

Министерство образования и науки Российской Федерации  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Кубанский государственный университет»  
Факультет управления и психологии  
Кафедра управления персоналом и организационной психологии

УТВЕРЖДАЮ:



Проректор по учебной работе,  
качеству образования – первый  
проректор

Иванов А.Г.

2014г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА  
БЗ ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ  
(БЗ.Б.01(Д) ЗАЩИТА ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ  
РАБОТЫ, ВКЛЮЧАЯ ПОДГОТОВКУ К ПРОЦЕДУРЕ ЗАЩИТЫ И  
ПРОЦЕДУРУ ЗАЩИТЫ)**

Направление подготовки/специальность 38.03.03 «Управление персоналом»  
(код и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность (профиль) / специализация Общий профиль  
(наименование направленности (профиля) специализации)

Программа подготовки прикладная  
(академическая /прикладная)

Форма обучения заочная,  
(очная, очно-заочная, заочная)

Квалификация (степень) выпускника бакалавр  
(бакалавр, магистр, специалист)

Краснодар 2014

Рабочая программа государственной итоговой аттестации (ГИА) составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Программу составил(и):

Е.Р. Миронова, доцент, к. психол. наук



Л.С. Скрипниченко, доцент, к. социол. наук



подпись

Программа государственной итоговой аттестации утверждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 06 «19» марта 2014 г.

Заведующий кафедрой (разработчика)

А.А. Лузаков



подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 06 «20» марта 2014 г.

Председатель УМК факультета

Кимберг А.Н.



подпись

Рецензенты:

И.Н. Путилина – профессор кафедры менеджмента Кубанского государственного аграрного университета, кандидат экономических наук.

А.А. Черная – начальник отдела управления персоналом АО «Тандер» Краснодар Дзержинского ГМ

## **1. Цели и задачи государственной итоговой аттестации (ГИА)**

**1.1 Целью** государственной итоговой аттестации является определение соответствия результатов освоения обучающимися основной образовательной программы требованиям федерального государственного образовательного стандарта и установление уровня подготовки выпускника к выполнению профессиональных задач.

### **Задачами ГИА являются:**

- определить в процессе подготовки и защиты выпускной квалификационной работы степень профессионального применения теоретических знаний, умений и навыков;
- выявить достигнутую степень подготовки выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности, уровень его адаптации к сфере или объекту профессиональной деятельности;
- сформировать у студентов личностные качества, а также общекультурные и профессиональные (организационно-управленческие и экономические; информационно-аналитические; социально-психологические;) компетенции, развить навыки их реализации в организационно-управленческой и экономической; информационно-аналитической; социально-психологической деятельности в соответствии с требованиями ФГОС ВО «Управление персоналом» (квалификация – менеджер по направлению управление персоналом).

## **2. Место ГИА в структуре образовательной программы.**

Государственная итоговая аттестация, завершающая освоение основных образовательных программ, является обязательной итоговой аттестацией обучающихся.

Государственная итоговая аттестация относится к базовой части Блока 3 в структуре основной образовательной программы по направлению подготовки Управление персоналом, и завершается присвоением квалификации.

## **3. Перечень планируемых результатов обучения при прохождении ГИА, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.**

Государственная итоговая аттестация призвана определить степень сформированности компетенций - теоретические знания и практические навыки выпускника в соответствии с компетентностной моделью.

В частности, проверяется обладание выпускниками компетенциями в области следующих предусмотренных образовательным стандартом видов профессиональной деятельности:

- а) организационно-управленческая и экономическая;
- б) информационно-аналитическая;
- в) социально-психологическая;
- г) проектная.

### **По итогам ГИА проверяется степень освоения выпускником следующих компетенций:**

способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции (ОК-1);

способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции (ОК-2);

3);  
способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-

3);  
способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности (ОК-4);

способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5);

способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6);

способность к самоорганизации и самообразованию (ОК-7);

способность использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности (ОК-8);

способность использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций (ОК-9).

знание 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 (ОПК-1);

знание Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права), Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы (ОПК-2);

знание содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) (ОПК-3);

владение навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) (ОПК-4);

способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации (ОПК-5);

владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения;

способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения (ОПК-6);

готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОПК-7);

способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8);

способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) (ОПК- 9);

способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности (ОПК-10).

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 (ПК-1);

знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-2);

знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике (ПК-3);

знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике (ПК-4);

знание основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике (ПК-5);

знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике (ПК-6);

знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала (ПК-7);

знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике (ПК-8);

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 владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на

практике (ПК-9);

знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации (ПК-10);

владение навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках) (ПК-11);

знание основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации (ПК-12);

умение вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников (ПК-13);

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 умением применять их на практике (ПК-14);

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 (ПК-15);

владение навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-16);

знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях) (ПК-17);

владение методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике (ПК-18);

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, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала (ПК-19);

умение оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала (ПК-20);

знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике (ПК-21);

умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени (ПК-22);

знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике (ПК-23);

способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации (ПК-24);

способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-25);

знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал (ПК-26);

владение методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать

корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом (ПК-27);

знание корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций (ПК-28);

владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-29);

знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике (ПК-30);

способность и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-31);

владение навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации (ПК-32);

владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания (ПК-33);

знание основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-34);

знание основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом (ПК-35);

знание основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала (ПК-36);

способность участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике (ПК-37);

владение навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")", Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом (ПК-38).

#### 4. Объем государственной итоговой аттестации.

В Блок 3 "Государственная итоговая аттестация" входит защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

Общая трудоёмкость ГИА составляет 6 зач.ед. (216 часов), в том числе контактные часы 20,5 часов (иная контактная работа, в том числе руководство ВКР 20,0 часов и процедура защиты ВКР 0,5 часа), 195,5 часов самостоятельной работы. Распределение часов по видам работ представлено в таблице:

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)			
		-	-	-	8
<b>Контактная работа, в том числе:</b>	<b>20,5</b>				<b>20,5</b>
Руководство ВКР	20,0				20,0
Процедура защиты ВКР	0,5				0,5
<b>Самостоятельная работа, в том числе:</b>	<b>195,5</b>				<b>195,5</b>
Выполнение индивидуального задания по теме выпускной квалификационной работы (обоснование актуальности	35				35

выбранной темы, обзор литературы, формулирование цели, задач, предмета, объекта, научной гипотезы и т.п.)				
Проведение исследования по теме выпускной квалификационной работы	60			60
Подготовка и написание выпускной квалификационной работы	80			80
Подготовка к защите выпускной квалификационной работы (подготовка доклада по теме исследования, презентации, репетиция доклада)	20,5			20,5
<b>Контроль:</b>				
Подготовка к экзамену (не предусмотрен)	-			-
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>час.</b>	<b>216</b>		<b>216</b>
	<b>в том числе контактная работа</b>	<b>20,5</b>		<b>20,5</b>
	<b>зач. ед</b>	<b>6</b>		<b>6</b>

Государственный экзамен образовательной программой не предусмотрен.

### **ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**

Итоговой государственной аттестацией в соответствии с учебным планом является защита выпускной квалификационной работы (далее ВКР).

Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования предусмотрено выполнение выпускной квалификационной работы (далее – ВКР), что позволяет оценить не только овладение выпускником высшего учебного заведения теоретическими знаниями, но и умение применить эти знания на практике.

Основными целями выполнения и защиты ВКР являются:

- углубление, систематизация и интеграция теоретических знаний и практических навыков по направлению подготовки;
- развитие умения критически оценивать и обобщать теоретические положения;
- применение полученных знаний при решении прикладных задач по направлению подготовки;
- стимулирование навыков самостоятельной аналитической работы;
- овладение современными методами научного исследования;
- выявление степени подготовленности магистрантов к практической деятельности в современных условиях;
- демонстрация навыков публичной дискуссии и защиты научных идей, предложений и рекомендаций.

#### **Вид выпускной квалификационной работы**

Выпускная квалификационная работа по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Общий профиль» выполняется в виде бакалаврской работы /дипломной работы.

#### **Структура выпускной квалификационной работы и требования к ее содержанию**

Структура выпускной квалификационной работы определяется в требованиях к выпускным квалификационным работам по соответствующему уровню и направлению подготовки. При этом обязательным является наличие следующих разделов:

- **введение**, в котором рассматриваются основное содержание и значение выбранной темы выпускной работы, показана ее актуальность на современном этапе социально-экономического развития России. При этом должны быть определены цели и задачи, которые ставит перед собой студент при выполнении работы;
- **теоретическая часть**, в которой студент должен показать знания имеющейся научной, учебной и нормативной литературы, в т.ч. на иностранном языке по выбранной тематике;
- **практическая часть**, в которой студент должен продемонстрировать умение использовать для решения поставленных им в работе задач теоретических знаний. Студент должен провести обобщение и анализ собранного фактического материала, результаты которого должны найти свое отражение в тексте выпускной квалификационной работы;
- **заключительная часть** должна содержать выводы по проведенной работе, а также предложения или рекомендации по использованию полученных результатов;
- **список использованной литературы**.

