

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ  
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

*Кафедра менеджмента*

**ПРОГРАММА  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ  
ВЫПУСКНИКОВ НАПРАВЛЕНИЯ БАКАЛАВРИАТА  
38.03.03 «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»  
НА СООТВЕТСТВИЕ ТРЕБОВАНИЯМ  
САМОСТОЯТЕЛЬНО УСТАНОВЛИВАЕМОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
СТАНДАРТА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (СУОС ВО) ПГНИУ (2016)**

Утверждена Ученым советом ПГНИУ  
Протокол № 12 от «02» июля 2020 г.

Пермь 2020

**Авторы-составители:** Мерзлов И.Ю., д.э.н., доцент, зав. кафедрой менеджмента, Пестерникова М.В., к.э.н., доцент кафедры менеджмента  
Алферова Т.В., к.э.н., доцент кафедры менеджмента

**Рецензент:** Андруник А.П., д.э.н., профессор кафедры менеджмента ФГБОУ ПНИПУ, доцент

**Рецензент:** Пищальников Д.В. – председатель совета директоров ОАО Рос-сет»

**Программа государственной итоговой аттестации** выпускников направления бакалавриата 38.03.03. «Управление персоналом» на соответствие требованиям самостоятельно устанавливаемого образовательного стандарта высшего образования / авт.-сост. И.Ю. Мерзлов, М. В. Пестерникова, Т.В. Алферова; Перм. гос. нац. исслед. ун-т. – Пермь, 2019. – 128с.

Программа предназначена для студентов экономического факультета, обучающихся по направлению бакалавриата 38.03.03. «Управление персоналом».

Одобрена на заседании кафедры менеджмента от 11.12.2019г. протокол №4.

## Содержание

ВВЕДЕНИЕ.....	4
1. ОСНОВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ В СООТВЕТСТВИИ С СУОС ПГНИУ.....	6
1.1. Требования к итоговой государственной аттестации.....	6
1.2. Требования к государственному экзамену.....	8
1.3. Требования к порядку выполнения выпускной квалификационной работы.....	9
1.4. Общие требования к выпускнику бакалавриата 38.03.03. «Управление персоналом»	10
ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ.....	15
2. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА...	15
2.1. Основные учебные дисциплины Государственного экзамена.....	15
2.2. Требования к вопросам и билетам к Государственному экзамену.....	40
2.3. Рекомендации студентам по ответам на вопросы.....	41
2.4. Рекомендуемая литература для подготовки к государственному экзамену.....	41
2.5. Планируемые результаты обучения для формирования компетенции и критерии их оценивания.....	44
2.6. Критерии оценки соответствия выпускника требованиям СУОС ВО ПГНИУ.....	52
2.7. Методические документы для членов ГЭК.....	54
3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ.....	55
3.1. Общие требования к выпускной квалификационной работе.....	55
3.2. Требования к теме выпускной квалификационной работы.....	56
3.3. Требования к структуре и содержанию выпускной квалификационной работы.....	57
3.4. Требования к оформлению выпускной квалификационной работы.....	60
3.5. Требования к экспертизе выпускной квалификационной работы.....	67
3.6. Требования к защите выпускной квалификационной работы.....	68
3.7. Планируемые результаты обучения для проверки компетенций и критерии их оценивания.....	71
3.8. Оценочные средства выпускной квалификационной работы.....	98
3.9. Методические документы для членов ГЭК.....	101
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	103
Приложение 1. Перечень вопросов для подготовки к Государственному экзамену.....	104
Приложение 2. Пример билета для сдачи Государственного экзамена.....	110
Приложение 3. Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ».....	111
Приложение 4. Образец задания на выпускную квалификационную работу.....	114
Приложение 5. Образец этикетки для твердого переплета выпускной квалификационной работы.....	118
Приложение 6. Образец титульного листа выпускной квалификационной работы..	119
Приложение 7. Образец оглавления выпускной квалификационной работы.....	120
Приложение 8. Образец структуры списка литературы.....	121
Приложение 9. Лист нормоконтроля.....	122
Приложение 10. Форма отзыва научного руководителя.....	123
Приложение 11. Образец титульного листа иллюстративного материала.....	125

## ВВЕДЕНИЕ

Программа государственной итоговой аттестации выпускников направления бакалавриата 38.03.03 «Управление персоналом» составлена в соответствии с требованиями:

- Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Самостоятельно устанавливаемого образовательного стандарта по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»;

- Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденный приказом Минобрнауки от 5 апреля 2017 года № 301;

- Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета и программа магистратуры, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 июня 2015г. № 636;

- Положения о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры в ПГНИУ (далее, Положение о порядке ГИА ПГНИУ);

- Образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»;

- Учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

В программе излагаются принципиальные требования к государственному экзамену и выпускной квалификационной работе студентов, получающих высшее образование по направлению «Управления персоналом»: даны рекомендации по подготовке к государственной итоговой аттестации, приводится состав критериев и других оценочных средств на этапах аттестации;

даны указания и рекомендации, связанные со сдачей государственного экзамена и написанием выпускной квалификационной работы в соответствии с особенностями и порядком проведения преддипломной практики.

# **1. ОСНОВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ В СООТВЕТСТВИИ С СУОС ПГНИУ**

## **1.1. Требования к итоговой государственной аттестации**

Государственная итоговая аттестация проводится в целях определения соответствия результатов освоения студентами основных образовательных программ требованиям самостоятельно устанавливаемого образовательного стандарта высшего образования ПГНИУ.

К государственной итоговой аттестации допускаются студенты, не имеющие академических задолженностей и в полном объеме выполнившие учебный план по соответствующей образовательной программе.

Государственная итоговая аттестация выпускников направления подготовки 38.03.03. «Управление персоналом» проводится в виде:

- государственного экзамена (ГЭК);
- защиты выпускной квалификационной работы (ВКР) (далее вместе - государственные аттестационные испытания).

Для проведения государственной итоговой аттестации создаются государственные экзаменационные комиссии (ГЭК), включающие не менее пяти человек: председатель и члены комиссии.

Председатель ГЭК утверждается из числа лиц, не работающих в ПГНИУ, имеющих ученую степень доктора наук и/или ученое звание профессора либо являющихся ведущими специалистами - представителями работодателей в области менеджмента.

Члены комиссии назначаются из числа профессорско-преподавательского состава кафедры и ведущих специалистов - представителей работодателей в области менеджмента, доля которых в общем составе ГЭК (включая председателя), должна составлять не менее 50%.

Составы комиссий утверждаются не позднее, чем за 1 месяц до даты начала государственной итоговой аттестации и действуют в течение кален-

дарного года. Председатель ГЭК утверждается не позднее 31 декабря, предшествующего году проведения государственной итоговой аттестации.

Заседания проводятся председателем комиссии и считаются правомочными, если на них присутствует не менее двух третей ее состава. Протоколы заседаний ведет секретарь, который назначается из числа профессорско-преподавательского состава, научных или административных работников ПГНИУ. Секретарь ГЭК не входит в ее состав.

Государственная итоговая аттестация проводится по утвержденному расписанию, в котором указываются даты, время и место проведения государственных аттестационных испытаний и предэкзаменационных консультаций.

Расписание доводится до сведения студентов, председателей, членов и секретаря ГЭК, руководителей ВКР за 30 календарных дней до дня проведения первого государственного аттестационного испытания.

При проведении государственных аттестационных испытаний образовательное учреждение вправе применять электронное обучение и дистанционные образовательные технологии. Особенности проведения государственных аттестационных испытаний с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий определяются локальными нормативными актами ПГНИУ.

Результаты итоговых аттестационных испытаний, проводимых в устной форме, объявляются в день их проведения.

Студент, не прошедший государственную итоговую аттестацию в связи с неявкой на государственное аттестационное испытание по уважительной причине, подтвержденной соответствующим документом, вправе пройти ее в течение 6 месяцев после завершения государственной итоговой аттестации.

Студент, не прошедший государственную итоговую аттестацию в связи с неявкой на государственное аттестационное испытание по неуважительной причине или в связи с получением оценки «неудовлетворительно» отчисляется из Университета, с выдачей справки об обучении.

Лицо, не прошедшее государственную итоговую аттестацию, может повторно пройти ее не раньше, чем через 10 месяцев и не позднее чем через пять лет после срока ее проведения.

Студент имеет право подать письменную апелляцию в апелляционную комиссию о нарушении, по его мнению, установленной процедуры проведения государственного аттестационного испытания и (или) несогласия с результатами государственного экзамена не позднее следующего рабочего дня после объявления результатов. Для рассмотрения апелляций создаются апелляционные комиссии, действующие в течение календарного года.

Студенты с ограниченными возможностями здоровья не позднее, чем за 3 месяца до начала государственной итоговой аттестации должны подать письменное заявление о необходимости создания для них специальных условий с указанием индивидуальных особенностей и состояния здоровья, подтвержденное документами. Для них государственная итоговая аттестация проводится с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

## **1.2. Требования к государственному экзамену**

Государственный экзамен имеет комплексный междисциплинарный характер, охватывающий широкий спектр фундаментальных вопросов по базовым курсам, изученным за 4 года, имеющих определяющее значение для профессиональной деятельности выпускников.

Государственный экзамен проводится устно по билетам, составленным в соответствии с программой государственного экзамена и утвержденным председателем экзаменационной комиссии. Билеты содержат вопросы по дисциплинам, предусмотренным самостоятельно устанавливаемым образовательным стандартом высшего образования ПГНИУ соответствующей основной образовательной программы в части, касающейся требований к государственной итоговой аттестации выпускников. Перед государственным экзаменом

ном проводится консультирование студентов по вопросам, включенным в программу государственного экзамена.

Студентам и лицам, привлекаемым к государственному экзамену, запрещается иметь при себе средства связи.

### **1.3. Требования к выпускной квалификационной работе**

Выпускная квалификационная работа выполняется в соответствии с учебным планом в двенадцатом триместре по утвержденному перечню тем, который должен быть доведен до студентов не позднее, чем за 6 месяцев до начала государственной итоговой аттестации.

По письменному заявлению студента ему может быть предоставлена возможность предложить тему самостоятельно, в случае обоснованности и целесообразности ее разработки для практического применения.

Для подготовки ВКР за студентом закрепляется руководитель из числа профессорско-преподавательского состава кафедры, а при необходимости консультант.

Руководитель составляет задание, осуществляет помощь в выборе теоретического и методического материала, при необходимости – в разрешении возникших затруднений. В целом ВКР должна быть выполнена студентом самостоятельно и отражать способность пользоваться инструментальным аппаратом сбора и обработки информации, разработки управленческих решений, аргументации выдвигаемых теоретических и практических рекомендаций, положений и выводов.

После завершения работы над ВКР руководитель дает письменный отзыв о работе студента в период ее подготовки. Студент должен быть ознакомлен с отзывом руководителя не менее чем за 5 календарных дней до защиты ВКР.

Готовая ВКР с отзывом руководителя и полным комплектом документации представляется заведующему кафедрой на подпись и не позднее, чем

за 2 дня до официального срока защиты, передается в государственную экзаменационную комиссию.

Текст ВКР, за исключением работ, содержащих государственную тайну, размещается в единой телеинформационной системе (ЕТИС) и проходит проверку на плагиат на сайте *psu.antiplagiat.ru* на объем заимствований, который не должен превышать 40% (оригинальность работы 60%).

#### **1.4. Общие требования к выпускнику бакалавриата 38.03.03 «Управление персоналом»**

Выпускник программы бакалавриата «Управление персоналом» с присвоением квалификации «бакалавр» по данному направлению в соответствии с видом (видами) профессиональной деятельности, на который ориентирована программа, готов решать следующие профессиональные задачи:

##### **организационно-управленческая и экономическая деятельность:**

- распределение функций и формирование эффективной структуры исполнителей в организациях и предприятиях в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности
- расчет и оценка затрат в различных организациях с целью их рационализации в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности
- разработка кадровой политики и стратегии управления персоналом;
- планирование кадровой работы и маркетинг персонала;
- обеспечение организации кадрами специалистов требуемой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки;
- организация профессиональной ориентации и трудовой адаптации молодых специалистов, деятельность по их закреплению и рациональному использованию;
- участие в разработке стратегии профессионального развития персонала;

- организация и контроль подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации и стажировки персонала;
- организация работы по оценке и управлению деловой карьерой, формированию резерва, аттестации персонала;
- мотивация и стимулирование труда персонала, в том числе оплата труда;
- участие в обеспечении безопасных условий труда, экономической и информационной безопасности;
- участие в обеспечении соблюдения требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда;
- организация работ с высвобождающимся персоналом;
- применение законов о труде, иных нормативно-правовых актов социально-трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых отношений;
- экономический анализ показателей по труду, затрат на персонал (в том числе бюджетирования затрат);
- оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом;

**информационно-аналитическая деятельность:**

- анализ рынка труда;
- прогнозирование и определение потребности в персонале;
- анализ кадрового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника;
- изучение профессиональных, деловых и личностных качеств работников с целью рационального их использования;
- анализ социальных процессов и отношений в организации;
- анализ системы и процессов управления персоналом организации;
- использование автоматизированных информационных технологий управления персоналом;

**социально-психологическая деятельность:**

- осуществление социальной работы с персоналом;
- участие в разработке и внедрении планов социального развития организации;
- формирование трудового коллектива (групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат);
- управление этикой деловых отношений, конфликтами и стрессами;
- предупреждение личной профессиональной деформации и профессионального выгорания;

**научно-исследовательская деятельность:**

- проведение прикладных научных исследований в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности;
- участие в научных дискуссиях и защитах научно-исследовательских работ различного уровня; устное, письменное и виртуальное (размещение в информационных сетях) представление материалов собственных исследований.

**проектная деятельность:**

- участие в разработке и реализации проектов разного уровня в области профессиональной деятельности;
- применение современных методов управления персоналом;
- участие в разработке, обосновании и внедрении проектов совершенствования системы, и технологии управления персоналом и организации в целом (в том числе в кризисных ситуациях);
- участие в процессах планирования и оптимизации структуры персонала организации.

## **ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

### **2. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА**

#### **2.1. Основные учебные дисциплины Государственного экзамена**

##### **I. Менеджмент**

##### **Вопрос 1. Общие теоретические основы управления системами.**

Понятие системы. Разнообразие физических (физико-технических), биологических и социальных систем в природе. Менеджмент как система. Элементы системы менеджмента: цели управления, принципы управления, функции управления, методы управления, структура управления.

##### **Вопрос 2. Основные положения школы научного менеджмента и административной школы управления.**

Основатели школ и их последователи. Основные идеи школ. Вклад представителей школ в развитие менеджмента: Ф. Тейлор, Ф. Гилбрет, Л. Гилбрет, Г. Гантт, А. Файоль, М. Вебер, Л. Гьюлик, Л. Урвик и др.

##### **Вопрос 3. Основные положения школы человеческих отношений и поведенческих наук.**

Основатели школ и их последователи. Основные идеи школ. Вклад представителей школ в развитие менеджмента: Э. Мэйо, М.П. Фоллет, Ф. Ротлисбергер, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор и др.

##### **Вопрос 4. Возникновение и развитие школы ситуационного подхода и школы системного подхода (количественных систем) в современном научном менеджменте.**

Основные идеи школ. Вклад в развитие менеджмента. Понятие ситуации, методология ситуационного подхода. Понятие системы. Структурные элементы системы менеджмента и организации.

##### **Вопрос 5. Понятие организации как системы: субъект управления, объект управления, внешняя и внутренняя среда организации.**

Понятие организации как системы. Определение понятий «субъект управления», «объект управления». Определение внешней и внутренней среды организации. Элементы внутренней среды: цель, задачи, структура, технология, организационная культура, ресурсы. Переменные внешней среды: факторы прямого (покупатели, партнеры, конкуренты, регуляторы, акционеры, органы местного самоуправления, поставщики) и косвенного (экономика, политика, НТП, социо-культурные факторы, демография, законодательство) влияния.

**Вопрос 6. Управленческие решения в системе менеджмента организации.**

Решения как продукт менеджмента. Понятие управленческого решения. Информационное обеспечение управленческих решений. Классификация управленческих решений. Сущность, содержание и стадии принятия управленческого решения. Интуитивный и рациональный подход к принятию решения. Методы постановки проблем, разработки вариантов решений, выбора решения, организации выполнения решения.

**Вопрос 7. Методы управления социальными системами (организациями): виды методов и типы методов – прямого (персонального) и косвенного (организационного) воздействия.**

Понятие «метод управления». Виды методов и типы методов – прямого (персонального) и косвенного (организационного) воздействия. Экономические, административно-правовые и морально-психологические методы управления персоналом.

**Вопрос 8. Планирование как базовая функция менеджмента: виды и формы. Сущность планирования и содержание планирования по целям и во времени.**

Сущность планирования и содержание планирования по целям и во времени. Методология и логика планирования. Формы и виды планирования и планов. Классификация планов в зависимости от временной ориентации. Показатели планов. Методы и принципы планирования.

**Вопрос 9. Стратегические и тактические планы в системе менеджмента. Особенности стратегического планирования. Тактическое планирование и бизнес-план. Оперативное планирование в менеджменте.**

Этапы стратегического планирования. Виды базовых стратегий. Требования к стратегическим планам. Понятие и сущность бизнес-плана. Разделы бизнес-плана и их краткая характеристика. Элементы оперативного планирования.

**Вопрос 10. Организация как функция менеджмента.**

Сущность и содержание функции «организация реализации принятого решения» в менеджменте. Организационные отношения в системе менеджмента. Должностное и пространственно-временное распределение в организационной системе управления ресурсами, полномочий и ответственности для достижения поставленной цели.

**Вопрос 11. Проектирование организационных структур.**

Понятие проектирования организационных структур, порядок проектирования. Разделение труда, специализация и департаментализация, масштаб управляемости и контроля, иерархия и звенность, распределение прав и ответственности, дифференциация и интеграция. Централизация и децентрализация (делегирование) в организации реализации принятого решения (преимущества и недостатки).

**Вопрос 12. Организационные структуры управления социально-экономическими системами.**

Понятие структуры управления как части организационной структуры общественно-хозяйственной системы (предприятия). Основные элементы, функции и характеристики структуры управления организацией.

виды организационных структур социально-экономических систем.

**Вопрос 13. Бюрократические (линейные, функциональные и линейно-штабные) организационные структуры управления. Достоинства, недостатки и области применения.**

Понятие линейной структуры управления, ее достоинства и недостатки, область применения. Понятие функциональной структуры управления, ее дос-

тоинства и недостатки, область применения. Понятие линейно-функциональной структуры управления, ее достоинства и недостатки, область применения.

**Вопрос 14. Бюрократические (линейно-функциональные и дивизиональные) организационные структуры управления. Достоинства, недостатки и области применения.**

Понятие линейно-функциональной структуры управления, ее достоинства и недостатки, область применения. Понятие дивизиональной структуры управления, виды: продуктовая, региональная, потребительская/клиентская, их достоинства и недостатки, область применения.

**Вопрос 15. Адаптивные организационные структуры управления: матричные и проектные. Достоинства, недостатки и области применения.**

Понятие проектной структуры управления, ее достоинства и недостатки, область применения. Понятие матричной структуры управления, ее достоинства и недостатки, область применения.

**Вопрос 16. Мотивация как функция менеджмента: принципы, характеристика.**

Теоретико-методологические основы мотивации как функции менеджмента. Модель мотивации. Мотивация деятельности в менеджменте. Сущность и содержание функции мотивация персонала организации в менеджменте. Группы теорий мотивации.

**Вопрос 17. Основные содержательные теории мотивации: теория А. Маслоу, теория Д. МакКлелланда.**

Сущность и особенности содержательных теорий мотивации. Общая характеристика, суть и недостатки теории мотивации Абрахама Маслоу. Общая характеристика и суть теории потребностей Дэвида МакКлелланда.

**Вопрос 18. Основные содержательные теории мотивации: теория Ф. Герцберга.**

Общая характеристика и суть двухфакторной теории мотивации Фредерика Герцберга. Гигиенические факторы, мотиваторы. Область удовлетворенности и неудовлетворенности.

**Вопрос 19. Основные процессуальные теории мотивации: теория В. Врума, теория С. Адамса**

Сущность и особенности процессуальных теорий мотивации. Общая характеристика и суть процессуальной теории ожиданий В. Врума. Общая характеристика и суть процессуальной теории справедливости С. Адамса.

**Вопрос 20. Основные процессуальные теории мотивации: теория Э. Лока, теория Г. Латама, модель Портера-Лоулера.**

Общая характеристика и суть процессуальной теории постановки целей Э. Лока и Г. Латама. Общая характеристика и суть комплексной процессуальной теории мотивации (модели) Л. Портера и Э. Лоулера.

**Вопрос 21. Контроль как функция менеджмента: виды, характеристика.**

Теоретико-методологические основы контроля как функции менеджмента. Регулирование и контроль в системе менеджмента. Сущность, содержание и задачи контроля. Принципы, субъекты и объекты контроля в организации. Виды, формы и типы контроля в менеджменте (предварительный, текущий и итоговый; внутренний и внешний).

**Вопрос 22. Контроль как функция менеджмента: этапы, бюрократический и децентрализованный контроль.**

Этапы процесса контроля в организации. Бюрократический и децентрализованный контроль, их элементы.

**Вопрос 23. Коммуникации и информация в организационной структуре управления социально-экономической системой**

Понятие коммуникаций, их виды и роль в организации. Коммуникационные сети и стили. Коммуникационный процесс, его сущность и содержание. Основные причины возникновения коммуникационных проблем и управленческие последствия плохой коммуникации.

**Вопрос 24. Власть в системе менеджмента**

Власть и влияние. Личностные и должностные источники власти. Типы власти: формальная и неформальная. Инструменты власти: ущемление, вознаграждение, экспертная, эталон, легитимность.

**Вопрос 25. Лидерство в системе менеджмента организации: понятие, подходы. Личностный подход.**

Понятие лидерства. Отличие администратора (менеджера) от лидера. Три подхода к решению проблемы лидерства. Личностный подход. Взгляды У.Бенниса и Р. Стогдилла на проблемы лидерства.

**Вопрос 26. Лидерство в системе менеджмента организации: поведенческий подход.**

Поведенческий подход к проблеме лидерства. Понятие стиля руководства. Типы стилей руководства К. Левина: авторитарный, демократический, либерально-попустительский. Четыре системы лидерства Р. Лайкерта. Силь руководства, ориентированный на задачу (инструментальный) и ориентированный на человеческие отношения (гуманитарный).

**Вопрос 27. Лидерство в системе менеджмента организации: ситуационный подход**

Ситуационный подход к проблеме лидерства. Концепции многомерных стилей руководства (Ф. Фидлера, Т. Митчелла и Р. Хауса, П. Херси и К Бланшара, В. Врума и Ф. Йеттона).

**Вопрос 28. Эффективность управления: понятие, сущность, содержание. Факторы эффективности менеджмента**

Понятие, сущность и содержание эффективности менеджмента. Соотношение результативности (эффекта) и эффективности управления организацией. Факторы эффективности менеджмента.

**Вопрос 29. Эффективность управления: методы измерения эффективности. Механистическая модель**

Методы измерения эффективности управления организацией в рамках базовых моделей функционирования организаций. Механистическая модель (мо-

дель рациональной бюрократии, Ф. Тейлор, М. Вебер): рентабельность капитала, ресурсоотдача, производительность труда, оборачиваемость.

**Вопрос 30. Эффективность управления: модель коллектива людей, выполняющих общую работы, модель сложной иерархической системы, модель общественного института**

Модель коллектива людей, выполняющих общую работу (школа человеческих отношений и поведенческих наук, Э. Мэйо, Д. МакГрегор, Н.А. Витке): принципы кооперации и разделения труда. Модель сложной иерархической системы (общая теория систем, А. Чандлер, П. Лоуренс, Дж. Лорш, И.В. Блауберг, Э.Г. Юдин, В. В. Дружинин): экономическая эффективность, внутренняя интеграция и кооперация; адаптивность и реагирование на внешние воздействия; использование человеческого капитала. Модель общественного института (концепция заинтересованных групп): эффективность - степень удовлетворения ожиданий и потребностей всех групп интересов.

## **II. Организационное поведение**

**Вопрос 1. Основные этапы развития теории организационного поведения и основные современные концепции организационного поведения.**

История становления организационного поведения: детерминизм, бихевиоризм, гештальтпсихология, фрейдизм, гуманистическая психология, управленческая психология (научный менеджмент, административный менеджмент, бюрократический менеджмент, школа человеческих отношений). Современные концепции: поддерживающий подход, ситуационный подход, ориентация на результат, системный подход.

**Вопрос 2. Организационная культура в системе менеджмента организации: сущность, содержание, формы.**

Понятие, составляющие организационной культуры: система ценностей, стиль управления, герои организации, внешняя атрибутика, церемонии и ритуалы, культурная сеть. Цели и функции организационной культуры, ее

типы (виды): культура «жесткого подхода», культура «много работаем – хорошо отдыхаем», культура «ставим на свою компанию», культура «процесса».