В процессе выполнения выпускной квалификационной работы студент должен решить следующие **основные задачи**:

- обоснование актуальности выбранной темы, анализ теоретических подходов и ранее проведенных исследований по данной проблематике;
- изучение литературы, нормативно-правовых актов, справочных, научных, документальных и других источников по избранной проблеме, включая зарубежные;
- самостоятельный анализ основных концепций, положений по изучаемой теме, предлагаемых отечественными и зарубежными специалистами. Четкое, последовательное изложение своих взглядов по дискуссионным вопросам, относящимся к рассматриваемой проблеме;
- изучение имеющегося отечественного или зарубежного практического опыта по теме исследования, широкое использование фактических данных и показателей, характеризующих деятельность конкретных организаций (предприятий, учреждений);
- проведение анализа и оценки состояния тех или иных аспектов управления персоналом или влияющих на него факторов организационной реальности (например, организационной культуры, кадровой политики, условий труда, стиля управления, системы должностного продвижения, планирования карьеры, повышения квалификации кадров и т.п.) на выбранном предприятии или в организации. Анализ показателей, характеризующих сложившееся состояние в рамках выбранной темы и предмета исследования;
- разработка предложений и рекомендаций для улучшения сложившегося положения, вытекающих из проведенного анализа.

Приоритетность некоторых задач может меняться в зависимости от того, какой характер носит работа. По основной направленности, которая определяется формулировкой предмета и цели, работа может иметь прикладной или методический характер.

Анализ ситуации в конкретной организации (отрасли) и выработка на этой основе выводов и рекомендаций, являются обязательными, если работа носит прикладной, практический характер. Одной из основных задач такой работы является содействие улучшению положения в организации, повышение эффективности ее деятельности. Здесь особое значение приобретает анализ имеющегося отечественного и зарубежного практического опыта по теме исследования, широкое использование студентом фактических данных и показателей, характеризующих деятельность конкретных организаций.

Квалификационная работа также может носить преимущественно методический характер (исследование - разработка). В этом случае основной целью является разработка, апробация, доработка, модификация, внедрение той или иной методики по профилю деятельности. Это может быть методика, касающаяся диагностики и/или оптимизации определенных подсистем или процессов в системе управления персоналом организации, в том числе, например, методика отбора или развития персонала.

Рекомендуемая структура выпускной квалификационной работы бакалавра:

Содержание

Введение

Глава 1 Теоретические и методические основы изучения проблемы

Глава 2. Анализ состояния изучаемой проблемы на исследуемом предприятии /подразделении/отрасли

Глава 3. Рекомендации и мероприятия по решению изучаемой проблемы

Заключение

Список использованных источников

Приложения

Введение является вступительной частью ВКР, в которой рассматриваются основные тенденции изучения и развития проблемы, существующее состояние, обосновывается теоретическая и практическая актуальность проблемы, формулируются цель и задачи написания работы, дается характеристика исходной экономико-статистической базы.

Основная часть работы включает главы, разделенные на параграфы и пункты, в которых последовательно и логично раскрывается содержание исследования. Количество глав, параграфов и пунктов строго не регламентируется, а зависит от специфики исследуемой проблемы и круга изучаемых вопросов. Как правило, выпускная квалификационная работа состоит из трех глав.

Первая глава должна иметь теоретический характер. Здесь рассматриваются теоретические и методические основы исследуемой проблемы. Эту главу целесообразно начать с характеристики сущности объекта и предмета исследования. Затем на основе изучения и систематизации современных знаний выявляются причины возникновения исследуемой проблемы, прослеживаются этапы ее развития, акцентируется внимание на степень изученности данной проблемы. При этом учитываются различные точки зрения отечественных и зарубежных ученых, и высказывается авторская позиция относительно теоретических положений.

При рассмотрении теоретических вопросов целесообразно использовать статистический материал, обобщение которого позволит студенту проследить изменения состояния изучаемой проблемы за более или менее длительный период, но не менее 3-х последних лет, и выявить основные тенденции и особенности ее развития для подтверждения своей позиции. Глава должна завершаться обобщающим выводом, в котором следует найти место авторской точке зрения о теоретической и методологической базе для решения исследуемой проблемы в области управления персоналом.

Завершается работа списком использованных источников и приложениями. В список использованных источников включаются все источники, на которые есть ссылки в тексте работы, а также изученные в процессе выполнения работы издания, материалы которых повлияли на структуру работы и ее основные положения.

В приложениях могут быть приведены вспомогательные материалы к основному содержанию работы: промежуточные расчеты решения задач, таблицы цифровых данных, иллюстрации. Наличие в ВКР приложений не является обязательным.

Процедура защиты ВКР служит инструментом, позволяющим государственной экзаменационной комиссии сформировать обоснованное суждение о том, достиг ли ее автор в ходе освоения образовательной программы результатов обучения, отвечающих квалификационным требованиям ФГОС ВО.

Выпускной квалификационной работе должны быть присущи актуальность и новизна. Работа должна иметь научную и практическую ценность.

Государственная экзаменационная комиссия в ходе защиты выявляет наличие у автора ВКР знаний, умений и навыков, присущих работнику, способному самостоятельно решать научно-исследовательские, организационно-управленческие, научно-учебные задачи.

#### **Примерная ТЕМАТИКА выпускных квалификационных работ**

Темы выпускных квалификационных работ определяются выпускающей кафедрой управление персоналом и организационной психологии и утверждаются учебно-методическим советом факультета ежегодно.

Студенту предоставляется право выбора темы выпускной квалификационной работы вплоть до предложения своей темы с необходимым обоснованием целесообразности ее написания.

Примерная тематика выпускных квалификационных работ приведена в Приложении

#### **Требования к выпускной квалификационной работе**

##### **Общие требования**

Текст ВКР готовится с помощью текстового редактора, печатается на одной странице каждого листа бумаги формата А4 (компьютерный шрифт TimesNewRoman – 14, интервал 1,5 для основного текста, TimesNewRoman – 12, интервал 1,0 – для сносок), представляется в переплете в напечатанном виде и на электронном носителе.

Абзац. Между строками 1,5 интервала. Абзац начинается с отступа. Текст выравнивается по ширине.

Поля. Левое – 2,5 см, правое – 1,0см, верхнее – 2,0 см, нижнее – 2, 0 см.

Все страницы ВКР имеют сквозную нумерацию. Первой страницей считается титульный лист, на котором нумерация не ставится, на следующей странице ставится цифра "2". Порядковый номер печатается на середине верхнего поля страницы, без каких-либо дополнительных знаков (тире, точки).

ВКР должна иметь твердый переплет.

Подробные требования к оформлению выпускной квалификационной работе имеются в Методических указаниях КубГУ.

#### **5. Фонд оценочных средств для защиты ВКР**

Содержание выпускной квалификационной работы выпускника и ее соотнесение с совокупным ожидаемым результатом образования в компетентностном формате по ОП ВО представлена в таблице:

Контролируемые компетенции (шифр компетенции)	Результаты освоения образовательной программы	Оценочные средства
ОК-1 способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	Знать основные теории философской науки	1) отзыв руководителя, отражающий знание студентом о теориях философской науки; 2) характеристика текста ВКР, демонстрирующего умение оценивать преимущества и недостатки теорий и концепций
	Уметь выделять преимущества и недостатки теорий и концепции философской науки	

		Владеть навыками соотнесения различных фактов с позиций различных философских концепций и теории	философской науки. 3) характеристики доклада на защите, ответов на вопросы и замечания, проявляющие способность к сопоставлению различных социальных фактов.
ОК-2 способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции		Знать основные этапы и закономерности исторического развития общества	1) отзыв руководителя, отражающий знание студентом этапов и закономерностей исторического развития общества; 2) характеристика текста ВКР, демонстрирующего умение оценивать преимущества и недостатки основных этапов и закономерностях исторического развития общества. 3) характеристики доклада на защите, ответов на вопросы и замечания, проявляющие способность осуществлять историко-сравнительный анализ.
		Уметь определять основные этапы и закономерности исторического развития общества	
		Владеть навыками историко-сравнительного анализа	
ОК-3 способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности		Знать основные экономические школы	1) отзыв руководителя, отражающий знания основных экономических школ; 2) характеристика текста ВКР, демонстрирующего умение оценивать преимущества и недостатки экономических концепций и школ. 3) характеристики доклада на защите, ответов на вопросы и замечания, проявляющие способность к сопоставлению различных исторических и экономических фактов.
		Уметь выделять преимущества и недостатки экономических школ/концепций	
		Владеть навыками соотнесения различных фактов	
ОК-4 способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности		Знать базовые аспекты права, понятие и сущность нормативных актов	1) отзыв руководителя, отражающий знания базовых аспектов права, нормативных актов; 2) характеристика текста ВКР, демонстрирующего умение анализировать правовую информацию. 3) характеристики доклада на защите, ответов на вопросы и замечания, проявляющие навыки работы с юридическими документами.
		Уметь анализировать правовую информацию	
		Владеть элементарными навыками работы с нормативными актами	
ОК-5 способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия		Знать базовые правила устной и письменной коммуникации на русском и иностранном языках	1) отзыв руководителя, отражающий знания базовых правил устной и письменной коммуникации на русском и иностранном языках; 2) характеристика текста ВКР, демонстрирующего умение использовать базовые правила устной коммуникации и письменной коммуникации на русском и иностранном языках для решения задач межличностного общения.
		Уметь использовать базовые правила устной коммуникации и письменной коммуникации на русском и иностранном языках для решения задач межличностного общения	