### **Вопрос 3. Развитие организации и управление организационными изменениями**

Жизненный цикл организации: понятие, основные этапы: зарождение, рост, зрелость, спад. Организационные изменения: понятие; типы изменений (перестройки организации, радикальное преобразование, умеренное преобразование, обычные изменения, неизменное функционирование); стили проведения изменений (конкурентный, самоустранения, компромисса, приспособления, сотрудничества); методы преодоления (информирование, вовлечение, помощь и поддержка, переговоры, манипуляция, принуждение)

### **Вопрос 4. Сопротивление персонала изменениям, причины возникновения, методы преодоления**

Сопротивление изменениям, понятие, причины возникновения. Преодоление сопротивления нововведениям, методы, роль мотивации в изменениях. Формы проявления сопротивлений изменениям. Индивидуальный стресс.

### **Вопрос 5. Закономерности формирования и развития коллектива**

Виды социальных групп. Большие, средние, малые. Особенности малых социальных групп. Этапы жизненного цикла коллектива. Кадровые технологии на разных этапах жизненного цикла коллектива. Групповая динамика. Понятие команды. Самоуправляемая команда. Псевдокоманда.

### **Вопрос 6. Коммуникации в менеджменте организации. Основные элементы коммуникативного процесса и управленческая информация.**

Понятие коммуникации, основные составные части процесса коммуникаций. Виды коммуникаций. Вербальные и невербальные. Барьеры на пути коммуникаций. Виды барьеров. Оценка эффективности коммуникаций в управлении персоналом. Способы обеспечения эффективности коммуника-

ций. Социально-психологические основы коммуникативного поведения личности в организации.

#### **Вопрос 7. Конфликты в управлении в управлении социальными процессами в организации.**

Понятие и виды конфликтов. Место и роль конфликтов в управлении социальными процессами и персоналом организации. Ролевые конфликты. Психология природы конфликта и технология конфликтных отношений. Двойная роль конфликтов в развитии социальных процессов и их классификация. Источники (причины) социально-психологических конфликтов в организации. Причины организационного конфликта и его этапы. Способы и методы разрешения конфликтов в организации.

#### **Вопрос 8. Теория организации и личность в организации**

Микротеории организации. Различные подходы к развитию организаций. Индивидуальное поведение и личность в организации. Факторы, влияющие на индивидуальное поведение. Теории личности. Восприятие и процесс восприятия. Законы и эффекты восприятия. Установки и ценности.

#### **Вопрос 9. Групповое поведение в организации**

Природа и характеристики группы. Формальные и неформальные группы и команды. Стадии развития группы и команды. Потенциальные преимущества работы в группе. Условия и факторы эффективности групповой работы.

### **III. Основы управления персоналом**

#### **Вопрос 1. Концепция управления персоналом.**

Формирование и развитие теории и практики управления персоналом. Эволюция подходов к управлению персоналом. Сущность понятий «рабочая сила», «управление кадрами», «управление персоналом», «управление человеческими ресурсами». Изменение подходов к данным понятиям. Управление человеческими ресурсами как теория и как практика. Принципы, методы и основные направления работы с персоналом в организации.

#### **Вопрос 2. Правовое регулирование отношений в сфере труда.**

Конституция Российской Федерации как важнейший источник, закрепляющий основные принципы регулирования труда. Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральные законы, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними отношения в социально-трудовой сфере. Принципы трудового права. Общая характеристика основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

#### **IV. Управление персоналом**

##### **1. Организация системы управления персоналом: понятие, цели, типы и виды систем управления персоналом.**

Система управления персоналом: сущность и ее роль в деятельности организации. Цели организации и цели системы управления персоналом. Требования к формированию системы управления персоналом. Закономерности развития системы управления персоналом. Функциональные подсистемы системы управления персоналом и организации в целом. Типы и виды систем управления человеческими ресурсами.

##### **2. Методы управления персоналом организации. Документационное сопровождение управления персоналом.**

Методы управления персоналом и человеческими ресурсами. Административные, экономические, социально-психологические методы. Существующие тенденции, подходы к развитию методов управления человеческими ресурсами. Реализация методов управления персоналом. Документационное сопровождение управления персоналом: коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции и др.

##### **3. Планирование работы с персоналом организации.**

Сущность, цели и задачи кадрового планирования. Планирование потребности в персонале. Анализ потребности в персонале. Дополнительная потребность в кадрах. Долговременная потребность в специалистах. Коллективные соглашения по труду и занятости. Коллективный договор. Виды кон-

трактов. Основные элементы контракта. Основные задачи правового обеспечения планирования персонала.

#### **4. Привлечение персонала. Набор и отбор персонала с учетом тенденций развития концепции «Менеджмент 2.0».**

Понятие набор и отбор персонала. Источники организации найма персонала. Технологии отбора персонала. Организация процесса отбора претендентов на вакантную должность. Организация и проведение конкурса. Методы проведения конкурсного отбора. Модель рабочего места как способ формирования критериев для подбора персонала.

#### **5. Управление деловой карьерой.**

Определение понятия деловая карьера и ее цели. Виды карьеры. Задачи взаимодействия профессиональной и внутриорганизационной карьеры. Управление карьерой. Планирование и контроль деловой карьеры. Этапы карьеры. Этапы и управление служебно-профессиональным продвижением персонала. Работа с кадровым резервом. Продвижение персонала: понятие, виды.

#### **6. Управление мотивацией персонала организации. Современная концепция «Мотивации 3.0».**

Понятие и механизм мотивации. Мотивация и ответственность. Экономическая и социальная эффективность мотивации. Стимулирование трудовой деятельности. Понятие, роль и виды материального и нематериального стимулирования персонала. Способы вознаграждения персонала.

#### **7. Компоненты потенциала человека. Предпосылки реализации трудового потенциала.**

Понятие человеческого капитала, его компоненты. Особенности и показатели его использования. Оборот и кругооборот человеческого капитала. Зависимость «возраст-доходы». Оценка человеческого капитала. Экономическая эффективность инвестиций в человеческий капитал.

#### **8. Организационное проектирование службы управления персоналом.**

Цели и задачи службы управления персоналом. Место службы в системе управления персоналом. Специфика функций линейных руководителей в управлении персоналом. Организующая роль службы в системе управления персоналом. Декомпозиция целей службы управления персоналом: миссия, ключевые области деятельности, направления деятельности. Типичные направления деятельности служб управления персоналом и состав работ по ним. Организационная структура службы в различных типах организаций. Положения о службах управления персоналом и должностные инструкции специалистов СУП.

### **9. Развитие и обучение персонала: понятие, цели, виды.**

Понятия развитие персонала, обучение персонала. Предмет обучения (знания, умения, навыки, способы общения и поведения). Цели обучения. Виды обучения персонала. Внутреннее, внешнее, дистанционное. Организация обучения персонала, планирование обучения персонала. Оценка эффективности обучения.

### **10. Понятие и сущность адаптации и социализации персонала в организации.**

Понятие адаптация. Цели адаптации. Формы адаптации: социальная, производственная, профессиональная, психофизиологическая, социально-психологическая, организационная, экономическая и др. Виды адаптации: первичная, вторичная. Конкретные виды адаптации на предприятии: испытательный срок, программа введения в должность, наставничество и консультирование. Стадии: ознакомления, приспособления, ассимиляции, идентификации. Формальная, неформальная адаптация (социализация).

### **11. Оценка персонала организации: понятие, виды, место и роль в управлении персоналом организации. Методы оценки персонала.**

Понятие оценка. Место оценки в системе работы с кадрами. Цели проведения деловой оценки. Задачи, решаемые оценочной процедурой. Классификация критериев оценки. Содержание, профессиональных, деловых, личностных и интегральных критериев оценки. Комплексный характер оценоч-

ной процедуры. Оценка личных качеств и потенциала работников. Оценка работы в группе. Сочетание традиционных и экспериментальных методов оценки в практике работы современных российских организаций.

### **12. Аттестация персонала: понятие, виды, этапы.**

Понятие и сущность аттестации. Цели аттестации. Этапы процесса аттестации: подготовительный, основной, заключительный. Формирование и состав аттестационной комиссии, порядок работы аттестационной комиссии, управленческие решения по результатам аттестации. Документационное сопровождение аттестации.

### **13. Оценка эффективности работы персонала с учетом тенденций развития концепции «Менеджмент 2.0».**

Оценка персонала как части общей эффективности предприятия, организации (выработка, трудоемкость, процент брака, количество нарушений трудовой дисциплины, фонд заработной платы...) Оценка работы персонала в баллах. Формирование показателей. Понятие важности показателей. Преимущества оценки персонала в баллах. Оценка персонала по коэффициенту трудового вклада (участия). Область использования, показатели.

## **V. Методы принятия управленческих решений**

### **Вопрос 1. Понятие и определение управленческого решения. Сущность и свойства управленческих решений. Примеры управленческих решений.**

Суть понятия управленческого решения. Определение и свойства управленческих решений. Функции управленческих решений в методологии и организации процесса управления. Целевая ориентация управленческих решений. Типология управленческих решений. Ресурсы, необходимые для управленческих решений. Условия, факторы и критерии качества управленческих решений. Рациональные управленческие решения. Примеры управленческих решений.

**Вопрос 2. Понятие и определение управленческой проблемы. Причины появления управленческих проблем. Неопределенность управленческих проблем.**

Суть понятия управленческой проблемы. Характеристики и виды управленческих проблем. Причины появления управленческих проблем: влияние изменений во внешней среде. Внутренние процессы в организации как источник появления управленческих проблем. Проблемы-возможности и проблемы-угрозы. Использование платежной матрицы при принятии решений в условиях риска и неопределенности: определение факторов и выбор критериев построения.

**Вопрос 3. Деятельность и динамика организации (экономической системы) как проблемная область. Управленческая проблема с процессной и ситуационной точек зрения.**

Области возникновения управленческих проблем в деятельности организации. Проблемные ситуации. Идентификация и описание управленческих проблем. Полевые и настольные исследования. Индикаторы проблем. Лица, ответственные за выявление проблем. Трудности выявления проблем. Формулирование проблем. Анализ проблемы. Оценка последствий разрешения управленческой проблемы. Матрица решений.

**Вопрос 4. Структура управленческой проблемы. Характер и сложность управленческих проблем. Простые и сложные проблемы. Ключевые категории управленческих проблем. Парадигмы решения управленческих проблем.**

Параметры, критерии, последствия проблем, альтернативные решения. Хорошо структурированные и плохо структурированные проблемы. Классификация управленческих проблем по критериям: субъект воздействия, объект воздействия, уровень организационной иерархии, время возникновения, уровень риска, степень неопределенности и пр.

**Вопрос 5. Процесс принятия решений. Стороны процесса принятия управленческого решения. Управленческое решение с точки зрения бенефициаров. Важнейшие аспекты управленческих решений.**

Основные этапы процесса принятия решений. Десять ключевых вопросов при принятии управленческих решений. Стороны процесса: косвенные и прямые бенефициары, инициаторы и ЛПР, иные участники. Эффективные и успешные решения. Понятие дерева решений. Аналитические и эвристические методы принятия решений: понятие и виды.

**VI. Основы кадровой политики и кадрового планирования**

**Вопрос 1. Кадровая политика в системе управления персоналом организации.**

Понятие кадровой политики организации: как генерального направления работы с персоналом, как совокупности методов, принципов и форм работы с персоналом, как нормативного документа, определяющего основные направления работы с персоналом. Роль кадровой политики в обеспечении функционирования системы управления персоналом организации. Факторы, влияющие на формирование кадровой политики: правила и нормы, философия организации, корпоративная культура; стиль руководства и др.

**Вопрос 2. Типы кадровой политики, их сравнительная характеристика.**

Типы кадровой политики: пассивная, реактивная; превентивная, активная, открытая, закрытая. Факторы, свойственные внешней и внутренней среде, определяющие выбор кадровой политики организации. Современные направления и тенденции развития кадровой политики организации.

**Вопрос 3. Кадровая политика в системе стратегического управления организацией.**

Место кадровой политики в системе стратегического управления организацией. Кадровая политика как инструмент реализации стратегии развития

организации. Соотношение кадровой политики и кадровой стратегии организации. Понятие и классификация кадровых стратегий организации.

#### **Вопрос 4. Основные элементы кадровой политики организации.**

Основные элементы кадровой политики: политика занятости, политика обучения, политика оплаты труда, политика благосостояния, политика трудовых отношений, компенсационная политика. Документы, отражающие положения кадровой политики организации.

#### **Вопрос 5. Формирование кадровой политики организации.**

Принципы формирования кадровой политики организации. Цели и задачи разработки кадровой политики. Этапы разработки кадровой политики. Ограничения, влияющие на формирование кадровой политики организации.

### **VII. Экономика и социология труда**

#### **Вопрос 1. Труд как основа развития общества и жизнедеятельности человека.**

Труд как процесс и как экономический ресурс. Труд - основное, необходимое и естественное условие существования человеческого общества. Сущность мотивации трудовой деятельности. Психофизиологические основы трудовой деятельности.

#### **Вопрос 2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества, организации и человека.**

Трудовые ресурсы, их структура. Формирование и использование трудовых ресурсов. Трудовой потенциал общества, организации, человека. Рабочая сила, экономически активное население, экономически неактивное население, кадры. Параметры оценки трудового потенциала.

#### **Вопрос 3. Функциональная структура кадров предприятия.**

Функциональное разделение труда. Трудовые функции их классификация. Функциональные категории, группы и подгруппы. Движение кадров на предприятии. Расчет основных показателей движения рабочей силы.

#### **Вопрос 4. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы.**

Рынок труда. Государственные и негосударственные структуры управления рынком труда и его регулирования в РФ. Занятость населения: понятие, принципы, формы. Безработица: понятие, классификация, последствия. Регулирование занятости и рынка труда. Фонд занятости населения: источники формирования и направления использования. Закон РФ «О занятости населения в РФ» (1996 г.).

**Вопрос 5. Производительность труда: сущность, проблемы ее повышения. Показатели измерения производительности труда. Факторы и резервы роста производительности труда.**

Производительность труда - важнейший фактор роста национального дохода страны и прибыли отдельных предприятий. Показатели, характеризующие производительность труда. Выработка. Виды выработки. Трудоемкость. Виды и классификация трудоемкости. Методы измерения производительности труда. Факторы роста производительности труда. Резервы роста производительности труда, и классификация.

**Вопрос 6. Сущность планирования численности работников.**

Планирование численности рабочих. Планирование численности управленческого персонала и специалистов. Анализ численности и состава работников. Характеристика категорий персонала. Списочный и явочный состав работающих. Баланс рабочего времени. Характеристика фонда рабочего времени. Планирование численности работающих.

**Вопрос 7. Сущность заработной платы и ее структура, функции.** Механизмы и принципы государственного регулирования заработной платы. Сущность и основные элементы тарифной системы. Формы и модели организации заработной платы.

Роль тарифной системы оплаты труда. Тарифно – квалификационные справочники их содержание назначение. Тарифные сетки. Районные коэффициенты, их назначение и применение. Профессиональные стандарты и их внедрение. Сдельная форма заработной платы, ее системы. Повременная форма заработной платы, её системы. Рыночные системы оплаты труда. Ко-

миссионная система оплаты труда. Системы плавающих окладов трудовых контрактов и другие. Особенности организации заработной платы в зарубежных странах. Основные современные тенденции в оплате труда.

**Вопрос 8. Социально-трудовые отношения и формирование трудового коллектива.**

Содержание и субъекты социально-трудовых отношений. Правовая основа социально-трудовых отношений. Типы социально-трудовых отношений и их характеристика. Социальное партнерство. Качество трудовой жизни. Показатели уровня качества трудовой жизни. Договоры и соглашения в регулировании социально-трудовых отношений. Международный уровень регулирования социально-трудовых отношений

## **VIII. Основы безопасности труда**

**Вопрос 1. Трудовая деятельность и ее риски.** Обеспечение безопасности производственной трудовой деятельности. Охрана труда и ее мероприятия. Правовые основы охраны труда. Государственное регулирование в сфере охраны труда. Организм человека и его взаимодействие с окружающей средой. Режимы труда и отдыха.

**Вопрос 2. Персонал как объект обеспечения безопасности труда.** Профессиональные риски. Психофизиологическая адаптация к условиям профессиональной деятельности. Коллективные договоры и соглашения по охране труда. Угроза безопасности организации. Основные направления безопасности организации.

**Вопрос 3. Безопасность труда на рабочем месте.** Обеспечение безопасных условий труда на рабочих местах. Пожароопасность на производстве. Электробезопасность. Предупредительные знаки и надписи. Средства индивидуальной защиты.

**Вопрос 4. Управление безопасностью труда на предприятии.** Угроза безопасности объекта. Виды опасности и рисков организации. Безопасность экономическая, информационная, физическая. Управленческие и организаци-

онные меры по обеспечению безопасности предприятия (организации, фирмы).

**Вопрос 5. Условия труда на производстве.** Классификация элементов и факторов условий труда. Санитарно-гигиенические элементы условий труда. Мероприятия по созданию комфортных условий труда. Специальная оценка рабочих мест по условиям труда: порядок, этапы проведения. Государственная экспертиза условий труда на предприятии.

**Вопрос 6. Опасные и вредные производственные факторы.** Их действие на организм человека, меры профилактики. Тяжесть и напряженность труда. Система льгот и компенсаций за неблагоприятные условия труда. Травматизм и заболеваемость на производстве. Социальная защита пострадавших на производстве.

## **IX. Основы организации труда**

**Вопрос 1. Общие теоретические основы организации труда. История развития науки об организации труда.**

Место организации труда в реализации задач повышения эффективности производства, ускорения роста производительности труда. Основная цель, содержание и задачи дисциплины. Объект и предмет дисциплины. Понятие «труд», «трудовая деятельность». Теоретические основы организации труда, социально-экономическая сущность, принципы, задачи и значение организации труда персонала на предприятии. Необходимость организации и нормирования труда. Основные направления организации и нормирования труда персонала в условиях рыночной экономики.

Экономическая эффективность организации труда. Роль организации труда в повышении экономической эффективности деятельности предприятия. Мероприятия по совершенствованию организации труда, теоретико-методологические основы, современные формы, направления и условия их внедрения.

Возникновение и развитие научной организации труда, понятие, содержание, задачи и принципы. Основоположники науки об организации труда: Ф. Тейлор, Ф. Гилбрет. Г. Эмерсон, Г. Форд, А. Файоль. Теория «человеческих отношений» Э. Мэйо. Советская школа научной организации труда: А. Гастев, П. Керженцев, А. Богданов, О. Ерманский.

**Вопрос 2. Трудовой процесс и принципы его рациональной организации. Виды трудовых процессов и принципы их организации. Трудовые операции, приемы, действия, движения.**

Понятие производственного, технологического и трудового процессов. Классификация производственных процессов по характеру воздействия на предмет труда, применяемому оборудованию, механизации труда, степени непрерывности и синхронизации операций, тяжести труда, характеру взаимодействия работников и средств производства. Виды трудовых процессов и принципы их организации. Система микроэлементных нормативов и психофизиологические факторы организации труда. Социологические основы организации труда. Трудовые операции, приемы, действия, движения. Расстановка рабочих и формы организации их труда.

**Вопрос 3. Разделение и кооперация труда. Основные виды и границы разделения труда. Сущность и виды кооперации труда на предприятии.**

Основные виды и границы разделения труда. Групповое функциональное разделение труда. Две разновидности единичного разделения труда: профессиональное и внутрипрофессиональное. Формы профессионального разделения труда: функциональное, технологическое и предметное разделение труда. Формы внутрипрофессионального разделения труда: по технологическим операциям, по трудовым функциям и по квалификации. Профессиональное разделение труда, профессия, специальность и квалификация. Технические, экономические, психофизиологические и социальные границы разделения труда. Разделение трудового процесса на трудовые приемы, дейст-

вия, движения. Экономические, физиологические и социальные критерии рациональности форм разделения труда.

Сущность и виды кооперации труда на предприятии. Совмещение профессий и трудовых функций, условия совмещения профессий. Многостаночное обслуживание. Коллективные формы организации труда, предпосылки их эффективности. Виды бригад. Методы совершенствования разделения и кооперации труда. Оптимизация разделения труда и численности персонала.

#### **Вопрос 4. Рабочее место и требования к его организации. Понятие и классификация рабочих мест. Элементы рабочего места.**

Понятие и классификация рабочих мест. Элементы рабочего места. Производственная среда и ее воздействие на организм, и работоспособность человека. Исходные психофизиологические и антропометрические данные исполнителей работ. Рабочая зона и зоны оптимальной деятельности. Планировка помещений и размещения рабочих мест. Методы рациональной планировки рабочих мест. Эргономические предпосылки планировки рабочих мест. Организация, оснащение и оборудование рабочих мест. Учёт и обслуживание рабочих мест. Организация аттестации рабочих мест по условиям труда. Особенности организации рабочих мест специалистов, управленческих работников.

#### **Вопрос 5. Условия труда: понятие, характеристика, классификация, методы оценки.**

Условия труда: понятие, характеристика, классификация, методы оценки. Санитарно-гигиенические условия труда в производственной среде. Психологические условия труда. Дисциплина труда. Охрана труда. Динамика работоспособности исполнителей в течение смены, как основа разработки рационального режима труда и отдыха. Утомление, его признаки и стадии. Эстетические требования к организации труда. Влияние шума на человека и на его поведение в процессе труда. Средства защиты от шума. Освещение рабочего места и его влияние на работоспособность. Цвет и цветовое оформление производственных помещений. Производственный микроклимат

и его характеристики. Создание благоприятных условий труда и микроклимата – предпосылки высокой работоспособности.

**Вопрос 6. Приемы и методы труда, общеметодологические положения их рационализации. Совершенствование приемов и методов труда.**

Приемы и методы труда, общеметодологические положения их рационализации. Основные задачи при совершенствовании структуры трудового процесса. Технические средства, применяемые при изучении и проектировании приемов и методов труда. Правила экономии движений, прогрессивные приемы и методы труда как основа повышения производительности и сохранения работоспособности работника.

**Вопрос 7. Затраты рабочего времени, их классификация и методы определения.**

Затраты рабочего времени, их классификация и методы определения. Рабочее время и его элементы. Подготовительно-заключительное время, оперативное, основное и вспомогательное время. Время обслуживания рабочего места. Структура времени использования оборудования. Время на отдых и личные потребности. Время регламентированных и нерегламентированных перерывов. Нормируемое и ненормируемое время. Потери рабочего времени. Штучно-калькуляционное время. Методы их определения.

**Вопрос 8. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени, задачи, методы, классификация.**

Задачи и методы изучения затрат рабочего времени. Классификация методов изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени. Метод непосредственных замеров. Метод моментных наблюдений.

Фотография рабочего времени и изучение потерь рабочего времени. Характеристика этапов проведения фотографий рабочего времени: подготовительного, наблюдения и обработки фотографий, определения фактического и проектируемого балансов рабочего времени. Виды фотографии рабочего времени. Характеристика самофотографии рабочего дня.

Хронометраж: порядок проведения и обработка результатов. Суть метода хронометража и цели его проведения. Характеристика способов проведения хронометража: сплошного, выборочного, циклового. Понятие фотохронометраж. Характеристика способов ведения наблюдения.

Изучение затрат рабочего времени методом моментных наблюдений. Подготовительный этап: выбор объекта наблюдения, расчет необходимого количества обходов, составление маршрута наблюдения и графика обходов. Техника проведения наблюдения. Обработка полученных данных. Достоинства и недостатки метода. Нормативный и фактический балансы рабочего времени. Коэффициенты полезного использования рабочего времени, полезного использования оборудования, потерь рабочего времени.

## **Х. Регламентация и нормирование труда**

**Вопрос 1. Общие теоретические основы регламентации и нормирования труда.**

Предмет, задачи, место дисциплины в системе экономических наук. Понятия регламент, регламентация труда. Теоретические и организационно-экономические предпосылки регламентации труда. Объекты регламентации труда. История становления регламентации труда в России. Регламентация труда как фактор повышения эффективности управленческой деятельности. Законы, постановления, рекомендации, на которые опирается регламентирование локальных актов организаций в условиях рыночной экономики.

**Вопрос 2. Регламентация труда, функции, объекты, классификация регламентов по элементам системы управления организацией.**

Функции и объекты регламентации труда, классификация регламентов труда. Взаимосвязь регламентов, регулирующих работу персонала с регламентами, регулирующими деятельность предприятия в целом. Регламенты функционального разделения труда, построения организационных структур управления. Модель регламентов, регулирующих работу персонала для вновь организуемых предприятий. Регламенты технологии разработки, обоснования, принятия и реализации, контроля управленческих решений. Регламенты,

относящиеся непосредственно к управленческому персоналу, предмету его труда – информации, методам организации управления и техническим средствам управления. Регламентация приема, перемещения и увольнения работников, дисциплины труда и отдыха. Организационно-правовое, экономическое, социально-психологическое регламентирование.

### **Вопрос 3. Сущность нормирования труда на предприятии, цели и основные задачи, функции, принципы, методы нормирования труда.**

Нормирование труда: сущность, цели и основные задачи. Функции, принципы, методы нормирования труда. Нормирование труда как вид деятельности по управлению предприятием, неотъемлемая часть менеджмента и социально-трудовых отношений. Значение нормирования труда для стимулирования эффективной производственной деятельности. Система норм и нормативов труда. Уровни норм и нормативов. Этапы нормирования труда. Объекты нормирования труда. Состояние нормирования труда в современной России и в странах с развитой рыночной экономикой. Требования к нормированию труда в условиях рыночной экономики.

### **Вопрос 4. Классификация норм и нормативов по труду.**

Система норм и нормативов труда, понятие, общая характеристика. Классификация норм труда по их качеству и способу установления, по сфере применения, в зависимости от форм организации труда. Структура нормы труда. Нормы затрат труда и их функции: определение меры труда, организация оплаты труда, стимулирование роста производительности труда, обеспечение социальной защиты работников от чрезмерной интенсификации труда. Нормы затрат рабочего времени: нормы длительности, трудоемкости. Структура нормы затрат рабочего времени и расчет её элементов. Нормы обслуживания, численности, управляемости. Нормы затрат рабочей силы: нормы тяжести труда; нормы темпа работы, нормы психофизиологических функций организма. Нормы результатов труда: нормы выработки, нормированные задания, норма использования оборудования и производственных мощностей.

Нормы условий труда. Область применения основных видов норм труда. Роль норм труда в управлении производством.

**Вопрос 5. Организация нормирования труда на предприятии: обоснование норм труда, методы нормирования труда, нормативные материалы по труду.**

Методы нормирования труда. Аналитический метод установления норм и его суть, разновидности. Алгоритм установления норм аналитическим методом. Характеристика аналитически-расчетного и аналитически-исследовательского методов, достоинства и недостатки. Микроэлементное нормирование труда и его суть. Отечественные и зарубежные системы микроэлементного нормирования труда. Характеристика суммарных методов: опытного, статистического, аналогий.

**Вопрос 6. Сущность научного обоснования норм труда. Экономическое, психофизиологическое и социальное обоснование норм труда.**

Сущность научного обоснования норм труда. Экономическое, психофизиологическое и социальное обоснование норм труда. Допустимые и оптимальные нормы. Типовая структура задач выбора наиболее эффективных вариантов организации и норм труда. Нормативные материалы по труду, используемые на предприятиях. Состояние систем научного обоснования норм труда в современной России и в странах с развитой рыночной экономикой.

Анализ состояния организации нормирования труда на предприятии. Роль нормирования труда в повышении экономической эффективности деятельности предприятия. Система норм труда в широком смысле.

**Вопрос 7. Нормативные правовые акты и статистическая отчетность по труду.**

Нормативные правовые акты по труду, понятие, виды (общие и специальные). Понятие трудового права. Основные принципиальные положения в области трудового права, содержащиеся в Конституции РФ. Трудовой кодекс РФ как основной систематизированный законодательный акт, регулирующий

трудовые отношения. Его содержание. Понятие законов и подзаконных актов. Основные подзаконные акты.

Статистическая отчетность по труду как средство формирования официальной статистической информации. Обязанность всех предприятий безвозмездно представлять первичные статистические данные субъектам официального статистического учета. Перечень основных статистических данных по труду. Формы статистической отчетности и порядок их представления. Понятие информации ограниченного доступа и условия её обработки. Санкции за непредставление статистической отчетности или её искажение.

### **Вопрос 8. Особенности нормирования труда различных категорий персонала.**

Категории персонала промышленного предприятия. Понятие промышленного и непромышленного персонала. Классификация промышленного персонала. Профессиональные и квалификационные показатели численности работников.

Виды технически обоснованных норм для рабочих и служащих. Нормативы труда. Нормирование труда основных рабочих: нормы выработки и нормы обслуживания. Нормирование труда вспомогательных рабочих: нормативы численности, нормы обслуживания, нормы времени обслуживания оборудования, нормы времени и нормы выработки. Особенности нормирования труда руководителей и специалистов.

## **2.2. Требования к вопросам и билетам к Государственному экзамену**

Вопросы к государственному экзамену составляются преподавателями, обеспечивающие данные дисциплины. Они корректируются ежегодно. Примерный перечень вопросов приведен в Приложении 1.

Экзаменационные билеты содержат три вопроса, относящихся к различным дисциплинам, формирующим основные профессиональные компетенции, предусмотренные СУОС. Значимость всех вопросов, включенных в билет, примерно одинакова. Ответы на вопросы даются устно перед государ-

ственной экзаменационной комиссией. На подготовку к ответу отводится время, в течение которого студенты могут делать записи на листах со штампом кафедры. По окончании ответа листы сдаются секретарю комиссии. Пример экзаменационного билета представлен в приложении 2.

### **2.3. Рекомендации студентам по ответам на вопросы**

Ответы на вопросы билета должны обнаружить содержательное понимание студентом теоретической сущности рассматриваемых концепций, подходов, точек зрения, их эволюцию, возможную преемственность. Следует обращать внимание на практическое значение теоретических положений, механизмы их реализации.

При ответе на вопросы государственная экзаменационная комиссия оценивает отсутствие принципиальных погрешностей, аргументированность и полноту изложения.

В ответе необходимо рассказывать все, что относится к данному вопросу.

### **2.4. Рекомендуемая литература для подготовки к государственному экзамену**

**По дисциплинам «Менеджмент», «Организационное поведение», «Методы принятия управленческих решений»**

1. Ермишина Е. Б. История управленческой мысли: Учебное пособие для обучающихся по направлению подготовки бакалавриата «Менеджмент»/ Ермишина Е.Б.-Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018.-148.
2. Кузнецов Б. Т. Стратегический менеджмент: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления 080100/Кузнецов Б. Т..-Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017, ISBN 978-5-238-01209-4.-623.
3. Короткий С. В. Менеджмент: учебное пособие/Короткий С.В.-Саратов: Вузовское образование, 2018, ISBN 978-5-4487-0134-4.-225.

4. Гапоненко А. Л. Менеджмент: учебник и практикум / Гапоненко А.Л. - отв. ред.-М.: Издательство Юрайт, 2018, ISBN 978-5-534-02049-6.-396.
6. Джордж Дж. М. Организационное поведение. Основы управления: учебное пособие для вузов/Джордж Дж. М.-Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017, ISBN 5-238-00512-1.-459.
7. Елина В. Н. Организационное поведение в отрасли производства:Методическое пособие / Елина В. Н.-Симферополь: Университет экономики и управления, 2017.-68.
8. Пужаев А. В. Управленческие решения: учебное пособие/А. В. Пужаев.-Москва:КНОРУС,2016, ISBN 978-5-406-04622-7.-185.-Библиогр.: с. 184-185
9. Карданская Н. Л. Управленческие решения: учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям и направлениям/Карданская Н. Л.-Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017, ISBN 978-5-238-01574-3.-439.
- 10.Трофимова Л. А. Менеджмент. Методы принятия управленческих решений: учебник и практикум/ Трофимова Л.А., Трофимов В.В.-М.: Издательство Юрайт,2018, ISBN 978-5-534-01144-9.-335.
- 11.Глебова О. В. Методы принятия управленческих решений: учебное пособие/Глебова О. В.-Саратов: Вузовское образование, 2017, ISBN 978-5-906172-20-4.-274.

**По дисциплинам «Основы управления персоналом», «Управление персоналом», «Основы кадровой политики и кадрового планирования»**

1. Горленко О. А. Управление персоналом: учебник /Горленко О.А., Ерохин Д.В., Можаяева Т.П.-М.: Издательство Юрайт, 2018, ISBN 978-5-9916-9457-5.-249
2. Литвинюк А. А. Управление персоналом: учебник и практикум / Литвинюк А.А. - Отв. ред.- М.: Издательство Юрайт, 2018, I SBN 978-5-534-01594-2.-498.

3. Маслова В. М. Управление персоналом: учебник и практикум/Маслова В.М.-М.: Издательство Юрайт, 2015, ISBN 978-5-9916-5348-0.-506.
4. Кузьмина Н. М. Кадровая политика корпорации: Монография/Н. М. Кузьмина.-Москва: ИНФРА-М,2017, ISBN 9785160108919.-167.
5. Кузьмина Н. М. Кадровая политика корпорации: Монография/Н. М. Кузьмина.-Москва: ООО ИНФРА-М, 2016, ISBN 9785160108919.-168.

**По дисциплинам «Экономика и социология труда», «Регламентация и нормирование труда», «Основы безопасности труда», «Основы организации труда»**

1. Колношенко В. И. Основы безопасности труда: учебное пособие-Москва: Московский гуманитарный университет, 2015, 208с.
2. Бевзюк Е. А. Регламентация и нормирование труда: учебное пособие для бакалавров/Бевзюк Е. А..-Москва:Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа,2017, ISBN 978-5-394-02311-8.-212.
3. Бычин В. Б. Нормирование труда: учебник/В. Б. Бычин.- Москва: ООО ИНФРА-М, 2017, ISBN 9785160109664.-348.
4. Ермишина Е. Б. Экономика труда: учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки «Экономика» / Ермишина Е. Б..-Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017, ISBN 978-5-93926-306-1.-106
5. Костюченко Т. Н. Экономика труда: учебное пособие/ Костюченко Т. Н.- Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017.-165.
6. Меньшикова О. И. Экономика труда. Схемы, графики, таблицы:Учебное пособие и практикум/Меньшикова О. И..- Москва: Московский гуманитарный университет, 2017, ISBN 978-5-906912-67-1.-176.

## 2.5. Планируемые результаты обучения для формирования компетенции и критерии их оценивания

В результате освоения программы бакалавриата у выпускника должны быть сформированы общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции, проверяемые на ГЭК:

Коды компетенций	Название компетенции	Планируемые результаты обучения	Критерии и показатели оценивания результатов обучения			
			Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
ОК-2	владеть навыками коммуникации, уметь аргументировано и грамотно строить устную и письменную речь на русском языке, способность к общению в социальной и производственной деятельности	<b>Знать</b> способы коммуникации, необходимые для подготовки и сдачи ГЭК, ответов на дополнительные вопросы.	Не знает способы коммуникации, необходимые для подготовки и сдачи ГЭК, ответов на дополнительные вопросы.	Не уверенно знает коммуникации, необходимые для подготовки и сдачи ГЭК, ответов на дополнительные вопросы.	Недостаточно уверенно знает способы коммуникации, необходимые для подготовки и сдачи ГЭК, ответов на дополнительные вопросы.	Уверенно знает способы коммуникации, необходимые для подготовки и сдачи ГЭК, ответов на дополнительные вопросы.
		<b>Уметь</b> во время сдачи ГЭК аргументировано и грамотно строить устную и письменную речь на русском языке	Не умеет аргументировано и грамотно строить устную и письменную речь на русском языке	Частично сформированное умение аргументировано и грамотно строить устную и письменную речь на русском языке	В целом сформированное умение аргументировано и грамотно строить устную и письменную речь на русском языке	Сформированное умение аргументировано и грамотно строить устную и письменную речь на русском языке
		<b>Владеть</b> навыками свободного общения с членами ГЭК по вопросам билета, с использованием профессиональной терминологии	Не владеет навыками свободного общения с членами ГЭК по вопросам билета, с использованием профессиональной терминологии	Удовлетворительное владение навыками свободного общения с членами ГЭК по вопросам билета, с использованием профессиональной терминологии	В целом хорошее владение навыками свободного общения с членами ГЭК по вопросам билета, с использованием профессиональной терминологии	Высокий уровень владения навыками свободного общения с членами ГЭК по вопросам билета, с использованием профессиональной терминологии

<b>ОК-3</b>	способность работать самостоятельно и в коллективе, уметь находить и принимать организационно-управленческие решения, оценивать их эффективность;	<b>Знать</b> принципы и методы самостоятельной работы, этические нормы и правила работы в коллективе, нормы поведения в стандартных для ГЭК ситуациях	Не знает принципов и методов самостоятельной работы, этических норм и правил работы в коллективе, норм поведения в стандартных для ГЭК ситуациях	Удовлетворительный уровень знания принципов и методов самостоятельной работы, этических норм и правил работы в коллективе, норм поведения в стандартных для ГЭК ситуациях	В целом хорошее знание принципов и методов самостоятельной работы, этических норм и правил работы в коллективе, норм поведения в стандартных для ГЭК ситуациях	Высокий уровень знания принципов и методов самостоятельной работы, этических норм и правил работы в коллективе, норм поведения в стандартных для ГЭК ситуациях
		<b>Уметь</b> в ответах на вопросы билета приводить конкретные примеры вариантов организационно-управленческих решений и оценивать их эффективность с использованием стандартных методов	Не умеет приводить конкретные примеры вариантов организационно-управленческих решений и оценивать их эффективность с использованием стандартных методов	Удовлетворительное умение приводить конкретные примеры вариантов организационно-управленческих решений и оценивать их эффективность с использованием стандартных методов	В целом хорошее умение приводить конкретные примеры вариантов организационно-управленческих решений и оценивать их эффективность с использованием стандартных методов	Высокий уровень умения приводить конкретные примеры вариантов организационно-управленческих решений и оценивать их эффективность с использованием стандартных методов
		<b>Владеть</b> навыками принятия решений, соблюдения социальных и этических норм и правил при принятии решений и оценке их эффективности	Не владеет навыками принятия решений, соблюдения социальных и этических норм и правил при принятии решений и оценке их эффективности	Удовлетворительный уровень владения навыками принятия решений, соблюдения социальных и этических норм и правил при принятии решений и оценке их эффективности	В целом хорошее владение навыками принятия решений, соблюдения социальных и этических норм и правил при принятии решений и оценке их эффективности	Высокий уровень владения навыками принятия решений, соблюдения социальных и этических норм и правил при принятии решений и оценке их эффективности

<b>ОПК-4</b>	способность находить и обрабатывать информацию, применяя разнообразные методы научных и прикладных исследований в соответствии с поставленной задачей	<b>Знать</b> методы анализа и синтеза информации, необходимой для подготовки к ГЭК	Не знает методы анализа и синтеза информации, необходимой для подготовки к ГЭК	Удовлетворительный уровень знания методов анализа и синтеза информации, необходимой для подготовки к ГЭК	В целом хорошее знание методов анализа и синтеза информации, необходимой для подготовки к ГЭК	Высокий уровень знания методов анализа и синтеза информации, необходимой для подготовки к ГЭК
		<b>Уметь</b> абстрактно мыслить, находить, анализировать и обобщать информацию, необходимую для подготовки к ГЭК и ответу на вопросы билета	Не умеет абстрактно мыслить, находить, анализировать и обобщать информацию, необходимую для подготовки к ГЭК и ответу на вопросы билета	Удовлетворительное умение абстрактно мыслить, находить, анализировать и обобщать информацию, необходимую для подготовки к ГЭК и ответу на вопросы билета	В целом хорошее умение абстрактно мыслить, находить, анализировать и обобщать информацию, необходимую для подготовки к ГЭК и ответу на вопросы билета	Высокий уровень умения абстрактно мыслить, находить, анализировать и обобщать информацию, необходимую для подготовки к ГЭК и ответу на вопросы билета
		<b>Владеть</b> навыками применения разнообразных методов научных и прикладных исследований для поиска и обработки информации, необходимой для подготовки к ГЭК	Демонстрирует отсутствие навыков применения разнообразных методов научных и прикладных исследований для поиска и обработки информации, необходимой для подготовки к ГЭК	Удовлетворительное владение навыками применения разнообразных методов научных и прикладных исследований для поиска и обработки информации, необходимой для подготовки к ГЭК	В целом хорошее владение навыками применения разнообразных методов научных и прикладных исследований для поиска и обработки информации, необходимой для подготовки к ГЭК	Высокий уровень владения навыками применения разнообразных методов научных и прикладных исследований для поиска и обработки информации, необходимой для подготовки к ГЭК
<b>ОПК-7</b>	способность применять основные теории лидерства, стимулирования и мотивации для решения управленческих задач с использованием современных технологий управ-	<b>Знать</b> основные теории лидерства, стимулирования и мотивации персонала.	Не называет основные теории лидерства, стимулирования и мотивации персонала во время ответов на вопросы билета и ответов на дополнительные вопросы.	Не уверенно называет основные теории лидерства, стимулирования и мотивации персонала во время ответов на вопросы билета или ответов на дополнительные вопросы.	Недостаточно уверенно называет основные теории лидерства, стимулирования и мотивации персонала во время ответов на дополнительные вопросы.	Уверенно называет основные теории лидерства, стимулирования и мотивации персонала во время ответов на вопросы билета и ответов на дополнительные вопросы.

	ления персоналом	<b>Уметь</b> решать управленческие задачи, сформулированные в билете, с использованием современных технологий управления персоналом	Не умеет решать управленческие задачи, сформулированные в билете	Демонстрирует частично сформированное умение решать управленческие задачи, сформулированные в билете, с использованием стандартных технологий управления персоналом	Демонстрирует в целом сформированное умение решать управленческие задачи, сформулированные в билете, с использованием современных технологий управления персоналом	Демонстрирует сформированное уверенное умение решать управленческие задачи, сформулированные в билете, с использованием современных технологий управления персоналом
		<b>Владеть</b> навыками применения современных технологий управления персоналом для решения поставленной в билете задачи	Не владеет навыками применения современных технологий управления персоналом для решения поставленной в билете задачи	Удовлетворительное владение навыками применения современных технологий управления персоналом для решения поставленной в билете задачи	В целом хорошее владение навыками применения современных технологий управления персоналом для решения поставленной в билете задачи	Высокий уровень владения навыками применения современных технологий управления персоналом для решения поставленной в билете задачи

ПК-1	знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	<b>Знать</b> основные концепции управления персоналом, основы 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	Не называет основные концепции управления персоналом, основы 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 во время ответов на вопросы билета и ответов на дополнительные вопросы.	Не уверенно называет основные концепции управления персоналом, основы 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 во время ответов на вопросы билета.	Недостаточно уверенно называет основные концепции управления персоналом, основы 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 во время ответов на дополнительные вопросы.	Уверенно называет основные концепции управления персоналом, основы 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 во время ответов на вопросы билета и ответов на дополнительные вопросы.
------	--	---	--	---	---	--



<b>ПК-2</b>	знание 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, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владением технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике	<b>Знать</b> основные нормативно-правовые документы, регламентирующие безопасность и охрану труда персонала, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала	Не называет основные нормативно-правовые документы, регламентирующие безопасность и охрану труда персонала, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала во время ответов на вопросы билета и ответов на дополнительные вопросы.	Не уверенно называет основные нормативно-правовые документы, регламентирующие безопасность и охрану труда персонала, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала во время ответов на вопросы билета.	Недостаточно уверенно называет основные нормативно-правовые документы, регламентирующие безопасность и охрану труда персонала, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала во время ответов на дополнительные вопросы.	Уверенно называет основные нормативно-правовые документы, регламентирующие безопасность и охрану труда персонала, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала во время ответов на дополнительные вопросы.
		<b>Уметь</b> подбирать технологии управления безопасностью труда персонала в соответствии с поставленной в билете задачей	Демонстрирует несформированное умение подбирать технологии управления безопасностью труда персонала в соответствии с поставленной в билете задачей	Демонстрирует частично сформированное умение подбирать технологии управления безопасностью труда персонала в соответствии с поставленной в билете задачей	Демонстрирует в целом сформированное умение подбирать технологии управления безопасностью труда персонала в соответствии с поставленной в билете задачей	Демонстрирует уверенное умение подбирать технологии управления безопасностью труда персонала в соответствии с поставленной в билете задачей

		<b>Владеть</b> навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала	Не владеет навыками расчетов продолжительности рабочего времени и времени отдыха персонала	Удовлетворительное владение навыками расчетов продолжительности рабочего времени и времени отдыха персонала	В целом хорошее владение навыками расчетов продолжительности рабочего времени и времени отдыха персонала	Высокий уровень владения навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала
<b>ПК-5</b>	владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике	<b>Знать</b> основные экономические показатели деятельности организации и показатели по труду, в том числе производительность труда, выработка, фондоотдача и др.	Не знает основные экономические показатели деятельности организации и показатели по труду, в том числе производительность труда, выработка, фондоотдача и др.	Не уверенно называет основные экономические показатели деятельности организации и показатели по труду, в том числе производительность труда, выработка, фондоотдача и др.	Недостаточно уверенно называет основные экономические показатели деятельности организации и показатели по труду, в том числе производительность труда, выработка, фондоотдача и др.	Уверенно называет основные экономические показатели деятельности организации и показатели по труду, в том числе производительность труда, выработка, фондоотдача и др.
		<b>Уметь</b> проводить анализ основных экономических показателей деятельности организации и показателей по труду	Не сформировано умение проводить анализ основных экономических показателей деятельности организации и показателей по труду	Частично сформировано умение проводить анализ основных экономических показателей деятельности организации и показателей по труду	В целом сформировано умение проводить анализ основных экономических показателей деятельности организации и показателей по труду	Сформировано уверенное умение проводить анализ основных экономических показателей деятельности организации и показателей по труду
		<b>Владеть</b> навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду	Не владеет навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду	Удовлетворительное владение разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду	В целом хорошее владение навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду	Высокий уровень владения навыками расчетов разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду

<b>ПК-6</b>	владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	<b>Знать</b> основные понятия, характеризующие профессиональный состав и структуру персонала, специфику расчета численности	Не знает основные понятия, характеризующие профессиональный состав и структуру персонала, специфику расчета численности	Не уверенно называет основные понятия, характеризующие профессиональный состав и структуру персонала, специфику расчета численности	Недостаточно уверенно называет основные понятия, характеризующие профессиональный состав и структуру персонала, специфику расчета численности	Уверенно называет основные понятия, характеризующие профессиональный состав и структуру персонала, специфику расчета численности
		<b>Уметь</b> рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Не умеет рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Частично сформированное умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	В целом сформированное умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Сформированное умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации
		<b>Владеть</b> навыками анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации	Не владеет навыками анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации	Удовлетворительный уровень владения навыками анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации	В целом хорошее владение навыками анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации	Высокий уровень владения навыками анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации
<b>ПК-8</b>	владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персо-	<b>Знать</b> специфику рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом	Не знает специфику рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом	Не уверенно знает специфику рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом	Недостаточно уверенно знает специфику рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом	Уверенно знает специфику рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом

<p>нала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала</p>	<p><b>Уметь</b> отбирать и обобщать информацию для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом</p>	<p>Не умеет отбирать и обобщать информацию для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом</p>	<p>Частично сформированное умение отбирать и обобщать информацию для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом</p>	<p>В целом сформированное умение отбирать и обобщать информацию для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом</p>	<p>Сформированное умение отбирать и обобщать информацию для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом</p>
	<p><b>Владеть</b> методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала</p>	<p>Не владеет методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала</p>	<p>Удовлетворительный уровень владения методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала</p>	<p>В целом хорошее владение методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала</p>	<p>Высокий уровень владения методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала</p>
<p><b>Оценка за ГЭЖ (в соответствии с уровнем сформированности компетенций)</b></p>		<p><b>неудовлетворительно (недостаточный)</b></p>	<p><b>удовлетворительно (пороговый)</b></p>	<p><b>хорошо (базовый)</b></p>	<p><b>отлично (высокий)</b></p>

## **2.6. Критерии оценки соответствия выпускника требованиям СУОС ВО ПГНИУ**

Выпускник считается соответствующим требованиям СУОС ВО ПГНИУ, если он в ходе итогового экзамена демонстрирует комплекс знаний и умений, свидетельствующий о его готовности (способности) решать задачи профессиональной деятельности в типовых ситуациях без погрешностей принципиального характера.

### **Критерии оценивания ответа:**

1. Правильность, отсутствие принципиальных погрешностей в ответе на вопросы билета (ОПК-7, ПК-1, ПК-2, ПК-5, ПК-6, ПК-8).

2. Полнота (ОПК-4).

3. Аргументированность (ОК-2).

4. Умение самостоятельно излагать и обобщать материал (ОК-2, ОК-3, ОПК-4).

5. Понимание внутри- и междисциплинарных связей (ОПК-7, ПК-1, ПК-2, ПК-5, ПК-6, ПК-8).

6. Умение связать теорию и практику (ОПК-7, ПК-1, ПК-2, ПК-5, ПК-6, ПК-8).

7. Общее впечатление (ОК-2, ОК-3).