	Владеть навыками устной и письменной коммуникации на русском языке для эффективной профессиональной коммуникации	3) характеристики доклада на защите, ответов на вопросы и замечания, проявляющие навыки устной и письменной коммуникации на русском языке для эффективной профессиональной коммуникации.
ОК-6 способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знать основные правила и принципы социальной коммуникации в коллективе	1) отзыв руководителя, отражающий знания базовых правил и принципов социальной коммуникации в коллективе; 2) характеристика текста ВКР, демонстрирующего умение осуществлять социальную коммуникацию в коллективе. 3) характеристики доклада на защите, ответов на вопросы и замечания, проявляющие навыки эффективного взаимодействия в коллективе.
	Уметь осуществлять социальную коммуникацию в коллективе	
	Демонстрировать навыки эффективного взаимодействия в коллективе	
ОК-7 способность к самоорганизации и самообразованию	Знать основные принципы и способы самоорганизации	1) отзыв руководителя, отражающий знания базовых правил, принципов и способов самоорганизации; 2) характеристика текста ВКР, демонстрирующего умение использовать принципы самоорганизации на практике. 3) характеристики доклада на защите, ответов на вопросы и замечания, проявляющие навыки самоорганизации собственной жизнедеятельности.
	Уметь использовать принципы самоорганизации на практике	
	Владеть навыками самоорганизации собственной жизнедеятельности	
ОК-8 способность использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Знать основные методы и средства физической культуры	1) отзыв руководителя, отражающий знания основных методов и средств физической культуры ; 2) характеристика текста ВКР, демонстрирующего умение использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной деятельности. 3) характеристики доклада на защите, ответов на вопросы и замечания, проявляющие навыки использования практик физической культуры в собственной социальной деятельности.
	Уметь использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной деятельности	
	Владеть навыками использования практик физической культуры в собственной социальной деятельности	
ОК-9 способность использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций	Знать основные приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций	1) отзыв руководителя, отражающий знания основных приемов первой помощи, методов защиты в условиях чрезвычайных ситуаций; 2) характеристика текста ВКР, демонстрирующего умение использовать на практике приемы первой помощи в условиях чрезвычайных ситуаций. 3) характеристики доклада на защите, ответов на вопросы и замечания, проявляющие навыки оказания первой помощи на практике.
	Уметь использовать на практике приемы первой помощи в условиях чрезвычайных ситуаций	
	Владеть навыками оказания первой помощи на практике	

ОПК-1 знание 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	Знать основы современной философии и концепций управления персоналом	1) отзыв руководителя, отражающий знания основ современной философии и концепций управления персоналом; 2) характеристика текста ВКР, демонстрирующего умение использовать основные положения, закономерности, принципы и методы управления персоналом. 3) характеристики доклада на защите, ответов на вопросы и замечания, проявляющие навыки применения теоретических положений в практике управления персоналом организации.
	Уметь использовать основные положения, закономерности, принципы и методы управления персоналом	
	Владеть навыками применения теоретических положений в практике управления персоналом организации	
ОПК-2 знание Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов,	Знать основы Кодекса об административных правонарушениях РФ, Уголовного кодекса РФ и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства	1) отзыв руководителя, отражающий знания основ Кодекса об административных правонарушениях РФ, Уголовного кодекса РФ и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства; 2) характеристика текста ВКР, демонстрирующего умение определять задачи при определении ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, относящихся к деятельности кадровой службы. 3) характеристики доклада на защите, ответов на вопросы и замечания, проявляющие навыки определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации .
	Уметь определять задачи при определении ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, относящихся к деятельности кадровой службы	
	Владеть навыками определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации	
ОПК -3 знание содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)	Знать некоторые аспекты содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы	1) отзыв руководителя, отражающий знания основ Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы; 2) характеристика текста ВКР, демонстрирующего умение выполнять обязанности и функции, содержащиеся в основных документах Международного трудового права (Конвенция МОТ). 3) характеристики доклада на защите, ответов на вопросы и замечания, проявляющие навыки работы, касающейся социально-трудовой сферы.
	Уметь выполнять обязанности и функции, содержащиеся в основных документах Международного трудового права (Конвенция МОТ)	
	Владеть навыками работы, касающейся социально-трудовой сферы	
ОПК- 4 владение навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и	Знать основные понятия, категории и инструменты работы с внешними организациями	1) отзыв руководителя, отражающий знания базовых категорий работы с внешними организациями; 2) характеристика текста ВКР,

социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	Уметь анализировать специфику работы с внешними организациями	демонстрирующего умение анализировать специфику работы с внешними организациями. 3) характеристики доклада на защите, ответов на вопросы и замечания, проявляющие навыки определения потребностей организации внешними структурами.
	Владеть навыками определения потребностей организации внешними структурами	
ОПК-5 способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	Знать специфику анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации	1) отзыв руководителя, отражающий знания анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации; 2) характеристика текста ВКР, демонстрирующего умение осуществлять поиск необходимой информации в контексте целей и задач своей организации. 3) характеристики доклада на защите, ответов на вопросы и замечания, проявляющие навыки работы с компьютерными технологиями в рамках профессиональной деятельности.
	Уметь осуществлять поиск необходимой информации в контексте целей и задач своей организации	
	Владеть навыками работы с компьютерными технологиями в рамках профессиональной деятельности	
ОПК-6 владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	Знать основные принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда),	1) отзыв руководителя, отражающий культуру мышления, способности к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации; 2) характеристики текста ВКР, демонстрирующие культуру мышления, способности к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, 3) характеристики доклада на защите, ответов на вопросы и замечания, проявляющие культуру мышления, способности к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации.
	Уметь ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессионального развития персонала, процессов обучения	
	Владеть навыками профессионального развития персонала, процессов обучения	
ОПК-7 готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Знать основы кооперации с коллегами, работы на общий результат	1) отзыв руководителя, отражающий представления об основах кооперации с коллегами, работы на общий результат; 2) характеристики текста ВКР, демонстрирующие умения контролировать и оценивать эффективность деятельности других, 3) характеристики доклада на защите, ответов на вопросы и замечания, проявляющие навыки организации и координации взаимодействия между
	Уметь контролировать и оценивать эффективность деятельности других	
	Владеть навыками организации и координации взаимодействия между людьми	

		людьми.
ОПК-8 способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты	Знать основные нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности	1) отзыв руководителя, отражающий умения студента использовать нормативные правовые документы в ходе подготовки ВКР, умения анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты 2) характеристики текста ВКР, демонстрирующего знание нормативно-правовых документов по теме работы, умения анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации; 3) характеристики доклада на защите, ответов на вопросы и замечания, проявляющие умение разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты, использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности.
	Уметь анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации	
	Владеть основными методами поиска организационно-управленческих и экономических решений	
ОПК-9 способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)	Знать теоретические основы, структуру и содержание процесса деловой коммуникации,	1) отзыв руководителя, отражающие умения студента вести деловое общение, электронные коммуникации; 3) характеристики доклада на защите, ответов на вопросы и замечания, проявляющие способность к публичным выступлениям.
	Уметь устанавливать и поддерживать деловые и межличностные отношения	
	Владеть приемами делового общения и контроля деловых коммуникаций	
ОПК-10 способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	Знать функции программного обеспечения MicrosoftOffice, технологии работы с ним	1) отзыв руководителя, отражающий знания функций программного обеспечения MicrosoftOffice, технологии работы с ним; 2) характеристики текста ВКР, демонстрирующего умение осуществлять поиск необходимой информации с помощью информационных технологий; 3) характеристики доклада на защите, ответов на вопросы и замечания, проявляющие навыки работы с компьютерными технологиями в рамках профессиональной деятельности.
	Уметь осуществлять поиск необходимой информации с помощью информационных технологий	
	Владеть навыками работы с компьютерными технологиями в рамках профессиональной деятельности	

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	Знать основные аспекты разработки и реализации концепции управления персоналом	1) отзыв руководителя, отражающий знания характеристик разработки и реализации концепции управления персоналом; 2) характеристики текста ВКР, демонстрирующего умение пользоваться приемами формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника; 3) характеристики доклада на защите, ответов на вопросы и замечания, проявляющие навыки при разработке основ стратегического управления персоналом.
	Уметь пользоваться приемами формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника	
	Владеть элементарными навыками основ стратегического управления персоналом	
ПК-2 знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	Знать основы кадрового планирования и контроллинга	1) отзыв руководителя, отражающий знания характеристик разработки и реализации основ кадрового планирования и контроллинга; 2) характеристики текста ВКР, демонстрирующего умение использовать основы маркетинга персонала; 3) характеристики доклада на защите, ответов на вопросы и замечания, проявляющие навыки при разработке и реализации стратегии привлечения персонала.
	Уметь использовать основы маркетинга персонала	
	Владеть навыками разработки и реализации стратегии привлечения персонала	
ПК-3 знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	Знать основные аспекты разработки и внедрения требований к должностям	1) отзыв руководителя, отражающий знание студентом основ найма, подбора и отбора персонала, методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике (если тема ВКР связана с этим вопросами); 2) характеристика текста ВКР, демонстрирующего знания и внедрение программ и процедур подбора и отбора персонала, методов деловой оценки персонала при найме (если тема ВКР связана с этим вопросами); 3) ответы на вопросы в ходе защиты ВКР, проявляющие знание студентом основ найма, подбора и отбора персонала, методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике, а также характеристика текста ВКР и доклада на защите (если тема ВКР связана с этим вопросами).
	Уметь проводить анализ критериев подбора, расстановки, основ найма персонала,	
	Владеть навыками разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала	
ПК-4 знание основ социализации, профориентации и профессионализации	Знать основы социализации, профориентации и профессионализации персонала	1) отзыв руководителя, отражающий знания основ социализации, профориентации и профессионализации персонала;

персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	Уметь применять основы социализации, профориентации и профессионализации персонала	2) характеристики текста ВКР, демонстрирующего умение применять основы социализации, профориентации и профессионализации персонала; 3) характеристики доклада на защите, ответов на вопросы и замечания, проявляющие навыки работы с особенностями процесса социализации, профориентации и профессионализации персонала.
	Владеть навыками работы с особенностями процесса социализации, профориентации и профессионализации персонала	
ПК-5 знание основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	Знать структуру и принципы научной организации и нормирования труда	1) отзыв руководителя, отражающий представления о структуре и принципах научной организации и нормирования труда; 2) характеристики текста ВКР, демонстрирующего умение применять основы научной организации и нормирования труда; 3) характеристики доклада на защите, ответов на вопросы и замечания, проявляющие навыки научной организации и нормирования труда.
	Уметь применять основы научной организации и нормирования труда	
	Владеть навыками научной организации и нормирования труда	
ПК-6 знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умение применять их на практике	Знать основные тенденции профессионального развития персонала, процессов обучения	1) отзыв руководителя, отражающий знание студентом основ управления карьерой персонала организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала; 2) характеристика текста ВКР, демонстрирующего знание основ управления карьерой, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умение применять их на практике (если тема ВКР связана с этим вопросом). 3) характеристики доклада на защите, ответов на вопросы и замечания, проявляющие знание студентом основ управления карьерой персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умение применять их на практике.
	Уметь ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессионального развития персонала, процессов обучения	
	Владеть навыками профессионального развития персонала, процессов обучения	
ПК-7 знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять	Знать основные структурные компоненты целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	1) отзыв руководителя, отражающий представления об основных структурных компонентах целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации;

технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	Уметь выявлять и характеризовать цели, задачи и виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	2) характеристики текста ВКР, демонстрирующего умение выявлять и характеризовать цели, задачи и виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации; 3) характеристики доклада на защите, ответов на вопросы и замечания, проявляющие навыки определения цели, задачи и виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации.
	Владеть навыками определения цели, задачи и виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	
ПК-8 знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской' дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	Знать основные принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда),	1) отзыв руководителя, отражающий знание студентом основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской' дисциплиной; 2) характеристика текста ВКР, демонстрирующего знание основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской' дисциплиной (если тема ВКР связана с этим вопросом). 3) характеристики доклада на защите, ответов студента на вопросы и замечания, проявляющие знание основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской' дисциплиной.
	Уметь определять принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда),	
	Владеть навыками формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда),	
ПК-9 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	Знать основные характеристики нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии	1) отзыв руководителя, отражающий представления о нормативно-правовой базе безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии; 2) характеристика текста ВКР, демонстрирующего знание в демонстрации умения выявлять основные характеристики нормативно-правовой базы
	Уметь выявлять основные характеристики нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики	

<p>продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике</p>	<p>организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии</p>	<p>безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии. 3) характеристики доклада на защите, ответов на вопросы и замечания, проявляющие навыки применения основных характеристик нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии.</p>
	<p>Владеть навыками применения основных характеристик нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии</p>	
<p>ПК-10 знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации</p>	<p>Знать статьи Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права</p>	<p>1) отзыв руководителя, отражающий представления о принципах Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; 2) характеристика текста ВКР, демонстрирующего умения дифференцировать статьи Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. 3) характеристики доклада на защите, ответов студента на вопросы и замечания, проявляющие знание основ поиска и анализа информации о статьях Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.</p>
	<p>Уметь дифференцировать статьи Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права</p>	
	<p>Владеть навыками поиска и анализа информации о статьях Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права</p>	
<p>ПК-11 владение навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)</p>	<p>Знать основы разработки организационной и функционально-штатной структуры</p>	<p>1) отзыв руководителя, отражающий знание основ разработки организационной и функционально-штатной структуры; 2) характеристика текста ВКР, демонстрирующего знание основ обработки организационной и функционально-штатной структуры. 3) характеристики доклада на защите, ответов на вопросы и замечания, проявляющие знание студентом основ разработки организационной и функционально-штатной структуры.</p>
	<p>Уметь производить элементарные операции обработки организационной и функционально-штатной структуры</p>	
	<p>Владеть навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры</p>	
<p>ПК-12 знание основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации</p>	<p>Знать основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации</p>	<p>1) отзыв руководителя, отражающий знание студентом основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации;</p>

документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации	Уметь разрабатывать и внедрять кадровую и управленческую документацию	2) характеристика текста ВКР, демонстрирующего знание при определении профессиональных целей и задач.
	Владеть навыками разработки и внедрения кадровой и управленческой документации	3) характеристики доклада на защите, ответов студента на вопросы и замечания, проявляющие навыки разработки и внедрения кадровой и управленческой документации.
ПК-13 умение вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников	Знать основы кадрового делопроизводства и организации архивного хранения кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами	1) отзыв руководителя, отражающий знание студентом основ кадрового делопроизводства и организации архивного хранения кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами;
	Уметь вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами	2) характеристика текста ВКР, демонстрирующего знание основ кадрового делопроизводства и организации архивного хранения кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами.
	Владеть навыками организации кадрового делопроизводства, архивного хранения кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами	3) характеристики доклада на защите, ответов на вопросы и замечания, проявляющие навыки организации кадрового делопроизводства, архивного хранения кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами.
ПК-14 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 умением применять их на практике	Знать некоторые аспекты экономических показателей деятельности организации и показатели по труду	1) отзыв руководителя, отражающий знание аспектов экономических показателей деятельности организации и показателей по труду;
	Уметь анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду	2) характеристика текста ВКР, демонстрирующего знание основ анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду.
	Владеть навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показатели по труду	3) характеристики доклада на защите, ответов студента на вопросы и замечания, проявляющие навыки анализа экономических показателей деятельности организации и показатели по труду.
ПК-15 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	Знать сущность навыков сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации	1) отзыв руководителя, отражающий знание сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации;
	Уметь применять навыки сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на	2) характеристика текста ВКР, демонстрирующего применение навыков сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на

стратегическими планами организации	эффективность деятельности персонала организации	эффективность деятельности персонала организации. 3) характеристики доклада на защите, ответов студента на вопросы и замечания, проявляющие навыки сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации.
	Владеть элементарными навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации	
ПК-16 владение навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике	Знать базовые аспекты анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	1) отзыв руководителя, отражающий базовые аспекты анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала; 2) характеристика текста ВКР, демонстрирующего применение навыков анализа стратегии организации в области подбора и привлечения персонала. 3) характеристики доклада на защите, ответов студента на вопросы и замечания, проявляющие навыки анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала.
	Уметь анализировать стратегию организации в области подбора и привлечения персонала	
	Владеть элементарными навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	
ПК-17 знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)	Знать основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом	1) отзыв руководителя, отражающий основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом; 2) характеристика текста ВКР, демонстрирующего применение навыков в разработке и внедрении профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом. 3) характеристики доклада на защите, ответов студента на вопросы и замечания, проявляющие навыки разработки и внедрения профессиональных, корпоративных стандартов в области управления персоналом.
	Уметь разрабатывать и внедрять профессиональные, в том числе корпоративные стандарты в области управления персоналом	
	Владеть элементарными навыками разработки и внедрения профессиональных, корпоративных стандартов в области управления персоналом	
ПК-18 владение методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья	Знать сущность методов оценки и прогнозирования профессиональных рисков	1) отзыв руководителя, отражающий знания методов оценки и прогнозирования профессиональных рисков; 2) характеристика текста ВКР, демонстрирующего методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков. 3) характеристики доклада на защите, ответов студента на вопросы и замечания, проявляющие навыки определения потребности в
	Уметь применять методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков	
	Владеть навыками определения потребности в необходимых методах оценки и прогнозирования профессиональных рисков	

персонала и умением применять их на практике		необходимых методах оценки и прогнозирования профессиональных рисков.
ПК-19 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, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	Знать основные методы сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала	1) отзыв руководителя, отражающий знания методов сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала; 2) характеристика текста ВКР, демонстрирующего методы предоставления информации по выявлению потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала. 3) характеристики доклада на защите, ответов студента на вопросы и замечания, проявляющие навыки выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала.
	Уметь логически представлять информацию по выявлению потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала	
	Владеть элементарными навыками выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала	
ПК-20 умение оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала	Знать особенности проведения аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала	1) отзыв руководителя, отражающий знания особенностей проведения аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала; 2) характеристика текста ВКР, демонстрирующего методы проведения аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала. 3) характеристики доклада на защите, ответов студента на вопросы и замечания, проявляющие навыки владения терминологическим аппаратом в области технологий, приемов и процедур проведения аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала.
	Уметь применять теоретические знания особенностей проведения аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала	
	Владеть терминологическим аппаратом в области технологий, приемов и процедур проведения аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала	
ПК-21 знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением при менять их на практике	Знать основы оценки качества обучения	1) отзыв руководителя, отражающий знания основ оценки качества обучения; 2) характеристика текста ВКР, демонстрирующего умение диагностировать проблемы в оценке качества обучения. 3) характеристики доклада на защите, ответов студента на вопросы и замечания, способность к использованию методов оценки качества обучения.
	Уметь диагностировать проблемы в оценке качества обучения	
	Владеть методами оценки качества обучения	
ПК-22 умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за	Знать сущность формирования бюджета затрат на персонал и контроля его исполнения	1) отзыв руководителя, отражающий знания процедур формирования бюджета затрат на персонал и контроля его исполнения; 2) характеристика текста ВКР, демонстрирующего умение в
	Уметь формировать бюджет затрат на персонал и	