Ответ выпускника оценивается оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

### **Критерии оценивания билета:**

Билет включает два вопроса по дисциплинам, изучаемым в соответствии с учебным планом по направлению бакалавриата 38.03.03 «Управление персоналом», имеющим определяющее значение для профессиональной деятельности выпускников.

Каждый вопрос билета оценивается по четырехуровневой шкале отметок («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»).

Оценка «отлично» ставится, если выпускник:

1. дает правильные, подробные, аргументированные ответы на вопросы билета без погрешностей принципиального характера;
2. показывает знание дисциплин в целом, понимает внутри- и междисциплинарные связи;
3. показывает свою точку зрения по излагаемому вопросу;
4. отвечает на дополнительные вопросы;
5. показывает умение оценить ситуацию в целом на основе полученных знаний, умений и навыков в области управления персоналом.

Оценка «**хорошо**» ставится, если выпускник:

1. дает правильные, полные ответы на вопросы билета без погрешностей принципиального характера;
2. отвечает на основную часть дополнительных вопросов;
3. понимает основные внутри- и междисциплинарные связи.

Но при этом:

- не может изложить и аргументировать свою позицию по проблеме;
- не может уверенно ответить на некоторые вопросы;
- не может достаточно уверенно оценить ситуацию в области управления персоналом на основе полученных знаний, умений и навыков.

Оценка «**удовлетворительно**» ставится, если:

1. ответы выпускника, в основном, правильны, без погрешностей принципиального характера, но неполные, или неточные;
2. при весьма уверенном ответе на один из вопросов, ответ на другой вопрос очень слабый (на уровне определений);
3. выпускник не понимает внутри- и междисциплинарных связей;
4. выпускник, при уверенном ответе на вопросы билета, не может ответить на основную часть дополнительных вопросов.

Оценка «**неудовлетворительно**» ставится, если выпускник:

1. не отвечает на вопросы билета;
2. отвечает на вопросы билета на уровне определений, его ответы содержат погрешности принципиального характера;

3. при неуверенном ответе на один из вопросов, не отвечает на другой или ответ содержит погрешности принципиального характера;

4. дав ответы на оба вопроса билета, не может ответить на дополнительные вопросы;

5. использует шпаргалки в любой форме.

Общая оценка за итоговый государственный экзамен выставляется исходя из оценок, полученных за ответы на каждый из трех вопросов билета.

Решения государственной экзаменационной комиссии принимаются на закрытом заседании простым большинством голосов членов комиссии, участвующих в заседании, при обязательном присутствии председателя комиссии или его заместителя. При равном числе голосов председатель комиссии (или заменяющий его заместитель председателя комиссии) обладает правом решающего голоса.

Все решения государственной аттестационной и экзаменационных комиссий оформляются протоколами заседания государственной экзаменационной комиссии, где фиксируется дисциплина, по которой сдается экзамен, номер билета, вопросы билета, уровень ответов на них студентом, оценка, подписываемыми председателем и членами ГЭК.

## **2.7. Методические документы для членов ГЭК**

### **Оценочный лист для членов ГЭК по сдаче государственного экзамена**

№	ФИО выпускника	Средний балл	№ билета	Оценка за 1 вопрос	Оценка за 2 вопрос	Оценка за 3 вопрос	Общая оценка члена комиссии	Итоговая оценка ГЭК
1								
2								
...								
n								

### **3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

#### **3.1. Общие требования к выпускной квалификационной работе**

Целью выполнения студентом выпускной квалификационной работы является определение уровня подготовленности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности.

Задачи, решаемые при выполнении студентом выпускной квалификационной работы:

- всесторонний проблемно–прикладной анализ или научное исследование одного из актуальных вопросов теоретического или практического характера по профилю будущей деятельности;

- применение методик исследования, систематизации, обобщения и логического изложения материала;

- использование теоретических и практических знаний по избранному направлению профессиональной деятельности для решения конкретных практических задач;

- представление результатов проведенного исследования в виде готовой ВКР и ее защиты в виде доклада и презентации.

Выпускная квалификационная работа представляет собой законченную разработку актуальной социально-экономической проблемы и должна включать в себя как теоретическую часть, где студент должен продемонстрировать знания теории в области управления персоналом, так и практическую часть, в которой необходимо показать практические навыки применения знаний и умений, полученных в процессе изучения всего комплекса дисциплин. Успешная ее защита является основанием для присвоения квалификации «бакалавр».

Выпускник должен на примере конкретной организации внедрить в практику управленческие решения в области управления персоналом, использовать современный инструментальный анализа и возможности обработки информации с использованием современных информационных технологий.

Выпускная квалификационная работа может выполняться на основе реферативных и курсовых работ, изучения правовых и нормативных документов, методических и статистических материалов, специальной отечественной и зарубежной литературы, отчетных данных предприятий, организаций, где проводились практики, данных Internet-источников. Специальная литература используется для теоретического обоснования и конкретизации разрабатываемых вопросов. Обязательным является анализ практических материалов деятельности региона, отрасли, организаций. Фактический материал должен быть систематизирован, обработан, обобщен в виде таблиц, графиков, диаграмм, схем. Цифры и факты должны правильно и объективно отражать действительное состояние изучаемой проблемы.

Порядок выполнения выпускной квалификационной работы включает в себя следующие этапы: выбор темы, определение структуры и содержания, сбор материалов, обработка информации, оформление, экспертиза, подготовка доклада, защита.

### **3.2. Требования к теме выпускной квалификационной работы**

Перечень направлений исследований, в рамках которых могут быть сформулированы конкретные темы ВКР, приведен в приложении 3. Пользуясь этим перечнем и своими предпочтениями, появившимися за время обучения, студент может выбрать тему работы. Формулировка темы должна соответствовать следующим общим требованиям:

- учитывать профиль подготовки;
- иметь предельную краткость (6–7 слов, без придаточных предложений, причастных и деепричастных оборотов, вводных слов);
- быть проблемной (направленной на совершение каких-либо действий);
- быть понятной и благозвучной.

Следует помнить, что ключевые слова в формулировке темы представляют собой те понятия, которым посвящается вся работа, остальные слова дают ограничительные условия, определяющие поле исследования. Из этого

можно сделать вывод, что формулировка темы должна давать ясное представление об объекте и предмете исследования. Объект – это, то пространство, в рамках которого ведется исследование, а предмет – это та грань жизнедеятельности объекта, которая подлежит специальному изучению и, возможно, преобразованию.

При выборе темы студент должен руководствоваться, прежде всего, собственным интересом, ориентируясь на имеющиеся работы, выполненные в период обучения в ПГНИУ (курсовые работы, рефераты и эссе – результаты научных исследований, материалы конференций, симпозиумов и т.д.) с учетом будущей профессиональной деятельности. Предпочтительнее выбрать тему проблемного характера. Оригинальность темы также повышает общую оценку работы.

Тема работы согласовывается с научным руководителем. Руководитель оформляет каждому студенту задание (Приложение 4). В нем фиксируется тема работы, определяется ее характер и сроки отчетности. Изменение этих сроков допускается по совместному согласованию руководителя и студента, но не более чем на 10 дней. Задание подписывается студентом, руководителем и утверждается заведующим кафедрой. Выпускная квалификационная работа должна быть реальна и актуальна для организации, и является основанием для получения студентом информации для ее выполнения.

Оформленное задание является обязательным и прилагается к выпускной квалификационной работе при представлении ее на защиту.

### **3.3. Требования к структуре и содержанию выпускной квалификационной работы**

Выпускная квалификационная работа должна содержать титульный лист, оглавление, введение, основную часть, заключение, список литературы, приложения (в случае необходимости).

**Титульный лист** содержит название темы работы, ФИО исполнителя и руководителя.

**Оглавление** включает номера и названия глав и параграфов работы, с указанием страниц.

**Введение** должно содержать:

- обоснование выбора темы, ее актуальность и практическую значимость;
- перечень основных разработок по данной теме;
- границы исследования (объект, предмет, теоретические, хронологические и иные рамки);
- цель исследования и вытекающие из нее более конкретные задачи исследования;
- характеристика использованных источников (4–5 основных).

*Объем введения 3–5 страниц.*

**Основная часть** состоит из 3 глав. Название глав должно быть кратким, отражать проблему и не повторять название работы. Главы подразделяются на параграфы. Число параграфов определяется логикой исследования и строго не регламентируется, однако, слишком большое число параграфов, предполагающее изложение очень узких вопросов, нежелательно. Оптимальное количество параграфов – 3. Название параграфов конкретизируют название главы, но не повторяют его. Следует помнить, что каждый параграф должен содержать не описание вопроса, а определенную проблему, ее анализ и решение (подходы в науке или авторские).

Первая глава – теоретическая. В ней раскрывается сущность проблемы по заявленной теме, а также определяются общие методические подходы к ее решению. Обобщаются достигнутые успехи в конкретной, предметной области. Проводится анализ законодательной и нормативной базы. Рассматриваются роль и значение данной проблемы для организации. Обосновывается отношение автора к данной проблеме.

В этой главе особое внимание должно быть уделено обзору литературы и иных источников (монографии, статьи, Internet-источники) по теме исследования.

*Объем теоретической главы должен составлять примерно 15-20 страниц.*

Вторая глава конкретизирует первую главу. В начале данной главы должна быть дана общая характеристика деятельности объекта исследования. Здесь проводится всесторонний глубокий анализ состояния исследуемой проблемы по материалам преддипломной практики и на основании изученных и изложенных в первой главе теоретических материалов. В данной главе студент обязательно должен провести исследование (анализ) существующей на предприятии ситуации в соответствии с выбранной темой. Для данного анализа необходимо использовать изучавшиеся ранее методы анализа.

Результаты анализа являются основанием для принятия аргументированных решений по существу проблемы. Собранный эмпирический материал рекомендуется представлять в виде диаграмм, схем, таблиц для наглядного и удобного отображения информации. Каждая таблица или схема обязательно даются с сопроводительным анализом и необходимыми комментариями. Кроме того, они должны быть правильно оформлены с указанием названия, единиц измерения, номера. С целью получить достоверные выводы по результатам исследования эмпирические и статистические данные должны быть представлены в динамике за несколько лет.

*Объем этой главы должен составлять примерно 20 страниц.*

В третьей главе студент должен разработать варианты решения выявленных проблем в соответствии с выбранной темой, планируемые мероприятия и дать оценку ожидаемых социально -экономических и других результатов их реализации.

*Объем третьей главы должен составлять – 15-20 страниц.*

**Заключение** должно содержать краткие выводы по всей работе, ключевые моменты проведенного исследования с выделением авторских оригинальных подходов; авторские выводы, практические рекомендации. В нем должны четко прослеживаться достижение и решение задач, поставленных автором во введении.

*Примерный объем заключения 3–5 страниц.*

**В список литературы** включаются все источники, которые, так или иначе, использовались студентом в процессе подготовки бакалаврской работы. Нумерация источников сквозная по разделам. Список литературы должен насчитывать не менее 30-40 источников.

Общий объем выпускной квалификационной работы – 60 - 80 страниц печатного текста (без приложений).

**В Приложения** выносятся вспомогательные материалы, либо те, которые сложно разместить по тексту работы (большие схемы и таблицы, графические материалы, справочные данные, образцы первичных документов и т.д.). На приложение делаются ссылки в тексте работы.

В целом выпускная квалификационная работа должна представлять законченное исследование выбранного объекта. Выпускная квалификационная работа, в которой только излагается материал учебников, учебных пособий или законов и инструкций, не допускается к защите и возвращается студенту на доработку.

#### **3.4. Требования к оформлению выпускной квалификационной работы**

Выпускная квалификационная работа оформляется на белой нелинованной бумаге формата А4 (210х297мм) в твердом переплете (1 экз.), мягком переплете (1 экз.) и в электронном виде. Для подготовки электронного вида необходимо использовать Microsoft Word 2007 и выше.

На твердой обложке должна быть наклейка, выполненная в соответствии с требованиями (Приложение 5). Текст набран на компьютере и отпечатан на принтере на одной стороне листа.

Параметры страницы: поле верхнее –20мм, поле нижнее –20мм, поле левое – 30мм, поле правое – 15мм. Выравнивание текста производится по ширине, шрифт Times New Roman.

Начертание: обычное. Размер: 14. Красная строка: отступ на 1,25мм. Интервал между строк: 1,5.

Нумерация страниц сквозная арабскими цифрами, начинается с титульного листа. Номер на титульном листе отключить. Положение нумерации страниц – внизу в центре страницы.

**Титульный лист.** Образец оформления титульного листа представлен в приложении 6.

**Оглавление.** Помещается на следующей странице после титульного листа. Слово «**ОГЛАВЛЕНИЕ**» записывают в виде заголовка с прописной буквы. Выравнивание по центру. Образец оглавления представлен в приложении 7.

**Главы** нумеруются римскими цифрами. **Номер параграфа** состоит из номера главы и порядкового номера параграфа (цифры арабские), разделение точкой.

Пример:

**Глава I.**

**1.1.**

**1.2.**

**Заголовки глав и параграфов** следует печатать с прописной буквы без точки в конце, не подчеркивая. Переносы слов в заголовках не допускаются. Если заголовок состоит из двух предложений, их разделяют точкой. Выравнивание заголовков в тексте работы: по центру. Строку с названием главы от строки с названием параграфа отделяет одна пустая строка. Расстояние между названием параграфа и текстом должно также составлять одну пустую строку. Например:

**Глава I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА  
ОРГАНИЗАЦИИ**

**1.1. Понятие и современные подходы к оценке персонала организации**

Каждую главу, а также введение, заключение, список литературы и приложения следует начинать с новой страницы.

Для **математических выражений и формул** рекомендуется использовать буквы латинского и греческого алфавитов, а также специальные символы с

использованием редактора формул («Вставка»> «Объект»> «Microsoft Equation 3.0»). Математические выражения и формулы, на которые в тексте делаются ссылки, следует печатать с новой строки, отделяя пустыми строками до и после формулы. При этом формулы нумеруются в порядке следования по тексту работы, выравнивание по правому краю. Ссылка в тексте на формулу обозначается числом в круглых скобках: (1), (2), (3) ...

**Таблицы** применяются для лучшей наглядности и удобства сравнения показателей. Заголовок таблицы начинается со слова «Таблица» и ее номера по порядку арабскими цифрами сквозной нумерации в пределах каждой главы в правом верхнем углу. Название таблицы должно отражать ее содержание, быть точным, кратким. Должно помещаться над таблицей, начинаться с прописной буквы. Выравнивание: по центру. Интервал междустрочный: 1,5.

Текст таблицы набирается 12 шрифтом через 1,0 интервал. Таблица, в зависимости от ее размера, помещается под текстом, в котором впервые дана ссылка на нее, или на следующей странице, а при необходимости, в приложении. Допускается помещать таблицу в альбомном формате. На все таблицы по тексту выпускной квалификационной работы должны быть приведены ссылки, при этом можно использовать сокращение «табл.» и указывать ее номер.

Пример оформления таблицы:

Таблица 1.2

Изменение показателей за период с 2016 по 2020 г.

Показатель	2016	2017	2018	2019	2020
А	13	–	12	10	17
Б	29	–	–	37	41
В	1350	–	–	1400	1120
Д	93	85	70	76	78

Подпись к **рисунку (графику)** начинается со слова «Рис.» и применяется сквозная нумерация в пределах каждой главы. Подпись располагается снизу. Выравнивание: от центра. Интервал: 1,5. Рисунок в тексте отделяется одной пустой строкой до и после рисунка, ссылки по тексту, например, на рисунок 1.1 следует писать Рис.1.1. Можно использовать цветные иллюстрации.

Пример оформления рисунка:

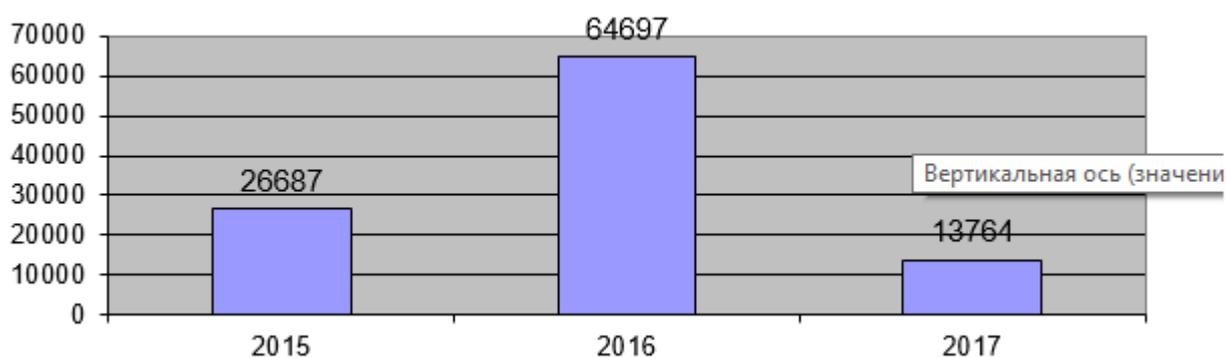


Рис.1.1. Динамика чистой прибыли за 2015-2017 гг., тыс. руб.

В выпускной квалификационной работе должны быть использованы ссылки на все источники литературы. Ссылки оформляются в виде квадратной скобки после текста, в которой указаны: номер источника из списка литературы и через запятую номер страницы из того источника, откуда взято высказывание.

Используемые источники литературы должны быть оформлены в соответствии с ГОСТ 7.1-2003 «Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления», например:

*Сведения о законодательных и нормативно-методических документах, и материалах должны включать: название документа, заглавие (название), дату и год утверждения, номер, место и год издания.*

Федеральный закон «О техническом регулировании» от 27.12.2002 г. №184-ФЗ // *Собрание законодательства РФ*. 2002. №52. Ч.1. Ст.5140.

Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 6.10.2003г. №131-ФЗ. М.: ИНФРА-М, 2004. - 97с.

*Сведения о стандарте должны включать обозначение и наименование стандарта.*

ГОСТ Р ИСО 19011-2003. Руководящие указания по аудиту систем менеджмента качества и/или систем экологического менеджмента/ Госстандарт России. М.: ИПК Изд-во стандартов, 2004. 24с.

Методические рекомендации по оценке эффективности инвестиционных проектов / Мин-во РФ, Минфин РФ, ГК по строительству, архитектуре и жил. политике; рук. авт. кол.: Колосов В.В., Лившиц В.Н., Шахназаров А.Г. М.: Экономика, 2012. - 421 с.

*Сведения о книгах (монографиях, учебниках, справочниках и т.п.) должны включать: фамилию и инициалы автора (авторов), название книги, место издания, издательство, год издания, количество страниц.*

Рубцов С.В. Целевое управление корпорациями: монография. М.: Экономика, 2001. - 288 с.

*При наличии трех и более авторов допускается указывать фамилию и инициалы только первого из них и слова «и др.». Наименование места издания необходимо приводить полностью в именительном падеже, допускается сокращение названия только двух городов – Москва (М.) и Санкт-Петербург (СПб.).*

Мазур И.И., Шапиро В.Д. и др. Реструктуризация предприятий и компаний: Справочное пособие. М.: Высшая школа, 2016. - 587с.

*Коллектив авторов:*

Реструктуризация регионального промышленного комплекса: от индустриальной к социально ориентированной модели. В 2-х т. Под общ. ред. А.Л.Татаркина. М.: Экономика, 2005. - Т.1. - 722с.

*Энциклопедия:*

Оксфордская иллюстрированная энциклопедия / ред. Р. Хотгарт. М.: Инфра-М, 2012. 416с.

*Справочник:*

ISO 9001. Разработка, внедрение, сертификация, улучшение системы менеджмента качества: практический справочник/ ред. Иванов В.И. СПб.: Изд-во Форум Медиа, 2016.- 978с.

*Материалы конференций, съездов:*

Круковский Я.В. Интегративный подход к реструктуризации промышленных предприятий региона// Стратегическое планирование и развитие предприятий: Тезисы докладов и сообщений третьего Всероссийского симпозиума. М., 9-11 апреля 2012 г. С.65-66.

*Сборник научных трудов:*

Экономика России: теория и практика возрождения: межвуз. Сб. науч. тр./ Мин-во образования Рос. Федерации, Рос. Экон. Акад. Им. Г.В. Плеханова. М., 2016. - 524с.

*Автореферат диссертации:*

Мартьянов Н.С. Совершенствование управления энергетической эффективностью бюджетной сферы региона. Автореф. дис. канд. экон. наук. Пермь, ПГУ, 2015, - 23 с.

*Учебника, учебного пособия, курса лекций:*

Елохов А.М. Управление качеством продукции на предприятии: учебное пособие. Пермский гос. ун-т. Пермь, 2017. -Ч.II. - 326с.

*Сведения о статье из периодического издания должны включать: фамилию и инициалы автора, заглавие статьи, наименование издания (журнала), наименование серии, год выпуска, том, номер издания (журнала), страницы, на которых помещена статья.*

Беленькая О. Особенности финансирования капиталобразующих инвестиций в России // Рынок ценных бумаг. 2012.- №14. -С. 12-17.

*Статья из продолжающегося издания:*

Елохова И.В. Проблемы имитационного моделирования экономического развития управляемого сектора региональной экономики//Теоретические и прикладные аспекты информационных технологий: сб. науч. тр/ ГосНИИУМС. Пермь, 2004.Вып. 53.

*Статья из ежегодника:*

Российский статистический ежегодник. 2015: Стат. Сб./Госкомстат России. М.: Логос, 2016. -705 с.

Муниципальные образования Пермского края. Социально-экономические показатели: Стат. Ежегодник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики. Пермь, 2016. -200с.

*Статья из газеты:*

Колесникова О. Равнение на цены // Звезда. 2008. 5 июля. С.6.

*Электронный ресурс:*

Частно-государственное партнерство: проблемы и решения: Междунар. науч. интернет-журнал с библиотекой депозитарием. Режим доступа: [www.URL:http://www.oim.ru/](http://www.oim.ru/).10.02.2018.

Список литературы входит в содержание работы и оформляется отдельным разделом в конце работы. Разные типы источников разделяются заголовками в пределах, которых нумеруются по порядку, с указанием порядкового номера (Приложение 8). Законодательные и нормативно-методические документы и материалы располагаются в соответствии с их юридической силой:

- международные законодательные акты – по хронологии;
- Конституция РФ;
- кодексы – по алфавиту;
- законы РФ – по хронологии;
- указы Президента РФ – по хронологии;
- акты Правительства РФ – по хронологии;
- акты министерств и ведомств в последовательности – приказы, постановления, положения, инструкции министерства – по алфавиту, акты – по хронологии.

Материалы, дополняющие текст выпускной квалификационной работы, допускается помещать в приложениях. Приложения оформляются как продолжение на последующих листах после списка литературы и не учитываются в общем объеме работы. Приложения располагаются в порядке ссылок на них в тексте выпускной квалификационной работы. Каждое приложение следует начинать с новой страницы с указанием наверху справа слова «Прило-

жение» и его обозначение. Приложение должно иметь заголовок. Выравнивание заголовка: от центра. Приложения нумеруются последовательно арабскими цифрами.

Текст выпускной квалификационной работы излагается от третьего лица, в нем не употребляются местоимения «я», «мы».

Таких выражений, как «в прошлом году», в «этом году», «в настоящее время» следует избегать и указывать конкретно месяц, год.

Написание даты принятия документа следует приводить в следующей последовательности — число, месяц, год. Номер документа пишется после даты принятия. Не допускается сокращение слов в названии документов, кроме общепринятых аббревиатур.

Не следует перенасыщать текст специальными терминами и сокращениями, затрудняющими чтение.

### **3.5. Требования к экспертизе выпускной квалификационной работы**

После сдачи готовой выпускной квалификационной работы, руководитель проводит экспертизу ее соответствия требованиям, предъявляемым к структуре и оформлению, используя лист нормоконтроля (Приложение 9).

За 7 дней до защиты руководитель представляет отзыв о работе студента во время выполнения выпускной квалификационной работы.

В **отзыве** руководителя дается: 1) краткая характеристика содержания выпускной квалификационной работы, степень решения поставленных задач, а также указывается, что в работе представляет наибольший интерес, 2) оценка теоретической и практической значимости проекта, глубины исследований и полнота использования литературных источников и фактического материала, качество оформления проекта. 3) характеристика инициативности, самостоятельности, организованности студента при выполнении проекта.

На основании вышеизложенных критериев руководитель делает заключение о том, что выпускная квалификационная работа соответствует (или не соответствует) предъявляемым требованиям, а студент заслуживает (или не заслуживает) присвоения квалификации бакалавр по направлению «Управление персоналом». Образец отзыва представлен в приложении 10.

Заведующий кафедрой обеспечивает ознакомление обучающегося с отзывом и рецензией (для специалистов) не позднее, чем за 5 календарных дней до дня защиты выпускной квалификационной работы, через личный кабинет обучающегося в единой телеинформационной системе ПГНИУ (далее – ЕТИС ПГНИУ).