использованием рабочего времени	контролировать его исполнение	формировании бюджета затрат на персонал и контроля его исполнения. 3) характеристики доклада на защите, ответов студента на вопросы и замечания, способность в формировании бюджета затрат на персонал и контроля его исполнения.
	Владеть элементарными навыками формирования бюджета затрат на персонал и контроля его исполнения	
ПК-23 знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике	Знать специфику подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации	1) отзыв руководителя, отражающий знания о специфике подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации; 2) характеристика текста ВКР, демонстрирующего умение разрабатывать систему мер по практической реализации результатов исследований удовлетворенности персонала работой в организации, 3) характеристики доклада на защите, ответов студента на вопросы и замечания, демонстрирующего способность выявления и интерпретации острых социально-трудовых проблем в исследовании удовлетворенности персонала работой в организации.
	Уметь разрабатывать систему мер по практической реализации результатов исследований удовлетворенности персонала работой в организации	
	Владеть навыками выявления и интерпретации острых социально-трудовых проблем в исследовании удовлетворенности персонала работой в организации	
ПК-24 способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Знать современные методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	1) отзыв руководителя, отражающий знания о современных методах оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации; 2) характеристика текста ВКР, демонстрирующего умение обоснованно выбирать теоретические и экспериментальные методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации, 3) характеристики доклада на защите, ответов студента на вопросы и замечания, демонстрирующего способность применять методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.
	Уметь обоснованно выбирать теоретические и экспериментальные методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	
	Владеть навыками применения методов оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	
ПК-25 способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	Знать о необходимости проведения анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом	1) отзыв руководителя, отражающий знания рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом; 2) характеристика текста ВКР, демонстрирующего умение определять необходимые связи для анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом,
	Уметь определять необходимые связи для анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по	

	реализации функций управления персоналом	3) характеристики доклада на защите, ответов студента на вопросы и замечания, демонстрирующего способность при измерении рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом.
	Владеть инструментарием измерения рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом	
ПК-26 знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	Знать особенности проведения аудита и контроллинга персонала и умеет применять их на практике	1) отзыв руководителя, отражающий знания особенностей проведения аудита и контроллинга персонала и умеет применять их на практике; 2) характеристика текста ВКР, демонстрирующего при проведении аудита и контроллинга персонала, 3) характеристики доклада на защите, ответов студента на вопросы и замечания, демонстрирующего способность в определении тенденций проведения аудита и контроллинга персонала и умеет применять их на практике.
	Уметь проводить аудит и контролинг персонала	
	Владеть навыками проведения аудита и контроллинга персонала и умеет применять их на практике	
ПК-27 владение методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом	Знать методы и программные средства обработки деловой информации	1) отзыв руководителя, отражающий знания методов и программных средств обработки деловой информации; 2) характеристика текста ВКР, демонстрирующего необходимые методы и программные средства обработки деловой информации, 3) характеристики доклада на защите, ответов студента на вопросы и замечания, демонстрирующего способность при анализе методов и программных средств обработки деловой информации.
	Уметь определять необходимые методы и программные средства обработки деловой информации	
	Владеть методами и программными средствами обработки деловой информации	
ПК-28 знание корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций	Знать корпоративные коммуникационные каналы, технологии работы с ними	1) отзыв руководителя, отражающий знания корпоративных коммуникационных каналов, технологий работы с ним; 2) характеристика текста ВКР, демонстрирующего необходимые методы при осуществлении поиска необходимой информации с помощью информационных технологий, 3) характеристики доклада на защите, ответов студента на вопросы и замечания, демонстрирующего навыки работы с корпоративными коммуникационными каналами в рамках профессиональной деятельности.
	Уметь осуществлять поиск необходимой информации с помощью информационных технологий	
	Владеть навыками работы с корпоративными коммуникационными каналами в рамках профессиональной деятельности	
ПК-29 владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью	Знать структуру и принципы анализа и диагностики состояния социальной сферы организации	1) отзыв руководителя, отражающий знания и принципы анализа и диагностики состояния социальной сферы организации;

целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	Уметь применять на практике навыки анализа и диагностики состояния социальной сферы организации	2) характеристика текста ВКР, демонстрирующего необходимые умения применять на практике навыки анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, 3) характеристики доклада на защите, ответов студента на вопросы и замечания, демонстрирующего применение на практике навыков анализа и диагностики состояния социальной сферы организации.
	Владеть навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации	
ПК-30 знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике	Знать основные тенденции возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе	1) отзыв руководителя, отражающий знания основных тенденций возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе; 2) характеристика текста ВКР, демонстрирующего необходимые умения анализировать основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, 3) характеристики доклада на защите, ответов студента на вопросы и замечания, демонстрирующего применение на практике навыков анализа основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе.
	Уметь анализировать основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе	
	Владеть навыками анализа основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе	
ПК-31 способность и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	Знать особенности консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива	1) отзыв руководителя, отражающий знания о консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива; 2) характеристика текста ВКР, демонстрирующего необходимые умения оценивать преимущества и недостатки при формировании слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива, 3) характеристики доклада на защите, ответов студента на вопросы и замечания, демонстрирующего способность к сопоставлению различных социальных фактов.
	Уметь выделять преимущества и недостатки при формировании слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива	
	Владеть навыками соотнесения различных фактов формирования слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива	
ПК-32 владение навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации	Знать основные структурные компоненты диагностики организационной культуры	1) отзыв руководителя, отражающий знания об основных структурных компонентах диагностики организационной культуры; 2) характеристика текста ВКР, демонстрирующего необходимые умения выявлять и характеризовать структурные компоненты диагностики организационной культуры, 3) характеристики доклада на защите, ответов студента на вопросы и замечания, демонстрирующего применение на практике навыков выявления и характеристики структурных компонентов диагностики организационной культуры.
	Уметь выявлять и характеризовать структурные компоненты диагностики организационной культуры	
	Владеть навыками диагностики организационной культуры	

		3) характеристики доклада на защите, ответов студента на вопросы и замечания, демонстрирующего навыки диагностики организационной культуры.
ПК-33 владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	Знать основные характеристики самоуправления и самостоятельного обучения	1) отзыв руководителя, отражающий представления об основных характеристиках самоуправления и самостоятельного обучения; 2) характеристика текста ВКР, демонстрирующего необходимые умения транслировать своим коллегам навыки самоуправления и самостоятельного обучения, 3) характеристики доклада на защите, ответов студента на вопросы и замечания, демонстрирующего навыки самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам.
	Уметь транслировать своим коллегам навыки самоуправления и самостоятельного обучения	
	Владеть навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам	
ПК-34 знание основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования	Знать основы организационного проектирования системы и технологии управления персоналом	1) отзыв руководителя, отражающий представления об основах организационного проектирования системы и технологии управления персоналом; 2) характеристика текста ВКР, демонстрирующего необходимые умения выявлять особенности организационного проектирования системы и технологии управления персоналом, 3) характеристики доклада на защите, ответов студента на вопросы и замечания, демонстрирующего навыки организационного проектирования системы и технологии управления персоналом.
	Уметь выявлять особенности организационного проектирования системы и технологии управления персоналом	
	Владеть навыками организационного проектирования системы и технологии управления персоналом	
ПК-35 знание основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом	Знать основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом	1) отзыв руководителя, отражающий знания основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом; 2) характеристика текста ВКР, демонстрирующего необходимые умения производить элементарные операции разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, 3) характеристики доклада на защите, ответов студента на вопросы и замечания, демонстрирующего навыки разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом.
	Уметь производить элементарные операции разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом	
	Владеть навыками разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом	
ПК-36 знание основ проведения и методов оценки экономической и социальной	Знать основы проведения и методов оценки экономической и социальной	1) отзыв руководителя, отражающий знания основ проведения и методов оценки экономической и социальной

<p>эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала</p>	<p>эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом</p>	<p>эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом; 2) характеристика текста ВКР, демонстрирующего необходимые умения определять основы проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом, 3) характеристики доклада на защите, ответов студента на вопросы и замечания, демонстрирующего навыки оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом.</p>
	<p>Уметь определять основы проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом</p>	
	<p>Владеть навыками оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом</p>	
<p>ПК-37 способность участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике</p>	<p>Знать особенности реализации программы организационных изменений в части решения задач управления персоналом</p>	<p>1) отзыв руководителя, отражающий знания особенностей реализации программы организационных изменений в части решения задач управления персоналом; 2) характеристика текста ВКР, демонстрирующего необходимые умения реализовывать программы организационных изменений в части решения задач управления персоналом, 3) характеристики доклада на защите, ответов студента на вопросы и замечания, демонстрирующего навыки реализации программы организационных изменений в части решения задач управления персоналом.</p>
	<p>Уметь реализовывать программы организационных изменений в части решения задач управления персоналом</p>	
	<p>Владеть навыками реализации программы организационных изменений в части решения задач управления персоналом</p>	
<p>ПК-38 владение навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК – Национальный союз кадровиков», «Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом («Национальный союз «Управление персоналом»), Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом</p>	<p>Знать специфику организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством</p>	<p>1) отзыв руководителя, отражающий знания о специфике организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством; 2) характеристика текста ВКР, демонстрирующего необходимые умения разрабатывать специфику организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством, 3) характеристики доклада на защите, ответов студента на вопросы и замечания, демонстрирующего навыки взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством.</p>
	<p>Уметь разрабатывать специфику организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством</p>	
	<p>Владеть навыками взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством</p>	

**Описание показателей и критериев оценивания результатов защиты ВКР, а также шкал оценивания:**

**Показатели оценки выпускной квалификационной работы**

<i>Показатели</i>	<i>Оценочная шкала</i>		
	<i>удовлетворительно</i>	<i>хорошо</i>	<i>отлично</i>
<b>ОК-1 способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции</b>			
Знать: философские основы методологии научно-исследовательской работы применительно к целям и задачам выпускной квалификационной работы	Допускает ошибки в философских основах методологии научно-исследовательской работы применительно к целям и задачам выпускной квалификационной работы	Имеет общие представления о философских основах методологии научно-исследовательской работы применительно к целям и задачам выпускной квалификационной работы	Имеет системные представления о философских основах методологии научно-исследовательской работы применительно к целям и задачам выпускной квалификационной работы
Уметь: использовать методологические принципы организации научного исследования применительно к целям и задачам выпускной квалификационной работы	Испытывает затруднения использовать методологические принципы организации научного исследования применительно к целям и задачам выпускной квалификационной работы	Способен выявлять методологические принципы организации научного исследования применительно к целям и задачам выпускной квалификационной работы	В полной мере способен выявлять методологические принципы организации научного исследования применительно к целям и задачам выпускной квалификационной работы
Владеть: навыками самостоятельного анализа философских текстов применительно к целям и задачам выпускной квалификационной работы	Не в полной мере владеет навыками самостоятельного анализа философских текстов применительно к целям и задачам выпускной квалификационной работы	Способен продемонстрировать навыки самостоятельного анализа философских текстов применительно к целям и задачам выпускной квалификационной работы	В полной мере демонстрирует навыки самостоятельного анализа философских текстов применительно к целям и задачам выпускной квалификационной работы
<b>ОК-2 способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции</b>			
Знать основные принципы анализа этапов и закономерностей исторического развития общества применительно к целям и задачам выпускной квалификационной работы	Имеет фрагментарное представление об основных принципах анализа этапов и закономерностей исторического развития общества применительно к целям и задачам выпускной квалификационной работы	В целом имеет общие представления об основных принципах анализа этапов и закономерностей исторического развития общества применительно к целям и задачам выпускной квалификационной работы	Имеет системные представления об основных принципах анализа этапов и закономерностей исторического развития общества применительно к целям и задачам выпускной квалификационной работы
Уметь использовать исторические знания для формулирования целей и задач выпускной квалификационной работы	Загрудняется использовать исторические знания для формулирования целей и задач выпускной квалификационной работы	Способен использовать исторические знания для формулирования целей и задач выпускной квалификационной работы	В полной мере способен использовать исторические знания для формулирования целей и задач выпускной квалификационной работы
Владеть навыками анализа и самостоятельной	Не в полной мере владеет навыками анализа и самостоятельной	Достаточно хорошо владеет навыками анализа и	В полной мере владеет навыками анализа и самостоятельной

интерпретации научно-исследовательских работ исторической проблематики применительно к целям и задачам выпускной квалификационной работы	интерпретации научно-исследовательских работ исторической проблематики применительно к целям и задачам выпускной квалификационной работы	самостоятельной интерпретации научно-исследовательских работ исторической проблематики применительно к целям и задачам выпускной квалификационной работы	интерпретации научно-исследовательских работ исторической проблематики применительно к целям и задачам выпускной квалификационной работы
<b>ОК-3 способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности</b>			
Знать экономические основы социальной работы; основы экономики знаний	Демонстрирует фрагментарные знания о экономических основах социальной работы; основах экономики знаний	Владет знаниями о экономических основах социальной работы; основах экономики знаний	Обнаруживает глубокие теоретические знания о экономических основах социальной работы; основах экономики знаний
Уметь использовать экономические основы социальной работы в изучении механизмов управления социальной сферой; использование закономерностей, принципов элементов производительных сил и социальной инфраструктуры в территориальном аспекте, анализом и прогнозированием с учетом общей стратегии социально-экономического развития организации	Затрудняется в использовании экономических основы социальной работы в изучении механизмов управления социальной сферой; использование закономерностей, принципов элементов производительных сил и социальной инфраструктуры в территориальном аспекте, анализом и прогнозированием с учетом общей стратегии социально-экономического развития организации	В целом способен использовать экономические основы социальной работы в изучении механизмов управления социальной сферой; использование закономерностей, принципов элементов производительных сил и социальной инфраструктуры в территориальном аспекте, анализом и прогнозированием с учетом общей стратегии социально-экономического развития организации	Результативно использует экономические основы социальной работы в изучении механизмов управления социальной сферой; использование закономерностей, принципов элементов производительных сил и социальной инфраструктуры в территориальном аспекте, анализом и прогнозированием с учетом общей стратегии социально-экономического развития организации
Владеть навыками экономического анализа деятельности организаций социальной сферой; навыками анализа и прогнозирования в деятельности социальной организации с учетом общей стратегии социально-экономического развития организации	Не в полной мере владеет навыками экономического анализа деятельности организаций социальной сферой; навыками анализа и прогнозирования в деятельности социальной организации с учетом общей стратегии социально-экономического развития организации	Владет навыками экономического анализа деятельности организаций социальной сферой; навыками анализа и прогнозирования в деятельности социальной организации с учетом общей стратегии социально-экономического развития организации	В полной мере владеет навыками экономического анализа деятельности организаций социальной сферой; навыками анализа и прогнозирования в деятельности социальной организации с учетом общей стратегии социально-экономического развития организации
<b>ОК-4 способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности</b>			
Знать правовое обеспечение социальной работы законодательное и нормативно-правовое обеспечение	Демонстрирует фрагментарные знания о правовом обеспечении социальной работы законодательном и нормативно-правовом	Владет знаниями о правовом обеспечении социальной работы законодательном и нормативно-правовом обеспечении	Обнаруживает глубокие теоретические знания о правовом обеспечении социальной работы законодательном и нормативно-правовом

психосоциальной работы	обеспечении психосоциальной работы	психосоциальной работы	обеспечении психосоциальной работы
Уметь использовать основы нормативно-правовых знаний в изучении специфики психосоциальной работы с отдельными гражданами, группами, общностями	Затрудняется использовать основы нормативно-правовых знаний в изучении специфики психосоциальной работы с отдельными гражданами, группами, общностями	В целом способен использовать основы нормативно-правовых знаний в изучении специфики психосоциальной работы с отдельными гражданами, группами, общностями	Результативно может использовать основы нормативно-правовых знаний в изучении специфики психосоциальной работы с отдельными гражданами, группами, общностями
Владеть навыками нормативно-правового анализа деятельности организаций социальной направленности	Не в полной мере владеет навыками нормативно-правового анализа деятельности организаций социальной направленности	Владеет навыками нормативно-правового анализа деятельности организаций социальной направленности	В полной мере владеет навыками нормативно-правового анализа деятельности организаций социальной направленности
<b>ОК-5 способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия</b>			
Знать: языковые средства межличностной и межкультурной коммуникации применительно к целям и задачам выпускной квалификационной работы	Демонстрирует фрагментарные знания языковых средств межличностной и межкультурной коммуникации применительно к целям и задачам выпускной квалификационной работы	Владеет знаниями о языковых средств межличностной и межкультурной коммуникации применительно к целям и задачам выпускной квалификационной работы	Обнаруживает глубокие теоретические знания о языковых средств межличностной и межкультурной коммуникации применительно к целям и задачам выпускной квалификационной работы
Уметь: логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь, применительно к содержанию выпускной квалификационной работы	Затрудняется логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь, применительно к содержанию выпускной квалификационной работы	В целом способен логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь, применительно к содержанию выпускной квалификационной работы	Результативно может логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь, применительно к содержанию выпускной квалификационной работы
Владеть: навыками понимания и использования языкового материала в устных и письменных видах речевой деятельности применительно к выпускной квалификационной работы	Не в полной мере владеет навыками понимания и использования языкового материала в устных и письменных видах речевой деятельности применительно к выпускной квалификационной работы	Владеет навыками понимания и использования языкового материала в устных и письменных видах речевой деятельности применительно к выпускной квалификационной работы	В полной мере владеет навыками понимания и использования языкового материала в устных и письменных видах речевой деятельности применительно к выпускной квалификационной работы
<b>ОК-6 способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</b>			
Знать: общие принципы организации научно-исследовательской работы в коллективе, с	Допускает ошибки в понимании общих принципов организации научно-исследовательской	Имеет общие представления общих принципов организации научно-исследовательской	Имеет системные представления общих принципов организации научно-исследовательской работы в коллективе, с