Защита выпускной квалификационной работы проводится на открытом заседании ГЭК. Дата и время защиты устанавливаются кафедрой и доводятся до сведения студентов.

### **3.6. Требования к защите выпускной квалификационной работы**

1. Даты защит выпускных квалификационных работ определяются учебным планом. Количество заседаний ГЭК планируется из расчета не более 16 защит на одном заседании, следовательно, ГЭК может работать в течение нескольких дней, но в пределах сроков, определенных графиком учебного процесса.

2. За неделю до защиты кафедра «Менеджмента» вывешивает график защиты студентов (с указанием фамилий выпускников). Изменение порядка защиты возможно в исключительных случаях.

3. Основанием для недопуска выпускной квалификационной работы к защите является непредставление законченной работы и необходимых документов в ГЭК за два дня до официальной даты защиты.

4. При отрицательном отзыве руководителя выпускник может быть допущен к защите по решению заведующего кафедрой. В данном случае заведующий кафедрой может сам выступить в качестве рецензента, либо привлечь для рецензирования преподавателя (специалиста), научная квалификация которого не ниже научной квалификации руководителя.

5. Студент, допущенный к защите, согласует с руководителем выпускной квалификационной работы, готовит:

- текст доклада перед Государственной экзаменационной комиссией;
- материалы компьютерной презентации, отражающей основное содержание работы;
- иллюстративный материал, дублирующий презентацию или представляющий собой ее расширенную версию.

До защиты ВКР руководителю целесообразно организовать и провести предзащиту.

6. К защите представляются следующие документы:

– текст выпускной квалификационной работы (подписанный выпускником, научным руководителем и заведующим кафедрой) в твердом переплете (1 экз.), мягком переплете (1 экз.) и в электронном виде (высылается на электронную почту секретарю ГЭК для проверки в системе Антиплагиат.ВУЗ);

– задание на выпускную квалификационную работу (подписанное выпускником, научным руководителем и заведующим кафедрой);

– отзыв научного руководителя;

- справка результатов проверки в системе «Антиплагиат.ВУЗ»;

– иллюстрационный материал в 5 экземплярах, на каждом из которых стоит ФИО студента и тема выпускной квалификационной работы (Приложение 11).

7. Защита выпускной квалификационной работы является открытой, на ней могут присутствовать ректор университета, декан факультета, преподаватели, представители работодателя, студенты и др.

Доклад выпускника во время защиты не должен превышать 10 минут. В докладе отражается актуальность темы, объект исследования, его цели и задачи, дается краткая характеристика содержания работы, показываются достигнутые результаты, подчеркивается авторский подход.

Обязательно использование демонстрационных материалов, выполненных в формате презентации. Материалы компьютерной презентации на защите рассматриваются не только как иллюстрационный материал, но, прежде всего, как наглядная демонстрация умения студента структурировать поставленную в проекте проблему и логически последовательно излагать свой вариант решения.

После выступления студент должен ответить на вопросы, задаваемые членами ГЭК, присутствующими на защите представителями работодателей, преподавателями и др. Вопросы могут касаться положений, выносимых на защиту, а также других аспектов, логически связанных с темой работы и касаться как практических так теоретических знаний студента, полученных в рамках освоения образовательной программы 38.03.03 «Управление персоналом».

Защита заканчивается чтением отзыва руководителя, после чего, студенту предоставляется возможность ответить на содержащиеся в нем замечания.

Решение Государственной экзаменационной комиссии об оценке выпускной квалификационной работы выносится на закрытом заседании и объявляется студентам и присутствующим в день защиты. Защищенные выпускные квалификационные работы сдаются на кафедру, где хранятся в установленном порядке.

### 3.7. Планируемые результаты обучения для проверки компетенций и критерии их оценивания

В результате освоения программы бакалавриата у выпускника должны быть сформированы общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции, проверяемые на защите ВКР:

Коды компетенций	Название компетенции	Планируемые результаты обучения	Критерии и показатели оценивания результатов обучения и уровень освоения компетенций			
			Недостаточный	Пороговый	Базовый	Высокий
ОК-1	владеть культурой мышления, способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции, способность воспринимать, критически оценивать и обобщать новые знания	<b>Знать</b> основные философские понятия и категории, закономерности развития природы, общества и мышления, касающиеся вопросов, выносимых на защиту в соответствии с темой ВКР	Не знает основные философские понятия и категории, закономерности развития природы, общества и мышления, касающиеся вопросов, выносимых на защиту в соответствии с темой ВКР	Не уверенно знает основные философские понятия и категории, закономерности развития природы, общества и мышления, касающиеся вопросов, выносимых на защиту в соответствии с темой ВКР	Недостаточно уверенно знает основные философские понятия и категории, закономерности развития природы, общества и мышления, касающиеся вопросов, выносимых на защиту в соответствии с темой ВКР	Уверенно знает основные философские понятия и категории, закономерности развития природы, общества и мышления, касающиеся вопросов, выносимых на защиту в соответствии с темой ВКР
		<b>Уметь</b> применять понятийно – категорийный, аппарат, критически оценивать и обобщать новые знания, отстаивать свою позицию в ответах на вопросы при защите ВКР	Не сформировано умение применять понятийно – категорийный, аппарат, критически оценивать и обобщать новые знания, отстаивать свою позицию в ответах на вопросы и защите ВКР	Частично сформировано умение применять понятийно – категорийный, аппарат, критически оценивать и обобщать новые знания, отстаивать свою позицию в ответах на вопросы и защите ВКР	В целом сформировано умение применять понятийно – категорийный, аппарат, критически оценивать и обобщать новые знания, отстаивать свою позицию в ответах на вопросы и защите ВКР	Сформировано уверенное умение применять понятийно – категорийный, аппарат, критически оценивать и обобщать новые знания, отстаивать свою позицию в ответах на вопросы и защите ВКР

		<b>Владеть</b> навыками целостного подхода к анализу проблем общества и конкретного предприятия	Не владеет навыками целостного подхода к анализу проблем общества и конкретного предприятия	Удовлетворительное владение навыками целостного подхода к анализу проблем общества и конкретного предприятия	В целом хорошее владение навыками целостного подхода к анализу проблем общества и конкретного предприятия	Высокий уровень владения навыками целостного подхода к анализу проблем общества и конкретного предприятия
<b>ОК-4</b>	критически анализировать и оценивать свой профессиональный и социальный опыт, при необходимости готовность изменить профиль своей профессиональной деятельности, демонстрировать готовность к саморазвитию и самосовершенствованию, повышению профессионального уровня и мастерства	<b>Знать</b> способы самоорганизации и саморазвития своего профессионального уровня и мастерства	Не знает самоорганизации и саморазвития своего профессионального уровня и мастерства	Не уверенно знает самоорганизации и саморазвития своего профессионального уровня и мастерства	Недостаточно уверенно знает самоорганизации и саморазвития своего профессионального уровня и мастерства	Уверенно знает самоорганизации и саморазвития своего профессионального уровня и мастерства
		<b>Уметь</b> критически оценивать профессиональный уровень своей ВКР, адекватно воспринимать и учитывать замечания руководителя ВКР и членов ГЭК, высказанные в ходе обсуждения ее содержания в рамках ее подготовки и защиты	Не умеет критически оценивать профессиональный уровень своей ВКР, адекватно воспринимать и учитывать замечания руководителя ВКР и членов ГЭК, высказанные в ходе обсуждения ее содержания в рамках ее подготовки и защиты	Частично сформировано умение критически оценивать профессиональный уровень своей ВКР, адекватно воспринимать и учитывать замечания руководителя ВКР и членов ГЭК, высказанные в ходе обсуждения ее содержания в рамках ее подготовки и защиты	В целом сформировано умение критически оценивать профессиональный уровень своей ВКР, адекватно воспринимать и учитывать замечания руководителя ВКР и членов ГЭК, высказанные в ходе обсуждения ее содержания в рамках ее подготовки и защиты	Сформировано умение критически оценивать профессиональный уровень своей ВКР, адекватно воспринимать и учитывать замечания руководителя ВКР и членов ГЭК, высказанные в ходе обсуждения ее содержания в рамках ее подготовки и защиты

		<b>Владеть</b> навыками использования своего творческого потенциала, позволяющими подготовить и защитить положения ВКР в полном соответствии с предъявляемыми требованиями на профессионально высоком уровне	Не владеет навыками использования своего творческого потенциала, позволяющими подготовить и защитить положения ВКР в полном соответствии с предъявляемым требованиям	Удовлетворительное владение навыками использования своего творческого потенциала, позволяющими подготовить и защитить положения ВКР в полном соответствии с предъявляемым требованиям	В целом хорошее владение навыками использования своего творческого потенциала, позволяющими подготовить и защитить положения ВКР в полном соответствии с предъявляемым требованиям	Высокий уровень владения навыками использования своего творческого потенциала, позволяющими подготовить и защитить положения ВКР в полном соответствии с предъявляемым требованиям на профессионально высоком уровне
<b>ОК-5</b>	способность применять правовые и этические нормы в своей профессиональной деятельности и оценке ее последствий, знать свои права и способность занимать гражданскую позицию	<b>Знать</b> основные правовые и этические нормы, применяемые в будущей профессии	Не знает основные правовые и этические нормы, применяемые в будущей профессии	Не уверенно знает основные правовые и этические нормы, применяемые в будущей профессии	Недостаточно уверенно знает основные правовые и этические нормы, применяемые в будущей профессии	Уверенно знает основные правовые и этические нормы, применяемые в будущей профессии
		<b>Уметь</b> оценивать последствия управленческих решений, предложенных в ВКР в соответствии с темой исследования	Не сформировано умение оценивать последствия управленческих решений, предложенных в ВКР в соответствии с темой исследования	Частично сформировано умение оценивать последствия управленческих решений, предложенных в ВКР в соответствии с темой исследования	В целом сформировано умение оценивать последствия управленческих решений, предложенных в ВКР в соответствии с темой исследования	Сформировано уверенное умение оценивать последствия управленческих решений, предложенных в ВКР в соответствии с темой исследования
		<b>Владеть</b> навыками отстаивания своей гражданской позиции при выполнении и защите ВКР	Не владеет навыками отстаивания своей гражданской позиции при выполнении и защите ВКР	Удовлетворительное владение навыками отстаивания своей гражданской позиции при выполнении и защите ВКР	В целом хорошее владение навыками отстаивания своей гражданской позиции при выполнении и защите ВКР	Высокий уровень владения навыками отстаивания своей гражданской позиции при выполнении и защите ВКР

<b>ОК-6</b>	Способность анализировать социально значимые проблемы и процессы	<b>Знать</b> основные методы анализа, используемые для оценки внешней и внутренней среды организации	Не знает основные методы анализа, используемые для оценки внешней и внутренней среды организации	Не уверенно знает основные методы анализа, используемые для оценки внешней и внутренней среды организации	Недостаточно уверенно знает основные методы анализа, используемые для оценки внешней и внутренней среды организации	Уверенно знает основные методы анализа, используемые для оценки внешней и внутренней среды организации
		<b>Уметь</b> выявлять управленческую проблему, причины ее возникновения и влияние на процессы функционирования организации	Не сформировано умение управленческую проблему, причины ее возникновения и влияние на процессы функционирования	Частично сформировано умение управленческую проблему, причины ее возникновения и влияние на процессы функционирования	В целом сформировано умение управленческую проблему, причины ее возникновения и влияние на процессы функционирования	Сформировано уверенное умение управленческую проблему, причины ее возникновения и влияние на процессы функционирования
		<b>Владеть</b> навыками применения методов анализа проблем в ВКР	Не владеет навыками применения методов анализа проблем в ВКР	Удовлетворительное владение навыками применения методов анализа проблем в ВКР	В целом хорошее владение навыками применения методов анализа проблем в ВКР	Высокий уровень владения навыками применения методов анализа проблем в ВКР
<b>ОК-7</b>	знать и уважать историческое наследие и культурные традиции своей страны, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия, способность	<b>Знать</b> основные культурные традиции своей страны, основные этапы и закономерности исторического развития общества	Не знает основные культурные традиции своей страны, основные этапы и закономерности исторического развития общества	Не уверенно знает основные культурные традиции своей страны, основные этапы и закономерности исторического развития общества	Недостаточно уверенно знает основные культурные традиции своей страны, основные этапы и закономерности исторического развития общества	Уверенно знает основные культурные традиции своей страны, основные этапы и закономерности исторического развития общества

	анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества	<b>Уметь</b> учитывать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия при разработке управленческих решений при выполнении ВКР	Не сформировано умение учитывать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия при разработке управленческих решений при выполнении ВКР	Частично сформировано умение учитывать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия при разработке управленческих решений при выполнении ВКР	В целом сформировано умение учитывать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия при разработке управленческих решений при выполнении ВКР	Сформировано уверенное умение учитывать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия при разработке управленческих решений при выполнении ВКР
		<b>Владеть</b> навыками разработки управленческих решений с учетом культурных традиций предприятия – объекта исследования ВКР	Не владеет навыками разработки управленческих решений с учетом культурных традиций предприятия – объекта исследования ВКР	Удовлетворительное владение навыками разработки управленческих решений с учетом культурных традиций предприятия – объекта исследования ВКР	В целом хорошее владение навыками разработки управленческих решений с учетом культурных традиций предприятия – объекта исследования ВКР	Высокий уровень владения навыками разработки управленческих решений с учетом культурных традиций предприятия – объекта исследования ВКР
<b>ОК-8</b>	владеть базовой лексикой и грамматикой одного из иностранных языков, основами разговорной речи; способность читать тексты на общеобразовательные и профессиональные темы, передавать их содержание на русском и иностранном языках	<b>Знать</b> значение базовых профессиональных терминов на русском и иностранных языках	Не знает значение базовых профессиональных терминов на русском и иностранных языках	Не уверенно знает значение базовых профессиональных терминов на русском и иностранных языках	Недостаточно уверенно знает значение базовых профессиональных терминов на русском и иностранных языках	Уверенно знает значение базовых профессиональных терминов на русском и иностранных языках
		<b>Уметь</b> передавать содержание ВКР в виде краткого изложения основных положений в соответствии с базовой лексикой и грамматикой русского (при необходимости иностранного) языка	Не сформировано умение передавать содержание ВКР в виде краткого изложения основных положений в соответствии с базовой лексикой и грамматикой русского (при необходимости иностранного) языка	Частично сформировано умение передавать содержание ВКР в виде краткого изложения основных положений в соответствии с базовой лексикой и грамматикой русского (при необходимости иностранного) языка	В целом сформировано умение передавать содержание ВКР в виде краткого изложения основных положений в соответствии с базовой лексикой и грамматикой русского (при необходимости иностранного) языка	Сформировано уверенное умение передавать содержание ВКР в виде краткого изложения основных положений в соответствии с базовой лексикой и грамматикой русского (при необходимости иностранного) языка

		<b>Владеть</b> навыками применения профессиональной терминологии на русском (при необходимости иностранном) языке	Не владеет навыками применения профессиональной терминологии на русском (при необходимости иностранном) языке	Удовлетворительное владение навыками применения профессиональной терминологии на русском (при необходимости иностранном) языке	В целом хорошее владение навыками применения профессиональной терминологии на русском (при необходимости иностранном) языке	Высокий уровень владения навыками применения профессиональной терминологии на русском (при необходимости иностранном) языке
<b>ОК-9</b>	владеть базовыми знаниями в области информатики, навыками использования программных средств и работы в компьютерных сетях, способность приобретать новые знания, используя современные информационные технологии	<b>Знать</b> основные программные средства и средства работы в компьютерных сетях, необходимые для выполнения ВКР	Не знает основные программные средства и средства работы в компьютерных сетях, необходимые для выполнения ВКР	Не уверенно знает основные программные средства и средства работы в компьютерных сетях, необходимые для выполнения ВКР	Недостаточно уверенно знает основные программные средства и средства работы в компьютерных сетях, необходимые для выполнения ВКР	Уверенно знает основные программные средства и средства работы в компьютерных сетях, необходимые для выполнения ВКР
		<b>Уметь</b> базовыми знаниями в области информатики, необходимые для проведения исследований в ВКР	Не сформировано умение базовыми знаниями в области информатики, необходимые для проведения исследований в ВКР	Частично сформировано умение базовыми знаниями в области информатики, необходимые для проведения исследований в ВКР	В целом сформировано умение базовыми знаниями в области информатики, необходимые для проведения исследований в ВКР	Сформировано уверенное умение базовыми знаниями в области информатики, необходимые для проведения исследований в ВКР
		<b>Владеть</b> навыками использования современных информационных технологий при выполнении ВКР и ее презентации	Не владеет навыками использования современных информационных технологий при выполнении ВКР и ее презентации	Удовлетворительное владение навыками использования современных информационных технологий при выполнении ВКР и ее презентации	В целом хорошее владение навыками использования современных информационных технологий при выполнении ВКР и ее презентации	Высокий уровень владения навыками использования современных информационных технологий при выполнении ВКР и ее презентации
<b>ОК-10</b>	понимать сущность и значение информации в развитии современного общества, соблюдать основные требования информационной безопас-	<b>Знать</b> значение информации в развитии современного общества и конкретного предприятия	Не знает значение информации в развитии современного общества и конкретного предприятия	Не уверенно знает значение информации в развитии современного общества и конкретного предприятия	Недостаточно уверенно знает значение информации в развитии современного общества и конкретного предприятия	Уверенно знает значение информации в развитии современного общества и конкретного предприятия

	ности, в том числе защиты государственной тайны	<b>Уметь</b> при выполнении исследований в ВКР соблюдать основные требования информационной безопасности и защиты государственной тайны	Не сформировано умение при выполнении исследований в ВКР соблюдать основные требования информационной безопасности и защиты государственной тайны	Частично сформировано умение при выполнении исследований в ВКР соблюдать основные требования информационной безопасности и защиты государственной тайны	В целом сформировано умение при выполнении исследований в ВКР соблюдать основные требования информационной безопасности и защиты государственной тайны	Сформировано уверенное умение при выполнении исследований в ВКР соблюдать основные требования информационной безопасности и защиты государственной тайны
		<b>Владеть</b> навыками защиты информации в т.ч. персональных данных сотрудников предприятия – объекта исследования в ВКР	Не владеет навыками защиты информации в т.ч. персональных данных сотрудников предприятия – объекта исследования в ВКР	Удовлетворительное владение навыками защиты информации в т.ч. персональных данных сотрудников предприятия – объекта исследования в ВКР	В целом хорошее владение навыками защиты информации в т.ч. персональных данных сотрудников предприятия – объекта исследования в ВКР	Высокий уровень владения навыками защиты информации в т.ч. персональных данных сотрудников предприятия – объекта исследования в ВКР
<b>ОК-11</b>	готовность пользоваться основными методами защиты производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий	<b>Знать</b> основные методы защиты производственного персонала	Не знает основные методы защиты производственного персонала	Не уверенно знает основные методы защиты производственного персонала	Недостаточно уверенно знает основные методы защиты производственного персонала	Уверенно знает основные методы защиты производственного персонала
		<b>Уметь</b> оценивать возможность возникновения аварий, катастроф, стихийных бедствий, возможного ущерба от них, разрабатывать в рамках ВКР мероприятия по их предотвращению	Не сформировано умение оценивать возможность возникновения аварий, катастроф, стихийных бедствий, возможного ущерба от них, разрабатывать в рамках ВКР мероприятия по их предотвращению	Частично сформировано умение оценивать возможность возникновения аварий, катастроф, стихийных бедствий, возможного ущерба от них, разрабатывать в рамках ВКР мероприятия по их предотвращению	В целом сформировано умение оценивать возможность возникновения аварий, катастроф, стихийных бедствий, возможного ущерба от них, разрабатывать в рамках ВКР мероприятия по их предотвращению	Сформировано уверенное умение оценивать возможность возникновения аварий, катастроф, стихийных бедствий, возможного ущерба от них, разрабатывать в рамках ВКР мероприятия по их предотвращению

		<b>Владеть</b> навыками проектирования в ВКР мероприятий по защите производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий по защите	Не владеет навыками проектирования в ВКР мероприятий по защите производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий по защите	Удовлетворительное владение навыками проектирования в ВКР мероприятий по защите производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий по защите	В целом хорошее владение навыками проектирования в ВКР мероприятий по защите производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий по защите	Высокий уровень владения навыками проектирования в ВКР мероприятий по защите производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий по защите
<b>ОК-12</b>	понимать и стремиться соблюдать нормы здорового образа жизни, владеть средствами самостоятельного использования методов физического воспитания и укрепления здоровья	<b>Знать</b> основные технологии управления персоналом, связанные с поддержанием здорового образа жизни сотрудников предприятия	Не знает основные технологии управления персоналом, связанные с поддержанием здорового образа жизни сотрудников предприятия	Не уверенно знает основные технологии управления персоналом, связанные с поддержанием здорового образа жизни сотрудников предприятия	Недостаточно уверенно знает основные технологии управления персоналом, связанные с поддержанием здорового образа жизни сотрудников предприятия	Уверенно знает основные технологии управления персоналом, связанные с поддержанием здорового образа жизни сотрудников предприятия
		<b>Уметь</b> разрабатывать мероприятия по здоровьесбережению персонала, рассчитывать затраты и оценивать экономический и социальный эффект	Не сформировано умение разрабатывать мероприятия по здоровьесбережению персонала, рассчитывать затраты и оценивать экономический и социальный эффект	Частично сформировано умение разрабатывать мероприятия по здоровьесбережению персонала, рассчитывать затраты и оценивать экономический и социальный эффект	В целом сформировано умение разрабатывать мероприятия по здоровьесбережению персонала, рассчитывать затраты и оценивать экономический и социальный эффект	Сформировано уверенное умение разрабатывать мероприятия по здоровьесбережению персонала, рассчитывать затраты и оценивать экономический и социальный эффект
		<b>Владеть</b> навыками составления бюджета затрат на внедрение здоровьесберегающих технологий	Не владеет навыками составления бюджета затрат на внедрение здоровьесберегающих технологий	Удовлетворительное владение навыками составления бюджета затрат на внедрение здоровьесберегающих технологий	В целом хорошее владение навыками составления бюджета затрат на внедрение здоровьесберегающих технологий	Высокий уровень владения навыками составления бюджета затрат на внедрение здоровьесберегающих технологий

<b>ОК-13</b>	готовность использовать основные положения и методы социальных и гуманитарных наук при решении профессиональных задач	<b>Знать</b> основные концепции психологии, социологии, используемые в управлении персоналом	Не знает основные концепции психологии, социологии, используемые в управлении персоналом	Не уверенно знает основные концепции психологии, социологии, используемые в управлении персоналом	Недостаточно уверенно знает основные концепции психологии, социологии, используемые в управлении персоналом	Уверенно знает основные концепции психологии, социологии, используемые в управлении персоналом
		<b>Уметь</b> применять основные методы исследования (анкетирование, опрос, тестирование, интервью и пр.) для выполнения задач, поставленных ВКР	Не сформировано умение применять основные методы исследования (анкетирование, опрос, тестирование, интервью и пр.) для выполнения задач, поставленных ВКР	Частично сформировано умение применять основные методы исследования (анкетирование, опрос, тестирование, интервью и пр.) для выполнения задач, поставленных ВКР	В целом сформировано умение применять основные методы исследования (анкетирование, опрос, тестирование, интервью и пр.) для выполнения задач, поставленных ВКР	Сформировано уверенное умение применять основные методы исследования (анкетирование, опрос, тестирование, интервью и пр.) для выполнения задач, поставленных ВКР
		<b>Владеть</b> навыками проведения социологических опросов, психологических исследований при выполнении ВКР	Не владеет навыками проведения социологических опросов, психологических исследований при выполнении ВКР	Удовлетворительное владение навыками проведения социологических опросов, психологических исследований при выполнении ВКР	В целом хорошее владение навыками проведения социологических опросов, психологических исследований при выполнении ВКР	Высокий уровень владения навыками проведения социологических опросов, психологических исследований при выполнении ВКР
<b>ОК-14</b>	способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	<b>Знать</b> основные теории и положения экономических наук	Не знает основные теории и положения экономических наук	Не уверенно знает основные теории и положения экономических наук	Недостаточно уверенно знает основные теории и положения экономических наук	Уверенно знает основные теории и положения экономических наук
		<b>Уметь</b> применять основные теории экономики, менеджмента, концепции управления персоналом при выполнении ВКР	Не сформировано умение применять основные теории экономики, менеджмента, концепции управления персоналом при выполнении ВКР	Частично сформировано умение применять основные теории экономики, менеджмента, концепции управления персоналом при выполнении ВКР	В целом сформировано умение применять основные теории экономики, менеджмента, концепции управления персоналом при выполнении ВКР	Сформировано уверенное умение применять основные теории экономики, менеджмента, концепции управления персоналом при выполнении ВКР