учетом конфессиональных, этнических и культурных различий его членов применительно выпускной квалификационной работы	работы в коллективе, с учетом конфессиональных, этнических и культурных различий его членов применительно выпускной квалификационной работы	работы в коллективе, с учетом конфессиональных, этнических и культурных различий его членов применительно выпускной квалификационной работы	учетом конфессиональных, этнических и культурных различий его членов применительно выпускной квалификационной работы
Уметь: самостоятельно идентифицировать особенности этнических, конфессиональных и культурных различий в групповом взаимодействии применительно к выпускной квалификационной работы	Испытывает затруднения самостоятельно идентифицировать особенности этнических, конфессиональных и культурных различий в групповом взаимодействии применительно к выпускной квалификационной работы	Способен выявлять самостоятельно и идентифицировать особенности этнических, конфессиональных и культурных различий в групповом взаимодействии применительно к выпускной квалификационной работы	В полной мере способен выявлять самостоятельно и идентифицировать особенности этнических, конфессиональных и культурных различий в групповом взаимодействии применительно к выпускной квалификационной работы
Владеть: навыками самостоятельно анализа актуальных этнических, конфессиональных и культурных различий применительно к выпускной квалификационной работы	Не в полной мере владеет навыками самостоятельно анализа актуальных этнических, конфессиональных и культурных различий применительно к выпускной квалификационной работы	Способен продемонстрировать анализ актуальных этнических, конфессиональных и культурных различий применительно к выпускной квалификационной работы	В полной мере демонстрирует навык анализа актуальных этнических, конфессиональных и культурных различий применительно к выпускной квалификационной работы
<b>ОК-7 способность к самоорганизации и самообразованию</b>			
Знать общенаучные и прикладные принципы и методы самоорганизации и самообразования	Допускает ошибки в понимании общенаучных и прикладных принципах и методах самоорганизации и самообразования	Имеет общие представления о общенаучных и прикладных принципах и методах самоорганизации и самообразования	Имеет системные представления о общенаучных и прикладных принципах и методах самоорганизации и самообразования
Уметь распределять различные ресурсы с целью эффективной интеллектуальной и профессиональной деятельности	Испытывает затруднения распределять различные ресурсы с целью эффективной интеллектуальной и профессиональной деятельности	Способен распределять различные ресурсы с целью эффективной интеллектуальной и профессиональной деятельности	В полной мере способен распределять различные ресурсы с целью эффективной интеллектуальной и профессиональной деятельности
Владеть навыками самоорганизации и самообразования при работе с информационной средой, получения дополнительных знаний	Не в полной мере владеет навыками самоорганизации и самообразования при работе с информационной средой, получения дополнительных знаний	Способен продемонстрировать навыки самоорганизации и самообразования при работе с информационной средой, получения дополнительных знаний	В полной мере демонстрирует навыки самоорганизации и самообразования при работе с информационной средой, получения дополнительных знаний

<b>ОК-8 способность использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</b>			
Знать: основные научные концепции физической культуры и спорта применительно к выпускной квалификационной работы	Допускает ошибки в понимании основных научных концепций физической культуры и спорта применительно к выпускной квалификационной работы	Имеет общие представления основных научных концепций физической культуры и спорта применительно к выпускной квалификационной работы	Имеет системные представления основных научных концепций физической культуры и спорта применительно к выпускной квалификационной работы
Уметь: индивидуально применять оздоровительные комплексы упражнений с целью поддержания эффективной физической формы в процессе подготовки и решения задач выпускной квалификационной работы	Испытывает затруднения индивидуально применять оздоровительные комплексы упражнений с целью поддержания эффективной физической формы в процессе подготовки и решения задач выпускной квалификационной работы	Способен индивидуально применять оздоровительные комплексы упражнений с целью поддержания эффективной физической формы в процессе подготовки и решения задач выпускной квалификационной работы	В полной мере способен индивидуально применять оздоровительные комплексы упражнений с целью поддержания эффективной физической формы в процессе подготовки и решения задач выпускной квалификационной работы
Владеть: методы и средства физической культуры с целью организации режима дня при научно-исследовательской работе	Не в полной мере владеет методами и средствами физической культуры с целью организации режима дня при научно-исследовательской работе	Способен продемонстрировать методы и средства физической культуры с целью организации режима дня при научно-исследовательской работе	В полной мере демонстрирует методы и средства физической культуры с целью организации режима дня при научно-исследовательской работе
<b>ОК-9 способность использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций</b>			
Знать: знать методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций применительно к решению задач выпускной квалификационной работы	Допускает ошибки в понимании методов защиты в условиях чрезвычайных ситуаций применительно к решению задач выпускной квалификационной работы	Имеет общие представления методов защиты в условиях чрезвычайных ситуаций применительно к решению задач выпускной квалификационной работы	Имеет системные представления методов защиты в условиях чрезвычайных ситуаций применительно к решению задач выпускной квалификационной работы
Уметь: самостоятельно применять методы защиты населения в условиях чрезвычайных ситуаций при решении задач выпускной	Испытывает затруднения самостоятельно применять методы защиты населения в условиях чрезвычайных ситуаций при решении задач выпускной квалификационной	Способен самостоятельно применять методы защиты населения в условиях чрезвычайных ситуаций при решении задач выпускной	В полной мере способен самостоятельно применять методы защиты населения в условиях чрезвычайных ситуаций при решении задач выпускной квалификационной работы

квалификационной работы	работы	квалификационной работы	
Владеть: навыками идентификации методы защиты населения в условиях чрезвычайных ситуаций применительно к решению задач выпускной квалификационной работы	Не в полной мере владеет навыками идентификации методы защиты населения в условиях чрезвычайных ситуаций применительно к решению задач выпускной квалификационной работы	Способен продемонстрировать навыки идентификации методы защиты населения в условиях чрезвычайных ситуаций применительно к решению задач выпускной квалификационной работы	В полной мере демонстрирует навыки идентификации методы защиты населения в условиях чрезвычайных ситуаций применительно к решению задач выпускной квалификационной работы
<b>ОПК-1 знание 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 особенности современной философии и концепций управления персоналом в своей деятельности	Знает основные направления современной философии и концепций управления персоналом, подлежащие применению в деятельности	Имеет общие знания перечня и содержания основных направлений современной философии и концепций управления персоналом.	Способен самостоятельно использовать основы современной философии и концепций управления персоналом в своей деятельности
Уметь находить и использовать информацию, необходимую для ориентирования в концепциях управления персоналом	Умеет поверхностно осуществлять анализ философии и концепций управления персоналом в управленческой деятельности	В целом способен использовать основы современной философии и концепций управления персоналом	Умеет использовать основы современной философии и концепций управления персоналом
Владеть навыками, принципами и методами управления персоналом	Слабые навыки принципов и методов управления персоналом	Может использовать основные положения, закономерности, принципы и методы управления персоналом	Владеет навыками проведения грамотного применения теоретических положений в практике управления персоналом организации
<b>ОПК-2 знание Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы</b>			
Знать систему федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства	Имеет фрагментарные знания основных положений и ключевых понятий в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства	В целом имеет общие представления о методах определения ответственности за нарушения трудового законодательства	Имеет системное представление о современных приемах, способах и моделях определения ответственности за нарушения трудового законодательства
Уметь оценивать задачи при определении ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, относящихся к деятельности кадровой службы	Затрудняется оценивать задачи при определении ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, относящихся к деятельности кадровой службы	Способен самостоятельно определить цель и задачи при определении ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, относящихся к	Уметь работать с информацией, при определении ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, относящихся к деятельности кадровой службы

		деятельности кадровой службы	
Владеть навыками, содержащими нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации	владеет методами, содержащими нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации	Готов брать на себя ответственность за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации.	Владеет навыками обоснования ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации.
<b>ОПК -3 знание содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)</b>			
Знать сущность основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы	Обнаруживает фрагментарные знания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы	Знает основные виды и процедуры Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы	Демонстрирует высокий уровень знаний основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы
Уметь выявлять проблемы и находить возможные пути их решения, полагаясь на основные документы Международного трудового права (Конвенция МОТ)	Не всегда выявляет проблемы и находит возможные пути их решения, полагаясь на основные документы Международного трудового права (Конвенция МОТ)	Может выявлять проблемы и находить возможные пути их решения, полагаясь на основные документы Международного трудового права (Конвенция МОТ)	Умеет диагностировать проблемы и находить возможные пути их решения, полагаясь на основные документы Международного трудового права (Конвенция МОТ)
Владеть навыками участия в организационных изменениях, касающихся социально-трудовой сферы	С трудом принимает участие в организационных изменениях, касающихся социально-трудовой сферы	В целом способен участвовать в организационных изменениях, касающихся социально-трудовой сферы	Результативное участие в разработке и проведении организационных изменений, касающихся социально-трудовой сферы
<b>ОПК- 4 владение навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)</b>			
Знать правила работы с внешними организациями	имеет общие представления о работе с внешними организациями	Свободно ориентируется в работе с внешними организациями	имеет комплексные знания в области работы с внешними организациями
Уметь выявлять проблемы в работе с внешними организациями	выявляет основные проблемы в работе с внешними организациями	выявляет и предлагает решения экономических проблем с учетом работы с внешними организациями	Умеет рассчитывать степень эффективности работы с внешними организациями
Владеть способностью оценивать результаты работы с внешними организациями	Способен выделить основные индикаторы работы с внешними организациями	Способен сопоставлять отдельные индикаторы результатов работы с внешними организациями	Способен сформулировать рекомендации по результатам оценки работы с внешними организациями

<b>ОПК-5 способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации</b>			
Знать правила и принципы анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации	Имеет фрагментарные знания правил и принципов анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации	Имеет общие представления о правилах и принципах анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации	Имеет системные представления о правилах и принципах анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации
Уметь анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	Затрудняется анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	В общем способен анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	Демонстрирует развитую способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
Владеть навыками анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации	Владеет начальными навыками анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации	В основном владеет навыками анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации	В полной мере владеет навыками анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации
<b>ОПК-6 владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения</b>			
Знать комплекс инструментов и технологий культуры мышления, способности к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации	Иметь фрагментарные представления о комплексе инструментов и технологий культуры мышления, способности к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации	Имеет общие представления о комплексе инструментов и технологий культуры мышления, способности к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации	Имеет системные представления о комплексе инструментов и технологий культуры мышления, способности к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации
Уметь разрабатывать и эффективно ставить цели и выбирать пути ее достижения, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия	Испытывает затруднения в демонстрации умения разрабатывать и эффективно ставить цели и выбирать пути ее достижения, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия	Способен продемонстрировать умения разрабатывать и эффективно ставить цели и выбирать пути ее достижения, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия	В полной мере способен продемонстрировать умения разрабатывать и эффективно ставить цели и выбирать пути ее достижения, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия
Владеть комплексом методов и технологий отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	Испытывает затруднения в демонстрации навыков владения комплексом методов и технологий отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	Способен продемонстрировать навыки демонстрации навыков владения комплексом методов и технологий отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	В полной мере способен продемонстрировать навыки демонстрации навыков владения комплексом методов и технологий отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения
<b>ОПК-7 готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других</b>			
Знать правила и принципы кооперации с коллегами, к работе на общий результат	Имеет фрагментарные знания правил и принципов кооперации с коллегами, к работе на общий результат.	Имеет общие представления о правилах и принципах кооперации с коллегами, к работе на общий результат.	Имеет системные представления о правилах и принципах кооперации с коллегами, к работе на общий результат.