		<b>Владеть</b> навыками проведения исследований на основе экономических закономерностей развития организации – объекта исследования в ВКР	Не владеет навыками проведения исследований на основе экономических закономерностей развития организации – объекта исследования в ВКР	Удовлетворительное владение навыками проведения исследований на основе экономических закономерностей развития организации – объекта исследования в ВКР	В целом хорошее владение навыками проведения исследований на основе экономических закономерностей развития организации – объекта исследования в ВКР	Высокий уровень владения навыками проведения исследований на основе экономических закономерностей развития организации – объекта исследования в ВКР
<b>ОПК-1</b>	владеть базовыми знаниями в области математики, способность применять их в профессиональной деятельности	<b>Знать</b> базовый математический аппарат, применяемый в анализе деятельности предприятия как социально – экономической системы	Не знает базовый математический аппарат, применяемый в анализе деятельности предприятия как социально – экономической системы	Не уверенно знает базовый математический аппарат, применяемый в анализе деятельности предприятия как социально – экономической системы	Недостаточно уверенно знает базовый математический аппарат, применяемый в анализе деятельности предприятия как социально – экономической системы	Уверенно знает базовый математический аппарат, применяемый в анализе деятельности предприятия как социально – экономической системы
		<b>Уметь</b> анализировать социально-экономические системы с использованием математического аппарата	Не сформировано умение анализировать социально-экономические системы с использованием математического аппарата	Частично сформировано умение анализировать социально-экономические системы с использованием математического аппарата	В целом сформировано умение анализировать социально-экономические системы с использованием математического аппарата	Сформировано уверенное умение анализировать социально-экономические системы с использованием математического аппарата
		<b>Владеть</b> навыками интерпретации результатов математического анализа социально-экономических систем	Не владеет навыками интерпретации результатов математического анализа социально-экономических систем	Удовлетворительное владение навыками интерпретации результатов математического анализа социально-экономических систем	В целом хорошее владение навыками интерпретации результатов математического анализа социально-экономических систем	Высокий уровень владения навыками интерпретации результатов математического анализа социально-экономических систем

<b>ОПК-2</b>	владеть базовыми знаниями в области естественных наук, способность применять их в профессиональной деятельности	<b>Знать</b> основные естественнонаучные концепции развития социально-экономических систем (страны, региона, предприятия), применяемые при выполнении ВКР	Не знает основные естественнонаучные концепции развития социально-экономических систем (страны, региона, предприятия), применяемые при выполнении ВКР	Не уверенно знает основные естественнонаучные концепции развития социально-экономических систем (страны, региона, предприятия), применяемые при выполнении ВКР	Недостаточно уверенно знает основные естественнонаучные концепции развития социально-экономических систем (страны, региона, предприятия), применяемые при выполнении ВКР	Уверенно знает основные естественнонаучные концепции развития социально-экономических систем (страны, региона, предприятия), применяемые при выполнении ВКР
		<b>Уметь</b> анализировать социально-экономические системы с учетом естественнонаучных концепции развития	Не сформировано умение анализировать социально-экономические системы с учетом естественнонаучных концепции развития	Частично сформировано умение анализировать социально-экономические системы с учетом естественнонаучных концепции развития	В целом сформировано умение анализировать социально-экономические системы с учетом естественнонаучных концепции развития	Сформировано уверенное умение анализировать социально-экономические системы с учетом естественнонаучных концепции развития
		<b>Владеть</b> навыками интерпретации результатов анализа социально-экономических систем	Не владеет навыками интерпретации результатов анализа социально-экономических систем	Удовлетворительное владение навыками интерпретации результатов анализа социально-экономических систем	В целом хорошее владение навыками интерпретации результатов анализа социально-экономических систем	Высокий уровень владения навыками интерпретации результатов анализа социально-экономических систем
<b>ОПК-3</b>	понимать закономерности развития экономической (хозяйственной) системы общества, ориентироваться на них в профессиональной деятельности	<b>Знать</b> основные закономерности развития социально-экономических систем	Не знает основные закономерности развития социально-экономических систем	Не уверенно знает основные закономерности развития социально-экономических систем	Недостаточно уверенно знает основные закономерности развития социально-экономических систем	Уверенно знает основные закономерности развития социально-экономических систем

	тельности	<b>Уметь</b> анализировать процессы, происходящие в социально-экономических системах, выявлять положительную и отрицательную динамику в соответствии с задачами, поставленными в ВКР	Не сформировано умение анализировать процессы, происходящие в социально-экономических системах, выявлять положительную и отрицательную динамику в соответствии с задачами, поставленными в ВКР	Частично сформировано умение анализировать процессы, происходящие в социально-экономических системах, выявлять положительную и отрицательную динамику в соответствии с задачами, поставленными в ВКР	В целом сформировано умение анализировать процессы, происходящие в социально-экономических системах, выявлять положительную и отрицательную динамику в соответствии с задачами, поставленными в ВКР	Сформировано уверенное умение анализировать процессы, происходящие в социально-экономических системах, выявлять положительную и отрицательную динамику в соответствии с задачами, поставленными в ВКР
		<b>Владеть</b> навыками оценки отклонений в развитии социально-экономических систем	Не владеет навыками оценки отклонений в развитии социально-экономических систем	Удовлетворительное владение навыками оценки отклонений в развитии социально-экономических систем	В целом хорошее владение навыками оценки отклонений в развитии социально-экономических систем	Высокий уровень владения навыками оценки отклонений в развитии социально-экономических систем
<b>ОПК-5</b>	способность к оформлению и представлению результатов научных и прикладных исследований в письменной и устной формах с использованием информационных технологий	<b>Знать</b> методические рекомендации и специфику представления результатов исследования в виде глав ВКР	Не знает методические рекомендации и специфику представления результатов исследования в виде глав ВКР	Не уверенно знает методические рекомендации и специфику представления результатов исследования в виде глав ВКР	Недостаточно уверенно знает методические рекомендации и специфику представления результатов исследования в виде глав ВКР	Уверенно знает методические рекомендации и специфику представления результатов исследования в виде глав ВКР
		<b>Уметь</b> представлять результаты проведенного исследования в виде готовой ВКР	Не сформировано умение представлять результаты проведенного исследования в виде готовой ВКР	Частично сформировано умение представлять результаты проведенного исследования в виде готовой ВКР	В целом сформировано умение представлять результаты проведенного исследования в виде готовой ВКР	Сформировано уверенное умение представлять результаты проведенного исследования в виде готовой ВКР

		<b>Владеть</b> навыками оформления, обсуждения и представления результатов проведенного исследования на защите ВКР в виде доклада, презентации, научной статьи	Оформление результатов проведенного исследования не соответствует требованиям.	Оформление результатов проведенного исследования содержит небольшие неточности. Подготовлены тезисы доклада по материалам исследования, презентация.	Результаты проведенного исследования оформлены в соответствии с требованиями. Подготовлены тезисы доклада по материалам исследования, презентация, содержащие отдельные неточности	Результаты проведенного исследования оформлены в соответствии с требованиями. Подготовлены тезисы доклада по материалам исследования, презентация. Подготовлена и опубликована статья в рецензируемом научном журнале, индексируемом в РИНЦ
<b>ОПК-6</b>	готовность к применению основных методов проектирования в профессиональной деятельности	<b>Знать</b> основные методы проектирования управленческих решений	Не знает основные методы проектирования управленческих решений	Не уверенно знает основные методы проектирования управленческих решений	Недостаточно уверенно знает основные методы проектирования управленческих решений	Уверенно знает основные методы проектирования управленческих решений
		<b>Уметь</b> применять основные методы разработки управленческих решений при выполнении проектной части ВКР	Не сформировано умение применять основные методы разработки управленческих решений при выполнении проектной части ВКР	Частично сформировано умение применять основные методы разработки управленческих решений при выполнении проектной части ВКР	В целом сформировано умение применять основные методы разработки управленческих решений при выполнении проектной части ВКР	Сформировано уверенное умение применять основные методы разработки управленческих решений при выполнении проектной части ВКР
		<b>Владеть</b> навыками выбора, обоснования варианта управленческого решения при проектировании мероприятий в рамках третьей главы ВКР	Не владеет навыками выбора, обоснования варианта управленческого решения при проектировании мероприятий в рамках третьей главы ВКР	Удовлетворительное владение навыками выбора, обоснования варианта управленческого решения при проектировании мероприятий в рамках третьей главы ВКР	В целом хорошее владение навыками выбора, обоснования варианта управленческого решения при проектировании мероприятий в рамках третьей главы ВКР	Высокий уровень владения навыками выбора, обоснования варианта управленческого решения при проектировании мероприятий в рамках третьей главы ВКР

<b>ОПК-8</b>	способность работать в информационных системах организации	<b>Знать</b> основные информационные системы, используемые в современных организациях	Не знает основные информационные системы, используемые в современных организациях	Не уверенно знает основные информационные системы, используемые в современных организациях	Недостаточно уверенно знает основные информационные системы, используемые в современных организациях	Уверенно знает основные информационные системы, используемые в современных организациях
		<b>Уметь</b> работать в информационных системах предприятия для сбора, обработки, обобщения информации, необходимой для выполнения ВКР	Не сформировано умение работать в информационных системах предприятия для сбора, обработки, обобщения информации, необходимой для выполнения ВКР	Частично сформировано умение работать в информационных системах предприятия для сбора, обработки, обобщения информации, необходимой для выполнения ВКР	В целом сформировано умение работать в информационных системах предприятия для сбора, обработки, обобщения информации, необходимой для выполнения ВКР	Сформировано уверенное умение работать в информационных системах предприятия для сбора, обработки, обобщения информации, необходимой для выполнения ВКР
		<b>Владеть</b> навыками использования информационных систем для целей исследования в ВКР	Не владеет навыками использования информационных систем для целей исследования в ВКР	Удовлетворительное владение навыками использования информационных систем для целей исследования в ВКР	В целом хорошее владение навыками использования информационных систем для целей исследования в ВКР	Высокий уровень владения навыками использования информационных систем для целей исследования в ВКР
<b>ОПК-9</b>	знание основных видов и систем учета хозяйственных операций, методики составления бухгалтерской отчетности	<b>Знать</b> основные системы учета хозяйственных операций, применяемые в современных организациях	Не знает основные системы учета хозяйственных операций, применяемые в современных организациях	Не уверенно знает основные системы учета хозяйственных операций, применяемые в современных организациях	Недостаточно уверенно знает основные системы учета хозяйственных операций, применяемые в современных организациях	Уверенно знает основные системы учета хозяйственных операций, применяемые в современных организациях
		<b>Уметь</b> использовать для проведения анализа данные бухгалтерского учета и отчетности	Не сформировано умение использовать для проведения анализа данные бухгалтерского учета и отчетности	Частично сформировано умение использовать для проведения анализа данные бухгалтерского учета и отчетности	В целом сформировано умение использовать для проведения анализа данные бухгалтерского учета и отчетности	Сформировано уверенное умение использовать для проведения анализа данные бухгалтерского учета и отчетности

		<b>Владеть</b> навыками анализа и интерпретации данных бухгалтерского учета и отчетности	Не владеет навыками анализа и интерпретации данных бухгалтерского учета и отчетности	Удовлетворительное владение навыками анализа и интерпретации данных бухгалтерского учета и отчетности	В целом хорошее владение навыками анализа и интерпретации данных бухгалтерского учета и отчетности	Высокий уровень владения навыками анализа и интерпретации данных бухгалтерского учета и отчетности
<b>ОПК-10</b>	способность к эффективному общению с потребителем товаров и услуг на основе знаний его потребностей и современных рыночных технологий	<b>Знать</b> основные рыночные технологии и понятия	Не знает основные рыночные технологии и понятия	Не уверенно знает основные рыночные технологии и понятия	Недостаточно уверенно знает основные рыночные технологии и понятия	Уверенно знает основные рыночные технологии и понятия
		<b>Уметь</b> при проведении исследований в ВКР ориентироваться на потребности рынка	Не сформировано умение при проведении исследований в ВКР ориентироваться на потребности рынка	Частично сформировано умение при проведении исследований в ВКР ориентироваться на потребности рынка	В целом сформировано умение при проведении исследований в ВКР ориентироваться на потребности рынка	Сформировано уверенное умение при проведении исследований в ВКР ориентироваться на потребности рынка
		<b>Владеть</b> навыками эффективного общения с потребителем в соответствии с задачами, поставленными в ВКР	Не владеет навыками эффективного общения с потребителем в соответствии с задачами, поставленными в ВКР	Удовлетворительное владение навыками эффективного общения с потребителем в соответствии с задачами, поставленными в ВКР	В целом хорошее владение навыками эффективного общения с потребителем в соответствии с задачами, поставленными в ВКР	Высокий уровень владения навыками эффективного общения с потребителем в соответствии с задачами, поставленными в ВКР
<b>ОПК-11</b>	способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований ин-	<b>Знать</b> основные правила библиографического описания источников информации, используемых в ВКР	Не знает основные правила библиографического описания источников информации, используемых в ВКР	Не уверенно знает основные правила библиографического описания источников информации, используемых в ВКР	Недостаточно уверенно знает основные правила библиографического описания источников информации, используемых в ВКР	Уверенно знает основные правила библиографического описания источников информации, используемых в ВКР

	формационной безопасности, использовать различные источники информации по объекту профессиональной деятельности	<b>Уметь</b> анализировать различные точки зрения авторов, обобщать и систематизировать подходы, формулировать выводы, оформлять ссылки на все источники, указанные в библиографическом списке ВКР	Не сформировано умение анализировать различные точки зрения авторов, обобщать и систематизировать подходы, формулировать выводы, оформлять ссылки на все источники, указанные в библиографическом списке ВКР	Частично сформировано умение анализировать различные точки зрения авторов, обобщать и систематизировать подходы, формулировать выводы, оформлять ссылки на все источники, указанные в библиографическом списке ВКР	В целом сформировано умение анализировать различные точки зрения авторов, обобщать и систематизировать подходы, формулировать выводы, оформлять ссылки на все источники, указанные в библиографическом списке ВКР	Сформировано уверенное умение анализировать различные точки зрения авторов, обобщать и систематизировать подходы, формулировать выводы, оформлять ссылки на все источники, указанные в библиографическом списке ВКР
		<b>Владеть</b> навыками использования информационно-коммуникационных технологий с учетом требований информационной безопасности во время выполнения ВКР	Не владеет навыками использования информационно-коммуникационных технологий с учетом требований информационной безопасности во время выполнения ВКР	Удовлетворительное владение навыками использования информационно-коммуникационных технологий с учетом требований информационной безопасности во время выполнения ВКР	В целом хорошее владение навыками использования информационно-коммуникационных технологий с учетом требований информационной безопасности во время выполнения ВКР	Высокий уровень владения навыками использования информационно-коммуникационных технологий с учетом требований информационной безопасности во время выполнения ВКР
<b>ОПК-12</b>	готовность к участию в проведении научных исследований	<b>Знать</b> основные методы проведения научных и прикладных исследований	Не знает основные методы проведения научных исследований	Не уверенно знает основные методы проведения научных исследований	Недостаточно уверенно знает основные методы проведения научных исследований	Уверенно знает основные методы проведения научных исследований
		<b>Уметь</b> проводить самостоятельное, развернутое и логически завершенное исследование по выбранной теме	Не сформировано умение проводить самостоятельное, развернутое и логически завершенное исследование по выбранной теме	Частично сформировано умение проводить самостоятельное, развернутое и логически завершенное исследование по выбранной теме	В целом сформировано умение проводить самостоятельное, развернутое и логически завершенное исследование по выбранной теме	Сформировано уверенное умение проводить самостоятельное, развернутое и логически завершенное исследование по выбранной теме

		<b>Владеть</b> навыками проведения научных и прикладных исследований в соответствии с поставленными в ВКР задачами	Не владеет навыками проведения научных и прикладных исследований в соответствии с поставленными в ВКР задачами	Удовлетворительное владение навыками проведения научных и прикладных исследований в соответствии с поставленными в ВКР задачами	В целом хорошее владение навыками проведения научных и прикладных исследований в соответствии с поставленными в ВКР задачами	Высокий уровень владения навыками проведения научных и прикладных исследований в соответствии с поставленными в ВКР задачами
<b>ОПК-13</b>	владеть 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	<b>Знать</b> основы философских учений, лежащих в основе концепций управления персоналом	Не знает основы философских учений, лежащих в основе концепций управления персоналом	Не уверенно знает основы философских учений, лежащих в основе концепций управления персоналом	Недостаточно уверенно знает основы философских учений, лежащих в основе концепций управления персоналом	Уверенно знает основы философских учений, лежащих в основе концепций управления персоналом
		<b>Уметь</b> анализировать проблемы управления персоналом на основе современных закономерностей, принципов и методов	Не сформировано умение анализировать проблемы управления персоналом на основе современных закономерностей, принципов и методов	Частично сформировано умение анализировать проблемы управления персоналом на основе современных закономерностей, принципов и методов	В целом сформировано умение анализировать проблемы управления персоналом на основе современных закономерностей, принципов и методов	Сформировано уверенное умение анализировать проблемы управления персоналом на основе современных закономерностей, принципов и методов
		<b>Владеть</b> навыками применения теоретических положений в практике управления персоналом организации – объекта исследования в ВКР	Не владеет	Удовлетворительное владение навыками	В целом хорошее владение навыками	Высокий уровень владения навыками

ПК-1

знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике

<b>Знать</b> основные концепции управления персоналом, основы 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	Не знает основные концепции управления персоналом, основы 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 во время защиты ВКР и ответов на дополнительные вопросы.	Не уверенно знает основные концепции управления персоналом, основы 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 во время защиты ВКР.	Недостаточно уверенно знает основные концепции управления персоналом, основы 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 во время ответов на дополнительные вопросы.	Уверенно знает основные концепции управления персоналом, основы 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 во время защиты ВКР и ответов на дополнительные вопросы.
---	--	---	--	--

<p><b>Уметь</b> применять инструменты разработки кадровой политики организации, стратегического управления персоналом, формирования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также методы управления интеллектуальной собственностью, для решения поставленных в ВКР задач</p>	<p>Не сформировано умение применять инструменты разработки кадровой политики организации, стратегического управления персоналом, формирования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также методы управления интеллектуальной собственностью, для решения поставленных в ВКР задач</p>	<p>Частично сформировано умение применять инструменты разработки кадровой политики организации, стратегического управления персоналом, формирования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также методы управления интеллектуальной собственностью, для решения поставленных в ВКР задач</p>	<p>В целом сформировано умение применять инструменты разработки кадровой политики организации, стратегического управления персоналом, формирования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также методы управления интеллектуальной собственностью, для решения поставленных в ВКР задач</p>	<p>Сформировано уверенное умение применять инструменты разработки кадровой политики организации, стратегического управления персоналом, формирования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также методы управления интеллектуальной собственностью, для решения поставленных в ВКР задач</p>
<p><b>Владеть</b> навыками выбора концепции управления персоналом, кадровой политики организации, стратегического управления персоналом, использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации в зависимости от поставленных в ВКР задач</p>	<p>Не владеет выбором концепции управления персоналом, кадровой политики организации, стратегического управления персоналом, использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации в зависимости от поставленных в ВКР задач</p>	<p>Удовлетворительное владение навыками выбора концепции управления персоналом, кадровой политики организации, стратегического управления персоналом, использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации в зависимости от поставленных в ВКР задач</p>	<p>В целом хорошее владение навыками выбора концепции управления персоналом, кадровой политики организации, стратегического управления персоналом, использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации в зависимости от поставленных в ВКР задач</p>	<p>Высокий уровень владения навыками выбора концепции управления персоналом, кадровой политики организации, стратегического управления персоналом, использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации в зависимости от поставленных в ВКР задач</p>

знание 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, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владением технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике

<p><b>Знать</b> основные нормативно-правовые документы, регламентирующие безопасность и охрану труда персонала, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала</p>	<p>Не знает основные нормативно-правовые документы, регламентирующие безопасность и охрану труда персонала, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала во время защиты ВКР и ответов на дополнительные вопросы.</p>	<p>Не уверенно знает основные нормативно-правовые документы, регламентирующие безопасность и охрану труда персонала, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала во время защиты ВКР и ответов на дополнительные вопросы.</p>	<p>Недостаточно уверенно знает основные нормативно-правовые документы, регламентирующие безопасность и охрану труда персонала, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала во время ответов на дополнительные вопросы.</p>	<p>Уверенно знает основные нормативно-правовые документы, регламентирующие безопасность и охрану труда персонала, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала во время защиты ВКР и ответов на дополнительные вопросы.</p>
<p><b>Уметь</b> подбирать технологии управления безопасностью труда персонала в соответствии с поставленными в ВКР задачами</p>	<p>Демонстрирует несформированное умение подбирать технологии управления безопасностью труда персонала в соответствии с поставленными в ВКР задачами</p>	<p>Демонстрирует частично сформированное умение подбирать технологии управления безопасностью труда персонала в соответствии с поставленными в ВКР задачами</p>	<p>Демонстрирует в целом сформированное умение подбирать технологии управления безопасностью труда персонала в соответствии с поставленными в ВКР задачами</p>	<p>Демонстрирует сформированное уверенное умение подбирать технологии управления безопасностью труда персонала в соответствии с поставленной поставленными в ВКР задачами</p>

		<b>Владеть</b> навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала	Не владеет навыками расчетов продолжительности рабочего времени и времени отдыха персонала	Удовлетворительное владение навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала	В целом хорошее владение навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала	Высокий уровень владения навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала
<b>ПК-3</b>	знание 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 и владением навыками оформления сопровождающей документации	<b>Знать</b> основные нормативно-правовые документы, содержащие нормы трудового права, процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации	Не называет основные нормативно-правовые документы, содержащие нормы трудового права, процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации	Не уверенно называет основные нормативно-правовые документы, содержащие нормы трудового права, процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации	Недостаточно уверенно называет основные нормативно-правовые документы, содержащие нормы трудового права, процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации	Уверенно называет основные нормативно-правовые документы, содержащие нормы трудового права, процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации
		<b>Уметь</b> анализировать нормативно-правовые документы, применять нормы трудового права в работе с персоналом	Демонстрирует несформированное умение анализировать нормативно-правовые документы, применять нормы трудового права в работе с персоналом	Демонстрирует частично сформированное умение анализировать нормативно-правовые документы, применять нормы трудового права в работе с персоналом	Демонстрирует в целом сформированное умение анализировать нормативно-правовые документы, применять нормы трудового права в работе с персоналом	Демонстрирует сформированное уверенное умение анализировать нормативно-правовые документы, применять нормы трудового права в работе с персоналом

		<b>Владеть</b> навыками оформления документации, сопровождающей процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала	Не владеет навыками оформления документации, сопровождающей процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала	Удовлетворительное владение навыками оформления документации, сопровождающей процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала	В целом хорошее владение навыками оформления документации, сопровождающей процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала	Высокий уровень владения навыками оформления документации, сопровождающей процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала
<b>ПК-4</b>	умение вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владение навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умением обеспечить защиту персональных данных сотрудников	<b>Знать</b> основы кадрового делопроизводства, кадровой статистики, архивного хранения кадровых документов	Не знает основы кадрового делопроизводства, кадровой статистики, архивного хранения кадровых документов	Не уверенно знает основы кадрового делопроизводства, кадровой статистики, архивного хранения кадровых документов	Недостаточно уверенно знает основы кадрового делопроизводства, кадровой статистики, архивного хранения кадровых документов	Уверенно знает основы кадрового делопроизводства, кадровой статистики, архивного хранения кадровых документов
		<b>Уметь</b> учитывать при выполнении ВКР необходимость защиты персональных данных сотрудников	Не сформировано умение учитывать при выполнении ВКР необходимость защиты персональных данных сотрудников	Частично сформировано умение учитывать при выполнении ВКР необходимость защиты персональных данных сотрудников	В целом сформировано умение учитывать при выполнении ВКР необходимость защиты персональных данных сотрудников	Сформировано уверенное умение учитывать при выполнении ВКР необходимость защиты персональных данных сотрудников
		<b>Владеть</b> навыками работы с кадровой отчетностью для решения поставленных в ВКР задач	Не владеет навыками работы с кадровой отчетностью для решения поставленных в ВКР задач	Удовлетворительное владение навыками работы с кадровой отчетностью для решения поставленных в ВКР задач	В целом хорошее владение навыками работы с кадровой отчетностью для решения поставленных в ВКР задач	Высокий уровень владения навыками работы с кадровой отчетностью для решения поставленных в ВКР задач

ПК-5	<p>владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике</p>	<p><b>Знать</b> основные экономические показатели деятельности организации и показатели по труду, в том числе производительность труда, выработка, трудоемкость, фондоотдача и др.</p>	<p>Не знает основные экономические показатели деятельности организации и показатели по труду, в том числе производительность труда, выработка, трудоемкость, фондоотдача и др.</p>	<p>Не уверенно знает основные экономические показатели деятельности организации и показатели по труду, в том числе производительность труда, выработка, трудоемкость, фондоотдача и др.</p>	<p>Недостаточно уверенно знает основные экономические показатели деятельности организации и показатели по труду, в том числе производительность труда, выработка, трудоемкость, фондоотдача и др.</p>	<p>Уверенно знает основные экономические показатели деятельности организации и показатели по труду, в том числе производительность труда, выработка, трудоемкость, фондоотдача и др.</p>
		<p><b>Уметь</b> проводить анализ основных экономических показателей деятельности организации и показателей по труду</p>	<p>Не сформировано умение проводить анализ основных экономических показателей деятельности организации и показателей по труду</p>	<p>Частично сформировано умение проводить анализ основных экономических показателей деятельности организации и показателей по труду</p>	<p>В целом сформировано умение проводить анализ основных экономических показателей деятельности организации и показателей по труду</p>	<p>Сформировано уверенное умение проводить анализ основных экономических показателей деятельности организации и показателей по труду</p>
		<p><b>Владеть</b> навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду</p>	<p>Не владеет навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду</p>	<p>Удовлетворительное владение разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду</p>	<p>В целом хорошее владение навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду</p>	<p>Высокий уровень владения навыками расчетов разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду</p>

<b>ПК-6</b>	владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	<b>Знать</b> основные понятия, характеризующие профессиональный состав и структуру персонала, специфику расчета численности	Не знает основные понятия, характеризующие профессиональный состав и структуру персонала, специфику расчета численности	Не уверенно называет основные понятия, характеризующие профессиональный состав и структуру персонала, специфику расчета численности	Недостаточно уверенно называет основные понятия, характеризующие профессиональный состав и структуру персонала, специфику расчета численности	Уверенно называет основные понятия, характеризующие профессиональный состав и структуру персонала, специфику расчета численности
		<b>Уметь</b> рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Не умеет рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Частично сформированное умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	В целом сформированное умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Сформированное умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации
		<b>Владеть</b> навыками анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации	Не владеет навыками анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации	Удовлетворительный уровень владения навыками анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации	В целом хорошее владение навыками анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации	Высокий уровень владения навыками анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации

<b>ПК-7</b>	знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умение составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)	<b>Знать</b> понятия профессиональный и корпоративный стандарт, карта компетенций и др.	Не знает понятия профессиональный и корпоративный стандарт, карта компетенций и др.	Не уверенно знает понятия профессиональный и корпоративный стандарт, карта компетенций и др.	Недостаточно уверенно знает понятия профессиональный и корпоративный стандарт, карта компетенций и др.	Уверенно знает понятия профессиональный и корпоративный стандарт, карта компетенций и др.
		<b>Уметь</b> составлять должностные инструкции, описывать и распределять функции сотрудников, функции подразделений разного уровня и др.	Не сформировано умение составлять должностные инструкции, описывать и распределять функции сотрудников, функции подразделений разного уровня и др.	Частично сформировано умение составлять должностные инструкции, описывать и распределять функции сотрудников, функции подразделений разного уровня и др.	В целом сформировано умение составлять должностные инструкции, описывать и распределять функции сотрудников, функции подразделений разного уровня и др.	Сформировано уверенное умение составлять должностные инструкции, описывать и распределять функции сотрудников, функции подразделений разного уровня и др.
		<b>Владеть</b> навыками разработки предложений по содержанию корпоративных стандартов, положений о подразделениях и т.д. в соответствии с темой ВКР	Не владеет навыками разработки предложений по содержанию корпоративных стандартов, положений о подразделениях и т.д. в соответствии с темой ВКР	Удовлетворительное владение навыками разработки предложений по содержанию корпоративных стандартов, положений о подразделениях и т.д. в соответствии с темой ВКР	В целом хорошее владение навыками разработки предложений по содержанию корпоративных стандартов, положений о подразделениях и т.д. в соответствии с темой ВКР	Высокий уровень владения навыками разработки предложений по содержанию корпоративных стандартов, положений о подразделениях и т.д. в соответствии с темой ВКР
<b>ПК-8</b>	владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом	<b>Знать</b> специфику рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом	Не знает специфику рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом	Не уверенно знает специфику рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом	Недостаточно уверенно знает специфику рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом	Уверенно знает специфику рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом

соналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	<b>Уметь</b> отбирать и обобщать информацию для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом и в соответствии задачами ВКР	Не умеет отбирать и обобщать информацию для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом и в соответствии задачами ВКР	Частично сформированное умение отбирать и обобщать информацию для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом и в соответствии задачами ВКР	В целом сформированное умение отбирать и обобщать информацию для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом и в соответствии задачами ВКР	Сформированное умение отбирать и обобщать информацию для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом и в соответствии задачами ВКР
	<b>Владеть</b> методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала в соответствии с задачами ВКР	Не владеет методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала в соответствии с задачами ВКР	Удовлетворительный уровень владения методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала в соответствии с задачами ВКР	В целом хорошее владение методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала в соответствии с задачами ВКР	Высокий уровень владения методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала в соответствии с задачами ВКР

<b>ПК-9</b>	умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение), владение навыками контроля за использованием рабочего времени	<b>Знать</b> структуру рабочего времени, структуру затрат на персонал и их влияние на финансовый результат деятельности организации, методы оптимизации затрат на персонал	Не знает структуру рабочего времени, структуру затрат на персонал и их влияние на финансовый результат деятельности организации, методы оптимизации затрат на персонал	Не уверенно знает структуру рабочего времени, структуру затрат на персонал и их влияние на финансовый результат деятельности организации, методы оптимизации затрат на персонал	Недостаточно уверенно знает структуру рабочего времени, структуру затрат на персонал и их влияние на финансовый результат деятельности организации, методы оптимизации затрат на персонал	Уверенно знает структуру рабочего времени, структуру затрат на персонал и их влияние на финансовый результат деятельности организации, методы оптимизации затрат на персонал
		<b>Уметь</b> составлять бюджет затрат на персонал, контролировать его исполнение и оптимизировать затраты на персонал в соответствии с задачами ВКР	Не сформировано умение составлять бюджет затрат на персонал, контролировать его исполнение и оптимизировать затраты на персонал в соответствии с задачами ВКР	Частично сформировано умение составлять бюджет затрат на персонал, контролировать его исполнение и оптимизировать затраты на персонал в соответствии с задачами ВКР	В целом сформировано умение составлять бюджет затрат на персонал, контролировать его исполнение и оптимизировать затраты на персонал в соответствии с задачами ВКР	Сформировано уверенное умение составлять бюджет затрат на персонал, контролировать его исполнение и оптимизировать затраты на персонал в соответствии с задачами ВКР
		<b>Владеть</b> навыками контроля за использованием рабочего времени, определения потерь рабочего времени, выявления и устранения их причин в соответствии с задачами ВКР	Не владеет навыками контроля за использованием рабочего времени, определения потерь рабочего времени, выявления и устранения их причин в соответствии с задачами ВКР	Удовлетворительное владение навыками контроля за использованием рабочего времени, определения потерь рабочего времени, выявления и устранения их причин в соответствии с задачами ВКР	В целом хорошее владение навыками контроля за использованием рабочего времени, определения потерь рабочего времени, выявления и устранения их причин в соответствии с задачами ВКР	Высокий уровень владения навыками контроля за использованием рабочего времени, определения потерь рабочего времени, выявления и устранения их причин в соответствии с задачами ВКР

<b>ПК-10</b>	знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике	<b>Знать</b> методы исследования удовлетворенности персонала условиями труда, уровнем оплаты труда, психологическим климатом и пр.	Не знает методы исследования удовлетворенности персонала условиями труда, уровнем оплаты труда, психологическим климатом и пр.	Не уверенно знает методы исследования удовлетворенности персонала условиями труда, уровнем оплаты труда, психологическим климатом и пр.	Недостаточно уверенно знает методы исследования удовлетворенности персонала условиями труда, уровнем оплаты труда, психологическим климатом и пр.	Уверенно знает методы исследования удовлетворенности персонала условиями труда, уровнем оплаты труда, психологическим климатом и пр.
		<b>Уметь</b> выбирать методы и проводить исследование, обобщать результаты и делать выводы об удовлетворенности персонала работой	Не сформировано умение выбирать методы и проводить исследование, обобщать результаты и делать выводы об удовлетворенности персонала работой	Частично сформировано умение выбирать методы и проводить исследование, обобщать результаты и делать выводы об удовлетворенности персонала работой	В целом сформировано умение выбирать методы и проводить исследование, обобщать результаты и делать выводы об удовлетворенности персонала работой	Сформировано уверенное умение выбирать методы и проводить исследование, обобщать результаты и делать выводы об удовлетворенности персонала работой
		<b>Владеть</b> навыками определения направлений повышения удовлетворенности персонала работой в соответствии с темой ВКР	Не владеет навыками определения направлений повышения удовлетворенности персонала работой в соответствии с темой ВКР	Удовлетворительное владение навыками определения направлений повышения удовлетворенности персонала работой в соответствии с темой ВКР	В целом хорошее владение навыками определения направлений повышения удовлетворенности персонала работой в соответствии с темой ВКР	Высокий уровень владения навыками определения направлений повышения удовлетворенности персонала работой в соответствии с темой ВКР
<b>ПК-11</b>	владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участ-	<b>Знать</b> состав и взаимосвязь показателей состояния социальной сферы, современные направления и технологии социальной работы с персоналом	Не знает состав и взаимосвязь показателей состояния социальной сферы, современные направления и технологии социальной работы с персоналом	Не уверенно знает состав и взаимосвязь показателей состояния социальной сферы, современные направления и технологии социальной работы с персоналом	Недостаточно уверенно знает состав и взаимосвязь показателей состояния социальной сферы, современные направления и технологии социальной работы с персоналом	Уверенно знает состав и взаимосвязь показателей состояния социальной сферы, современные направления и технологии социальной работы с персоналом

	<p>воват в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p>	<p><b>Уметь</b> составлять планы социального развития организации в соответствии с поставленными в ВКР задачами</p>	<p>Не сформировано умение составлять планы социального развития организации в соответствии с поставленными в ВКР задачами</p>	<p>Частично сформировано умение составлять планы социального развития организации в соответствии с поставленными в ВКР задачами</p>	<p>В целом сформировано умение составлять планы социального развития организации в соответствии с поставленными в ВКР задачами</p>	<p>Сформировано уверенное умение составлять планы социального развития организации в соответствии с поставленными в ВКР задачами</p>
		<p><b>Владеть</b> навыками диагностики социальной сферы организации – объекта исследования в ВКР и анализа влияния внешней среды на социальную сферу организации</p>	<p>Не владеет навыками диагностики социальной сферы организации – объекта исследования в ВКР и анализа влияния внешней среды на социальную сферу организации</p>	<p>Удовлетворительное владение навыками диагностики социальной сферы организации – объекта исследования в ВКР и анализа влияния внешней среды на социальную сферу организации</p>	<p>В целом хорошее владение навыками диагностики социальной сферы организации – объекта исследования в ВКР и анализа влияния внешней среды на социальную сферу организации</p>	<p>Высокий уровень владения навыками диагностики социальной сферы организации – объекта исследования в ВКР и анализа влияния внешней среды на социальную сферу организации</p>
<p><b>ПК-12</b></p>	<p>способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение приме-</p>	<p><b>Знать</b> принципы выстраивания взаимоотношений в коллективе в зависимости от различных факторов (корпоративной культуры, стилей руководства и пр.)</p>	<p>Не знает принципы выстраивания взаимоотношений в коллективе в зависимости от различных факторов (корпоративной культуры, стилей руководства и пр.)</p>	<p>Не уверенно знает принципы выстраивания взаимоотношений в коллективе в зависимости от различных факторов (корпоративной культуры, стилей руководства и пр.)</p>	<p>Недостаточно уверенно знает принципы выстраивания взаимоотношений в коллективе в зависимости от различных факторов (корпоративной культуры, стилей руководства и пр.)</p>	<p>Уверенно знает принципы выстраивания взаимоотношений в коллективе в зависимости от различных факторов (корпоративной культуры, стилей руководства и пр.)</p>

	<p>нять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива</p>	<p><b>Уметь</b> определять направления формирования слаженного трудового коллектива в зависимости от результатов анализа социальной сферы организации – объекта исследования в ВКР</p>	<p>Не сформировано умение определять направления формирования слаженного трудового коллектива в зависимости от результатов анализа социальной сферы организации – объекта исследования в ВКР</p>	<p>Частично сформировано умение определять направления формирования слаженного трудового коллектива в зависимости от результатов анализа социальной сферы организации – объекта исследования в ВКР</p>	<p>В целом сформировано умение определять направления формирования слаженного трудового коллектива в зависимости от результатов анализа социальной сферы организации – объекта исследования в ВКР</p>	<p>Сформировано уверенное умение определять направления формирования слаженного трудового коллектива в зависимости от результатов анализа социальной сферы организации – объекта исследования в ВКР</p>
		<p><b>Владеть</b> инструментами прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива</p>	<p>Не владеет навыками инструментами прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива</p>	<p>Удовлетворительное владение навыками инструментами прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива</p>	<p>В целом хорошее владение навыками инструментами прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива</p>	<p>Высокий уровень владения навыками инструментами прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива</p>
<p><b>ПК-13</b></p>	<p>способность использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии</p>	<p><b>Знать</b> современные технические средства и информационные технологии, необходимые для проведения исследований в соответствии с темой ВКР</p>	<p>Не знает современные технические средства и информационные технологии, необходимые для проведения исследований в соответствии с темой ВКР</p>	<p>Не уверенно знает современные технические средства и информационные технологии, необходимые для проведения исследований в соответствии с темой ВКР</p>	<p>Недостаточно уверенно знает современные технические средства и информационные технологии, необходимые для проведения исследований в соответствии с темой ВКР</p>	<p>Уверенно знает современные технические средства и информационные технологии, необходимые для проведения исследований в соответствии с темой ВКР</p>

		<b>Уметь</b> использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии	Не сформировано умение использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии	Частично сформировано умение использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии	В целом сформировано умение использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии	Сформировано уверенное умение использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии
		<b>Владеть</b> навыками обобщения и интерпретации результатов исследований в соответствии с задачами, поставленными в ВКР	Не владеет навыками обобщения и интерпретации результатов исследований в соответствии с задачами, поставленными в ВКР	Удовлетворительное владение навыками обобщения и интерпретации результатов исследований в соответствии с задачами, поставленными в ВКР	В целом хорошее владение навыками обобщения и интерпретации результатов исследований в соответствии с задачами, поставленными в ВКР	Высокий уровень владения навыками обобщения и интерпретации результатов исследований в соответствии с задачами, поставленными в ВКР
<b>ПК-14</b>	знание основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владение методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования	<b>Знать</b> принципы построения систем, структур управления персоналом, распределения функций в зависимости от целей организации – объекта исследования в ВКР	Не знает принципы построения систем, структур управления персоналом, распределения функций в зависимости от целей организации – объекта исследования в ВКР	Не уверенно знает принципы построения систем, структур управления персоналом, распределения функций в зависимости от целей организации – объекта исследования в ВКР	Недостаточно уверенно знает принципы построения систем, структур управления персоналом, распределения функций в зависимости от целей организации – объекта исследования в ВКР	Уверенно знает принципы построения систем, структур управления персоналом, распределения функций в зависимости от целей организации – объекта исследования в ВКР
		<b>Уметь</b> осуществлять распределение функций, делегирование полномочий и ответственности в соответствии с задачами, поставленными в ВКР	Не сформировано умение осуществлять распределение функций, делегирование полномочий и ответственности в соответствии с задачами, поставленными в ВКР	Частично сформировано умение осуществлять распределение функций, делегирование полномочий и ответственности в соответствии с задачами, поставленными в ВКР	В целом сформировано умение осуществлять распределение функций, делегирование полномочий и ответственности в соответствии с задачами, поставленными в ВКР	Сформировано уверенное умение осуществлять распределение функций, делегирование полномочий и ответственности в соответствии с задачами, поставленными в ВКР

		<b>Владеть</b> методами построения / совершенствования функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации и целей ВКР	Не владеет методами построения / совершенствования функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации и целей ВКР	Удовлетворительное владение методами построения / совершенствования функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации и целей ВКР	В целом хорошее владение методами построения / совершенствования функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации и целей ВКР	Высокий уровень владения методами построения / совершенствования функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации и целей ВКР
<b>ПК-15</b>	способность участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знание технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умение использовать их на практике	<b>Знать</b> основные технологии преодоления локального сопротивления персонала изменениям организации – объекте исследования	Не знает основные технологии преодоления локального сопротивления персонала изменениям организации – объекте исследования	Не уверенно знает основные технологии преодоления локального сопротивления персонала изменениям организации – объекте исследования	Недостаточно уверенно знает основные технологии преодоления локального сопротивления персонала изменениям организации – объекте исследования	Уверенно знает основные технологии преодоления локального сопротивления персонала изменениям организации – объекте исследования
		<b>Уметь</b> составлять программы организационных изменений в соответствии с темой ВКР	Не сформировано умение составлять программы организационных изменений в соответствии с темой ВКР	Частично сформировано умение составлять программы организационных изменений в соответствии с темой ВКР	В целом сформировано умение составлять программы организационных изменений в соответствии с темой ВКР	Сформировано уверенное умение составлять программы организационных изменений в соответствии с темой ВКР
		<b>Владеть</b> технологиями преодоления локального сопротивления персонала изменениям, рассматриваемым в ВКР	Не владеет навыками технологиями преодоления локального сопротивления персонала изменениям, рассматриваемым в ВКР	Удовлетворительное владение навыками технологиями преодоления локального сопротивления персонала изменениям, рассматриваемым в ВКР	В целом хорошее владение навыками технологиями преодоления локального сопротивления персонала изменениям, рассматриваемым в ВКР	Высокий уровень владения навыками технологиями преодоления локального сопротивления персонала изменениям, рассматриваемым в ВКР
<b>Оценка за ВКР (в соответствии с уровнем сформированности компетенций)</b>		<b>неудовлетворительно (недостаточный)</b>	<b>удовлетворительно (пороговый)</b>	<b>хорошо (базовый)</b>	<b>отлично (высокий)</b>	

### 3.8. Оценочные средства выпускной квалификационной работы

Оценка представленной в ГЭК выпускной квалификационной работы, определяется совокупностью следующих критериев:

- актуальность, проблемность и оригинальность темы (ОК-1);
- культура оформления, соответствие требованиям оформления (ОПК-5; ОПК-11);
- соответствие содержания выпускной квалификационной работы теме, заявленным целям и задачам (ОК-1);
- логика изложения; взаимосвязь всех глав (ОК-6; ОК-9; ОК-14; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-10);
- объем, характер и качество использованных источников (ОК-10; ОПК-8; ОПК-9; ОПК-11; ОПК-12; ПК-3; ПК-4; ПК-8);
- обоснованность выводов, их глубина, оригинальность (ОК-5; ОК-7; ОК-9; ОК-11; ОК-12; ОК-13; ОПК-1; ОПК-6; ОПК-13; ПК-2; ПК-6; ПК-13);
- обоснованность рекомендаций, с учетом их реализуемости и ожидаемых эффектов (ОПК-6; ПК-1; ПК-5; ПК-7; ПК-9; ПК-10; ПК-11; ПК-12; ПК14; ПК-15);
- доклад (ОК-4; ОК-8; ОК-9; ОПК-5; ОПК-12);
- ответы на вопросы (понимание, уверенность, аргументированность, количество) (ОК-5; ОПК-5);
- общее впечатление от защиты (ОК-4; ОК-8).

Результаты защиты выпускной квалификационной работы определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и объявляются в том же день после оформления в установленном порядке протоколов заседаний ГЭК. На каждого студента заполняется протокол заседания государственной аттестационной комиссии, где фиксируется тема выпускной квалификационной работы, ФИО руководителя и рецензента, заданные после защиты вопросы, уровень ответов на них студентом, оценка и выносится постановление о присвоении или не присвоении квалификации. Оценка «**отлично**» ставится, если:

- а) работа оформлена в полном соответствии с требованиями;
- б) тема работы проблемная и оригинальная;
- в) содержание работы раскрывает заявленную тему, имеется решение поставленных во введении задач;
- г) теоретическая и практическая части работы органично взаимосвязаны;
- д) в работе на основе изучения широкого спектра разнообразных источников дается самостоятельный анализ теоретического и фактического материала;
- е) в работе делаются самостоятельные выводы с серьезной аргументацией;
- ж) в работе содержатся обоснованные рекомендации, определены ожидаемые эффекты;
- з) на защите выпускник демонстрирует свободное владение материалом, знание теоретических подходов к проблеме, правильно и полно отвечает на дополнительные вопросы.

Оценка «**хорошо**» ставится в случае:

- если при выполнении пунктов а); в); г); д); ж) отмечаются отдельные неточности непринципиального характера.

Оценка «**удовлетворительно**» ставится в случае:

- если при выполнении пунктов а) и в) и в целом правильном освещении вопросов темы отмечается:

- слабая база изученных источников;
- отсутствие самостоятельного анализа литературы и фактического материала;
- слабое знание теоретических подходов к решению проблемы и работ ведущих ученых в данной области;
- недостаточная обоснованность рекомендаций, с учетом не всех ожидаемых эффектов;
- недостаточно подготовленная защита работы, отсутствие ответов на значительную часть вопросов.

Оценка «**неудовлетворительно**» ставится в случае:

– если работа допущена к защите руководителем и заведующим кафедрой, но студент на защите не может аргументировать выводы, привести подтверждение теоретическим положениям, не отвечает на вопросы, т.е. он не владеет материалом темы.

Решения Государственной аттестационной комиссии принимаются на закрытом заседании простым большинством голосов членов комиссии, участвующих в заседании, при обязательном присутствии председателя комиссии или его заместителя. При равном числе голосов председатель комиссии (или заменяющий его заместитель председателя комиссии) обладает правом решающего голоса. Оценка, вынесенная комиссией, окончательная и пересмотру не подлежит.

Все решения государственной аттестационной комиссии оформляются протоколами, подписываемыми председателем и членами ГЭК.

Решение о присвоении выпускнику квалификации (степени) по направлению подготовки и выдаче диплома о высшем образовании государственного образца принимает государственная аттестационная комиссия по положительным результатам итоговой государственной аттестации, оформленным протоколами экзаменационных комиссий.

Если во время учебы студент имел 75% оценок «отлично», а остальные не ниже «хорошо», то при защите выпускной квалификационной работы на «отлично» и сдаче государственного экзамена на «отлично», ГЭК может вынести решение о выдаче студенту диплома с отличием. Решение о выдаче диплома с отличием должно быть отражено в отчете председателя ГЭК о результатах работы комиссии и протоколе ГЭК о результатах защиты выпускной квалификационной работы.

### 3.9. Методические документы для членов ГЭК

Оценочные листы для членов ГЭК по защите выпускной квалификационной работы:

Критерии оценки	Порядковый номер студента									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	.....

Актуальность, проблемность и оригинальность темы (ОК-1)										
Культура оформления, соответствие содержания работы теме, заявленным целям и задачам (ОПК-5; ОПК-11)										
Соответствие содержания выпускной квалификационной работы теме, заявленным целям и задачам (ОК-1)										
Логика изложения; взаимосвязь глав (ОК-6; ОК-9; ОК-14; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-10)										
Объем, характер и качество использованных источников (ОК-10; ОПК-8; ОПК-9; ОПК-11; ОПК-12; ПК-3; ПК-4; ПК-8)										
Обоснованность выводов, их глубина, оригинальность (ОК-5; ОК-7; ОК-9; ОК-11; ОК-12; ОК-13; ОПК-1; ОПК-6; ОПК-13 ПК-2; ПК-6; ПК-13)										
Обоснованность рекомендаций, с учетом их реализуемости и ожидаемых эффектов (ОПК-6; ПК-1; ПК-5; ПК-7; ПК-9; ПК-10; ПК-11; ПК-12; ПК-14; ПК-15)										
Доклад (ОК-4; ОК-8; ОК-9; ОПК-5; ОПК-12)										
Ответы на вопросы (понимание, уверенность, аргументированность, количество) (ОК-5; ОПК-5)										
Общее впечатление от защиты (ОК-4; ОК-8).										
Оценка руководителя										
Итоговая оценка										

№	ФИО, средний балл	Руководитель	Название выпускной квалификационной работы	Общая оценка


## **ПРИЛОЖЕНИЯ**

### Перечень вопросов для подготовки к Государственному экзамену

#### По дисциплине «Менеджмент»

1. Общие теоретические основы управления системами.
2. Основные положения школы научного менеджмента и административной школы управления.
3. Основные положения школы человеческих отношений и поведенческих наук.
4. Возникновение и развитие школы ситуационного подхода и школы системного подхода (количественных систем) в современном научном менеджменте.
5. Понятие организации как системы: субъект управления, объект управления, внешняя и внутренняя среда организации.
6. Управленческие решения в системе менеджмента организации.
7. Методы управления социальными системами (организациями): виды методов и типы методов – прямого (персонального) и косвенного (организационного) воздействия.
8. Планирование как базовая функция менеджмента: виды и формы. Сущность планирования и содержание планирования по целям и во времени.
9. Стратегические и тактические планы в системе менеджмента. Особенности стратегического планирования. Тактическое планирование и бизнес-план. Оперативное планирование в менеджменте
10. Организация как функция менеджмента.
11. Проектирование организационных структур.
12. Организационные структуры управления социально-экономическими системами.
13. Бюрократические (линейные, функциональные и линейно-штабные) организационные структуры управления. Достоинства, недостатки и области применения.

14. Бюрократические (линейно-функциональные и дивизиональные) организационные структуры управления. Достоинства, недостатки и области применения.
15. Адаптивные организационные структуры управления: матричные и проектные. Достоинства, недостатки и области применения.
16. Мотивация как функция менеджмента: принципы, характеристика.
17. Основные содержательные теории мотивации: теория А. Маслоу, теория Д. МакКлелланда.
18. Основные содержательные теории мотивации: теория Ф. Герцберга.
19. Основные процессуальные теории мотивации: теория В. Врума, теория С. Адамса
20. Основные процессуальные теории мотивации: теория Э. Лока, теория Г. Латама, модель Портера-Лоулера.
21. Контроль как функция менеджмента: виды, характеристика.
22. Контроль как функция менеджмента: этапы, бюрократический и децентрализованный контроль.
23. Коммуникации и информация в организационной структуре управления социально-экономической системой
24. Власть в системе менеджмента
25. Лидерство в системе менеджмента организации: понятие, подходы. Личностный подход.
26. Лидерство в системе менеджмента организации: поведенческий подход.
27. Лидерство в системе менеджмента организации: ситуационный подход
28. Эффективность управления: понятие, сущность, содержание. Факторы эффективности менеджмента
29. Эффективность управления: методы измерения эффективности. Механистическая модель
30. Эффективность управления: модель коллектива людей, выполняющих общую работу, модель сложной иерархической системы, модель общественного института

### **По дисциплине «Организационное поведение»**

1. Основные этапы развития теории организационного поведения и основные современные концепции организационного поведения.
2. Организационная культура в системе менеджмента организации: сущность, содержание, формы.
3. Развитие организации и управление организационными изменениями
4. Сопротивление персонала изменениям, причины возникновения, методы преодоления.
5. Закономерности формирования и развития коллектива.
6. Коммуникации в менеджменте организации. Основные элементы коммуникативного процесса и управленческая информация.
7. Конфликты в управлении в управлении социальными процессами в организации.
8. Теория организации и личность в организации.
9. Групповое поведение в организации.

### **По дисциплине «Методы принятия управленческих решений»**

1. Понятие и определение управленческого решения. Сущность и свойства управленческих решений. Примеры управленческих решений.
2. Понятие и определение управленческой проблемы. Причины появления управленческих проблем. Неопределенность управленческих проблем.
3. Деятельность и динамика организации (экономической системы) как проблемная область. Управленческая проблема с процессной и ситуационной точек зрения.
4. Структура управленческой проблемы. Характер и сложность управленческих проблем. Простые и сложные проблемы. Ключевые категории управленческих проблем. Парадигмы решения управленческих проблем.
5. Процесс принятия решений. Стороны процесса принятия управленческого решения. Управленческое решение с точки зрения бенефициаров. Важнейшие аспекты управленческих решений.

### **По дисциплине «Основы управления персоналом»**

1. Концепция управления персоналом.
2. Правовое регулирование отношений в сфере труда.

### **По дисциплине «Управление персоналом»**

1. Организация системы управления персоналом: понятие, цели, типы и виды систем управления персоналом.
2. Методы управления персоналом организации. Документационное сопровождение управления персоналом.
3. Планирование работы с персоналом организации.
  4. Привлечение персонала. Набор и отбор персонала с учетом тенденций развития концепции «Менеджмент 2.0».
5. Управление деловой карьерой.
  6. Управление мотивацией персонала организации. Современная концепция «Мотивации 3.0».
7. Компоненты потенциала человека. Предпосылки реализации трудового потенциала.
8. Организационное проектирование службы управления персоналом.
9. Развитие и обучение персонала: понятие, цели, виды.
10. Понятие и сущность адаптации и социализации персонала в организации.
11. Оценка персонала организации: понятие, виды, место и роль в управлении персоналом организации. Методы оценки персонала.
12. Аттестация персонала: понятие, виды, этапы.
  13. Оценка эффективности работы персонала с учетом тенденций развития концепции «Менеджмент 2.0».

### **По дисциплине «Основы кадровой политики и кадрового планирования»**

1. Кадровая политика в системе управления персоналом организации.
2. Типы кадровой политики, их сравнительная характеристика.
3. Кадровая политика в системе стратегического управления организацией.
4. Основные элементы кадровой политики организации.
5. Формирование кадровой политики организации.

### **По дисциплине «Основы безопасности труда»**

1. Трудовая деятельность и ее риски.
2. Персонал как объект обеспечения безопасности труда.
3. Безопасность труда на рабочем месте.
4. Управление безопасностью труда на предприятии.
5. Условия труда на производстве.
6. Опасные и вредные производственные факторы.

### **По дисциплине «Экономика и социология труда»**

1. Труд как основа развития общества и жизнедеятельности человека.
2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества, организации и человека.
3. Функциональная структура кадров предприятия.
4. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы.
5. Производительность труда: сущность, проблемы ее повышения. Показатели измерения производительности труда. Факторы и резервы роста производительности труда.
6. Сущность планирования численности работников.
7. Сущность заработной платы и ее структура, функции.
8. Социально-трудовые отношения и формирование трудового коллектива.

### **По дисциплине «Основы организации труда»**

1. Общие теоретические основы организации труда. История развития науки об организации труда.
2. Трудовой процесс и принципы его рациональной организации. Виды трудовых процессов и принципы их организации. Трудовые операции, приемы, действия, движения.
3. Разделение и кооперация труда. Основные виды и границы разделения труда. Сущность и виды кооперации труда на предприятии.
4. Рабочее место и требования к его организации. Понятие и классификация рабочих мест. Элементы рабочего места.
5. Условия труда: понятие, характеристика, классификация, методы оценки.

6. Приемы и методы труда, общеметодологические положения их рационализации. Совершенствование приемов и методов труда.
7. Затраты рабочего времени, их классификация и методы определения.
8. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени, задачи, методы, классификация.

**По дисциплине «Регламентация и нормирование труда»**

1. Общие теоретические основы регламентации и нормирования труда.
2. Регламентация труда, функции, объекты, классификация регламентов по элементам системы управления организацией.
3. Сущность нормирования труда на предприятии, цели и основные задачи, функции, принципы, методы нормирования труда.
4. Классификация норм и нормативов по труду.
5. Организация нормирования труда на предприятии: обоснование норм труда, методы нормирования труда, нормативные материалы по труду.
6. Сущность научного обоснования норм труда. Экономическое, психофизиологическое и социальное обоснование норм труда.
7. Нормативные правовые акты и статистическая отчетность по труду.
8. Особенности нормирования труда различных категорий персонала.

**Пример билета для сдачи Государственного экзамена**

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования

«ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ  
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра менеджмента

Государственный экзамен по направлению

38.03.03 «Управление персоналом»

**Билет № 1**

1. Управленческие решения в системе менеджмента организации.
2. Раскройте сущность содержательных теорий мотивации.
3. Опытно-статистический метод нормирования, его характеристика, недостатки и преимущества.

Председатель ГЭК

Гершанок Г.А.

---

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования

«ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ  
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра менеджмента

Государственный экзамен по направлению

38.03.03 «Управление персоналом»

**Билет № 2**

1. Управление как вид общественного труда и как системный процесс в организации. Принципы управления социальными системами.
2. Социально-психологический климат коллектива как фактор социальной среды организации.
3. Понятие и показатели производительности труда персонала.

Председатель ГЭК

Гершанок Г.А.

---

**Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ**

1. Организация (совершенствование управления) системы(ой) аттестации персонала организации (на примере .....
2. Организация работы центров оценки персонала (на примере.....).
3. Организация (совершенствование управления) системы(ой) нормирования труда персонала организации (на примере.....).
4. Организация работы самоуправляемых команд в организации (на примере .....
5. Организация разработки и внедрения корпоративной социальной ответственности предприятия (на примере....).
6. Организация разработки и внедрения программы повышения привлекательности компании как социально ответственного работодателя (на примере....).
7. Организация технического и программного обеспечения системы регламентации труда персонала (на примере.....).
8. Повышение эффективности внешних и внутренних деловых коммуникаций в условиях кросс-культурного взаимодействия (на примере....).
9. Разработка (совершенствование управления) систем(ой) планирования карьеры в организации (на примере.....).
10. Разработка (совершенствование управления) системы(ой) аудита персонала в организации (на примере.....).
11. Разработка (совершенствование управления) системы(ой) мотивации персонала организации (на примере .....
12. Разработка (совершенствование управления) системы(ой) планирования численности персонала организации (на примере.....).
13. Разработка (совершенствование управления) системы(ой) подбора персонала организации (на примере.....)
14. Разработка (совершенствование управления) системы(ой) социальной защиты работников (на примере.....).
15. Разработка (совершенствование управления) системы(ой) формирования и укрепления имиджа компании (на примере ...).
16. Разработка (совершенствование) управления целевыми программами социального развития (на примере.....).
17. Разработка и внедрение системы ключевых показателей эффективности как инструмент управления персоналом организации (на примере.....).
18. Разработка и внедрения программы повышения лояльности персонала к организации (на примере.....).
19. Совершенствование кадрового планирования в системе управления персоналом организации (на примере .....
20. Совершенствование нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом (на примере.....).
21. Совершенствование организации оплаты и стимулирования труда в ком-

- пании (на примере.....).
22. Совершенствование системы стратегического управления персоналом организации (на примере.....).
  23. Совершенствование системы управления инвестициями в человеческий капитал организации (на примере .....
  24. Совершенствование системы управления коммуникациями в организации (на примере .....
  25. Совершенствование системы управления персоналом организации (на примере.....).
  26. Совершенствование стратегического управления персоналом как инструмент формирования конкурентных преимуществ организации (на примере.....).
  27. Совершенствование управления процессом социализации персонала организации (на примере.....).
  28. Совершенствование управления системой нематериального стимулирования персонала организации (на примере.....)
  29. Совершенствование управления адаптационными процессами в организации (на примере.....).
  30. Совершенствование управления безопасностью труда (и охраной здоровья) персонала предприятия (на примере.....).
  31. Совершенствование управления высвобождением персонала организации (на примере.....).
  32. Совершенствование управления групповой работой в организации (на примере.....).
  33. Совершенствование управления групповой сплоченностью персонала организации (на примере .....
  34. Совершенствование управления групповым поведением персонала организации (на примере .....
  35. Совершенствование управления затратами на персонал организации (на примере.....).
  36. Совершенствование управления кадровым планированием на предприятии (на примере.....).
  37. Совершенствование управления кадровым потенциалом работников организации (на примере.....).
  38. Совершенствование управления карьерой персонала организации (на примере.....).
  39. Совершенствование управления качеством трудовой жизни персонала предприятия (на примере.....).
  40. Совершенствование управления командой проекта (на примере.....).
  41. Совершенствование управления конфликтами в организации (на примере .....
  42. Совершенствование управления корпоративной (организационной) культурой организации (на примере.....).

43. Совершенствование управления охраной труда персонала организации (на примере...).
44. Совершенствование управления персоналом инновационной организации (на примере.....).
45. Совершенствование управления развитием кадрового потенциала организации (на примере.....).
46. Совершенствование управления развитием человеческого капитала организации (на примере.....).
47. Совершенствование управления реализацией плана социального развития персонала организации (на примере.....).
48. Совершенствование управления системой адаптации персонала к изменяющимся условиям внутренней и внешней среды организации (на примере.....).
49. Совершенствование управления системой аудита персонала в организации (на примере.....).
50. Совершенствование управления системой материального стимулирования персонала компании (на примере.....).
51. Совершенствование управления системой нематериального стимулирования персонала компании (на примере.....).
52. Совершенствование управления системой обучения персонала организации (на примере.....).
53. Совершенствование управления системой оценки персонала организации (на примере.....).
54. Совершенствование управления системой повышения производительности труда персонала организации (на примере....).
55. Совершенствование управления системой подбора и отбора персонала организации (на примере.....).
56. Совершенствование управления системой регламентации и (или) нормирования труда персонала организации (на примере.....).
57. Совершенствование управления системой ротации персонала организации (на примере.....).
58. Совершенствование управления системой стимулирования труда персонала организации (на примере.....).
59. Совершенствование управления системы обучения и развития персонала в международных компаниях (на примере.....).
60. Совершенствование управления снижением текучести кадров организации (на примере.....).
61. Совершенствование управления сопротивлением инновациям в организации (на примере.....).
62. Совершенствование управления социальной инфраструктурой предприятия (на примере.....).
63. Совершенствование управления социальной политикой предприятия (на примере.....).
64. Совершенствование управления структурой затрат на персонал в органи-

зации (на примере.....).

65.Совершенствование управления трудовой мотивацией персонала организации (на примере.....)

Образец задания на выпускную квалификационную работу

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Государственное бюджетное образовательное учреждение  
Высшего образования «Пермский государственный национальный  
исследовательский университет»

*Кафедра и менеджмента*

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий кафедрой, д.э.н.

\_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

**ЗАДАНИЕ**

**на выпускную квалификационную работу**

студента (ки) \_\_\_\_ курса экономического факультета направления бакалавриата  
«Управление персоналом» очной, заочной, очно–заочной формы обучения, второе высшее  
образование (нужное подчеркнуть) **Петрова Ивана Викторовича**

**I. ТЕМА ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

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

**II. УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

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

**III. ИСХОДНЫЕ ДАННЫЕ К ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**  
**Цель исследования:**

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

**Задачи исследования:**

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

**Объект исследования:**

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

**Предмет исследования:**

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

**Субъект управления в работе:**

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

**IV. КАЛЕНДАРНЫЙ ГРАФИК ВЫПОЛНЕНИЯ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

1. Разработка введения. Формулирование темы, проблемы, цели и задач, объекта и предмета, теоретико-методической основы и информационно-статистической базы, основных глав исследования \_\_\_\_\_
2. Разработка первой главы (теоретико-методической) работы \_\_\_\_\_
3. Разработка второй главы (расчетно-аналитической) работы \_\_\_\_\_
4. Разработка третьей главы (проектно-рекомендательной) работы \_\_\_\_\_
5. Разработка заключения, списка литературы и приложений \_\_\_\_\_
6. Оформление работы и подготовка доклада, презентации и иллюстративных материалов \_\_\_\_\_

**V. КОНСУЛЬТАЦИИ ПО ОТДЕЛЬНЫМ РАЗДЕЛАМ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ (персонально работники кафедры или организации)**

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

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

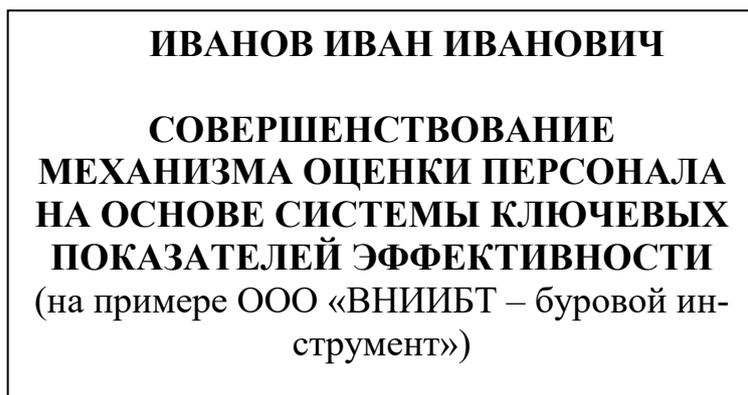
Научный руководитель (Ф.И.О., должность) \_\_\_\_\_

Задание принял к исполнению « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Подпись студента \_\_\_\_\_

**Примечание:** задание прилагается к законченной работе и вместе с ней представляется в ГЭК.

Образец этикетки для твердого переплета выпускной квалификационной  
работы



7 см

10 см

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Пермский государственный национальный исследовательский университет»

Кафедра менеджмента

Представлено на кафедру:

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_  
(подпись)

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**

по направлению 38.03.03 «Управление персоналом»,  
(шифр, наименование)  
направленность «Управление персоналом организации»  
(наименование)  
на тему

«Совершенствование механизма оценки персонала на основе системы ключевых показателей эффективности (на примере ООО ВНИБТ-БУРОВОЙ ИНСТРУМЕНТ)»»

Студент: 4 курса очной формы обучения  
группы УПП-1,2

Иванов Иван Иванович  
(Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

Научный руководитель:

Сидорова М.И., доцент, к.э.н., доцент  
(Ф.И.О., должность, ученая степень, ученое звание)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

Пермь, 20\_\_

Образец оглавления выпускной квалификационной работы**ОГЛАВЛЕНИЕ**

<b>ВВЕДЕНИЕ</b> .....	3
<b>Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ</b> .....	<b>6</b>
1.1. Понятие и современные подходы к оценке персонала организации....	6
1.2. Роль и место системы оценки персонала в системе управления организации.....	13
1.3 Система ключевых показателей эффективности как инструмент оценки персонала.....	20
<b>Глава II. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ (на примере ООО «ВНИИБТ – БУРОВОЙ ИНСТРУМЕНТ»)</b> .....	<b>26</b>
2.1. Характеристика деятельности организации.....	26
2.2. Анализ системы управления персоналом организации.....	36
2.3. Анализ системы оценка персонала организации.....	46
<b>Глава III. РАЗРАБОТКА ПРОЕКТНОЙ ИНИЦИАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ МЕХАНИЗМА ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ (на примере ООО «ВНИИБТ – БУРОВОЙ ИНСТРУМЕНТ»)</b> .....	<b>56</b>
3.1 Концепция проекта, ее цель и задачи.....	56
3.2. Разработка программы мероприятий и механизма ее реализации.....	61
3.3. Расчет экономического и социального эффекта от предложенных мероприятий.....	66
<b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ</b> .....	<b>70</b>
<b>СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ</b> .....	<b>73</b>
<b>ПРИЛОЖЕНИЯ</b> .....	<b>75</b>

Образец структуры списка литературы**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ***Законодательные и нормативно-методические документы и материалы*

- 1.
- 2.

*Книги, монографии*

- 7.
- 8.

*Научные статьи*

- 11.
- 12.

*Интернет-ресурсы*

- 21.
- 22.

*Нормативно – правовые акты, статистические, инструктивные, плановые и отчетные материалы предприятия*

- 35.
- 36.

**НОРМОКОНТРОЛЬ (ЧЕК – ЛИСТ)**

**Выпускной квалификационной работы**

Нормоконтроль осуществляется с целью установления соответствия работы действующим методическим указаниям по выполнению и оформлению ВКР. Нормоконтроль проводится руководителем на этапе представления студентом полностью законченной работы. Данный лист нормоконтроля прикладывается к ВКР.

Тема ВКР \_\_\_\_\_

Студент \_\_\_\_\_

№ п/п	Объект контроля	Параметры	Соответ.: + не соответ.: -
1	Тема работы	соответствует темам, утвержденным вузом (указанным в задании руководителя)	
2	Размер шрифта	14 кегль	
3	Название шрифта	Times New Roman	
4	Междустрочный интервал	1,5	
5	Абзац	1,25	
6	Поля (мм)	левое 30мм, правое 15мм, верхнее и нижнее – 20мм.	
7	Общий объем без приложений	60-80 страниц	
8	Объем введения	3-5 страниц	
9	Объем заключения	3-5 страниц	
10	Объем основной части	50-60 страниц	
11	Библиография	не менее 30-40 источников, включая нормативно-правовые акты, книги, монографии, пособия, периодические издания, Интернет-ресурсы и др. Литература не старше 3-5 лет	
12	Ссылки на источники литературы	в квадратных скобках, даны на все источники литературы	
13	Нумерация страниц	внизу в центре страницы	
14	Содержание и оформление структурных частей работы	Работа имеет три главы, каждая из которых включает три параграфа. Каждая глава начинается с новой страницы, параграфы продолжают на той же странице.	
15	Оформление таблиц	Таблицы подписываются сверху. Слово «таблица» с левого края страницы. Название располагается под словом «таблица» по центру, шрифт 14, интервал 1,5. Текст таблицы: шрифт 12, междустрочный интервал 1,0. Нумерация сквозная в пределах главы	
16	Оформление рисунков	Все иллюстрации именуется рисунками, нумерация сквозная в пределах главы. Располагаются под рисунком одной строкой (Рис. 1.1. Название)	
17	Оформление списка литературы	В соответствии с ГОСТ 7.1-2003 «Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления»	
18	Оригинальность работы	Не менее 60%	
19	Наличие обязательных документов	Задание на ВКР, отзыв научного руководителя, справка программы Антиплагиат.ВУЗ, иллюстративный материал (5 экз.), электронная версия ВКР для размещения в ЕТИС, лист нормоконтроля	

Преподаватель: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

С результатами нормоконтроля ознакомлен:

Студент \_\_\_\_\_

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Пермский государственный национальный исследовательский университет»

Кафедра менеджмента

**ОТЗЫВ НАУЧНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ**

студента (ки) 4 курса экономического факультета направления бакалавриата «Управление персоналом» очной формы обучения заочной, очно–заочной формы обучения, второе высшее образование (нужное подчеркнуть)

ФИО: \_\_\_\_\_

Тема: \_\_\_\_\_

---

**1. ХАРАКТЕРИСТИКА СОДЕРЖАНИЯ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

*Оцениваются актуальность работы, степень решения поставленных задач. Дается характеристика основных результатов работы, оценивается обоснованность и применимость рекомендаций и проекта управленческого решения.*

**2. ХАРАКТЕРИСТИКА КАЧЕСТВА ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

*Оцениваются достоинства и недостатки бакалаврской работы. Дается оценка теоретической обоснованности и практической значимости бакалаврской работы. Оценивается глубина проведенного исследования, полнота использования литературных источников. Обращается внимание на методический аппарат исследования, наличие самостоятельных, оригинальных решений, аргументированность сделанных выводов, обоснованность рекомендаций и предложений.*

**3. ХАРАКТЕРИСТИКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТА ПРИ ПОДГОТОВКЕ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

*Является обязательным разделом, в котором оценивается степень инициативности, самостоятельности, организованности студента при выполнении выпускной квалификационной работы.*

**4. ОБЩИЙ ВЫВОД О ВОЗМОЖНОСТИ ДОПУСКА  
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ  
К ЗАЩИТЕ В ГЭК**

*Оценка степени соответствия выпускной квалификационной работы предъявляемым требованиям и рекомендация выпускной квалификационной работы к защите перед ГЭК.*

**5. РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОВЕРКИ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ  
РАБОТЫ НА АНТИПЛАГИАТ**

*Указывается процент оригинальности на основе справки о проверке работы в системе Антиплагиат. ВУЗ*

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

Научный \_\_\_\_\_ руководитель \_\_\_\_\_ (Ф.И.О., \_\_\_\_\_ должность)

---

Подпись \_\_\_\_\_

Образец титульного листа для иллюстративного материала

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Пермский государственный национальный исследовательский университет»

Кафедра менеджмента

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**

на тему

«Совершенствование механизма оценки персонала на основе системы ключевых показателей эффективности (на примере ООО «ВНИИБТ – буровой инструмент»)»

(иллюстративный материал)

Студент: 4 курса очной формы обучения  
группы УПП-1,2

Иванова Иван Иванович  
(Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_  
(подпись)



**ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

*Авторы-составители:*

**Мерзлов Игорь Юрьевич**

**Пестерникова Марина Витальевна**

**Алферова Татьяна Викторовна**

**ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ  
АТТЕСТАЦИИ  
ВЫПУСКНИКОВ НАПРАВЛЕНИЯ БАКАЛАВРИАТА  
38.03.03 «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»  
НА СООТВЕТСТВИЕ ТРЕБОВАНИЯМ  
САМОСТОЯТЕЛЬНО УСТАНОВЛИВАЕМОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СТАНДАРТА ВЫСШЕГО  
ОБРАЗОВАНИЯ ПГНИУ**

Издается в авторской редакции

**ДЛЯ ЗАМЕТОК**