Уметь контролировать и оценивать эффективность деятельности других	Затрудняется контролировать и оценивать эффективность деятельности других	В общем способен контролировать и оценивать эффективность деятельности других	Демонстрирует развитую способность контролировать и оценивать эффективность деятельности других.
Владеть навыками организации и координации взаимодействия между людьми	Владеет начальными навыками организации и координации взаимодействия между людьми.	В основном владеет навыками организации и координации взаимодействия между людьми.	В полной мере владеет навыками организации и координации взаимодействия между людьми.
<b>ОПК-8 способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты</b>			
Знать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности	Имеет фрагментарное представление о нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности	Имеет общее представление о перечне и содержании основных нормативно-правовых документов.	Способен самостоятельно и системно использовать нормативно-правовые документы в своей деятельности
Уметь находить и использовать информацию, необходимую для анализа социально-экономических проблем и процессов в организации	Умеет поверхностно осуществлять анализ социально-экономических проблем и процессов в организации	В целом способен использовать нормативно – правовые документы, допускает некоторые неточности при составлении документов	Умеет использовать и составлять нормативные и правовые документы, относящиеся к будущей профессиональной деятельности
Владеть навыками поиска организационно-управленческих и экономических решения	Слабые навыки элементарного поиска организационно-управленческих и экономических решения	Может проводить сравнительный поиск организационно-управленческих и экономических решения	Владеет навыками поиска организационно-управленческих и экономических решения
<b>ОПК- 9 способность осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации</b>			
Знать функции, принципы общения и специфику деловой коммуникации в правовых и этических аспектах деятельности	Обнаруживает неполные знания сущности деловых коммуникаций	Знает этические нормы деловых отношений, основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций	Знает приемы эффективного делового общения, публичных выступлений, переговоров, проведения совещаний, деловой переписке, электронных коммуникаций
Уметь пользоваться приемами применения этических норм и принципов современного делового общения в разрешении конфликтных ситуаций	Не всегда правильно выявляет проблемы и находит возможные пути их решения в разрешении конфликтных ситуаций	Умеет применять основы теории конфликтов на практике	Умеет выступать перед аудиторией, в т. ч. с использованием презентации; – грамотно вести прием посетителей и телефонные переговоры Умеет решать конфликтные ситуации в процессе своей деятельности
Владеть приемами и навыками деловой коммуникации для достижения поставленных целей в процессе делового общения	Испытывает затруднения при организации делового общения	Владеет навыками использования современных технических средств и информационных технологий для организации переговоров любого	Владеет навыками сбора и анализа необходимых данных с использованием отечественных и зарубежных источников информации для организации переговоров с участием иностранных

		уровня	делегаций
<b>ОПК-10 способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности</b>			
Знать особенности работы с информацией в электронном виде, общие требования и правила составления библиографического описания документа	Обнаруживает фрагментарные знания особенностей работы с информацией в электронном виде, и об элементах библиографического описания	В целом имеет базовые представления об особенностях работы с информацией в электронном виде, и требования составления библиографического описания документа	Демонстрирует высокий уровень знаний особенностей работы с информацией в электронном виде, имеет системные представления о правилах составления библиографического описания документа
Уметь использовать специальные средства программного обеспечения в профессиональной деятельности	Затрудняется использовать специальные средства программного обеспечения в профессиональной деятельности и оформлять библиографическое описание документов	Может использовать специальные средства программного обеспечения в профессиональной деятельности и основы оформления документов с использованием библиографических требований	Продуктивно использует специальные средства программного обеспечения в профессиональной деятельности и правильно оформляет библиографическое описание документа
Владеть навыками работы с электронными таблицами и базами данных	С трудом производит работу с электронными таблицами и базами данных и библиографическим описанием документа	В целом способен осуществлять работу с электронными таблицами и базами данных и оформлять документы с использованием библиографических требований	Результативно работает с электронными таблицами и базами данных, грамотно составляет библиографическое описание документа
<b>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 основы управления интеллектуальной собственностью	Обнаруживает фрагментарные знания основ управления интеллектуальной собственностью	В целом имеет адекватное представление об основах управления интеллектуальной собственностью	Демонстрирует высокий уровень знаний основ управления интеллектуальной собственностью
Уметь применять на практике основы управления интеллектуальной собственностью	Допускает ошибки при применении на практике основ управления интеллектуальной собственностью	Фрагментарно применяет на практике основы управления интеллектуальной собственностью	Эффективно применяет на практике основы управления интеллектуальной собственностью
Владеть необходимым инструментарием разработки и реализации концепции управления персоналом	С трудом использует необходимый инструментарий разработки и реализации концепции управления персоналом	В целом способен использовать необходимый инструментарий разработки и реализации концепции управления персоналом	Результативно и качественно использует необходимый инструментарий разработки и реализации концепции управления персоналом

<b>ПК-2 знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике</b>			
Знать основы маркетинга персонала	Иметь фрагментарные представления об основах маркетинга персонала	Иметь общие представления об основах маркетинга персонала	Иметь системные представления об основах маркетинга персонала
Уметь применять на практике стратегию привлечения персонала	Испытывает затруднения в демонстрации умения применять на практике стратегию привлечения персонала	Способен продемонстрировать умения применять на практике стратегию привлечения персонала	В полной мере способен продемонстрировать умения применять на практике стратегию привлечения персонала
Владеть навыками специфику маркетинга персонала	Испытывает затруднения в демонстрации навыков использования и реализации стратегии привлечения персонала	Способен продемонстрировать навыки использования и реализации стратегии привлечения персонала	В полной мере способен продемонстрировать навыки использования и реализации стратегии привлечения персонала
<b>ПК-3 знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике</b>			
Знать методы деловой оценки персонала при найме	Фрагментарные знания методов деловой оценки персонала при найме	Общие знания о методах деловой оценки персонала при найме	Высокий уровень теоретических знаний о методах деловой оценки персонала при найме
Уметь структурировать информацию, относящуюся к методам деловой оценки персонала при найме	Испытывает трудности при структурировании информации, относящейся к методам деловой оценки персонала при найме	Способен в целом структурировать информацию, рассматривать ее в системе	Использует системный подход при структурировании информации
Владеть методами деловой оценки персонала при найме и умет применять их на практике	Затрудняется воспроизводить методы деловой оценки персонала при найме	Может воспроизводить методы деловой оценки персонала при найме	Качественно воспроизводит методы деловой оценки персонала при найме
<b>ПК-4 знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике</b>			
Знать особенности работы с принципами формирования системы трудовой адаптации персонала	Обнаруживает фрагментарные знания принципов формирования системы трудовой адаптации персонала	В целом имеет адекватное представление о принципах формирования системы трудовой адаптации персонала	Демонстрирует высокий уровень знаний принципов формирования системы трудовой адаптации персонала
Уметь использовать специальные средства работы с принципами формирования системы трудовой адаптации персонала	Затрудняется использовать специальные средства работы с принципами формирования системы трудовой адаптации персонала	Может использовать специальные средства работы с принципами формирования системы трудовой адаптации персонала	Продуктивно использует специальные средства работы с принципами формирования системы трудовой адаптации персонала
Владеть навыками работы с принципами формирования системы трудовой адаптации персонала	С трудом производит работу с принципами формирования системы трудовой адаптации персонала	В целом способен осуществлять работу с принципами формирования системы трудовой адаптации персонала	Результативно и грамотно работает с принципами формирования системы трудовой адаптации персонала
<b>ПК-5 знание основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и</b>			

<b>принципов формирования команды и умение применять их на практике</b>			
Знать правила, принципы и алгоритмы проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности	Имеет фрагментарные представления об анализе рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности	Имеет общие представления об анализе рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности	Имеет системные представления об анализе рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности
Уметь использовать правила, принципы и алгоритмы проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности	Испытывает затруднения в демонстрации анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности	Способен продемонстрировать умения использовать правила, принципы и алгоритмы анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности	В полной мере способен продемонстрировать умения использовать правила, принципы и алгоритмы анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности
Владеть навыками анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности	Испытывает затруднения в демонстрации навыков анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности	Способен продемонстрировать навыки анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности	В полной мере способен продемонстрировать навыки анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности
<b>ПК-6 знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике</b>			
Знать принципы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала	Обнаруживает неполные знания принципов управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала	В целом имеет адекватное представление о принципах управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала	Демонстрирует высокий уровень знаний принципов управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала
Уметь анализировать принципы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала	Затрудняется анализировать принципы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала	Способен анализировать принципы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала	Результативно анализирует принципы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала
Владеть навыками управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала	С трудом владеет навыками управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала	В целом способен управлять карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала	Результативно управляет карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала
<b>ПК-7 знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала</b>			
Знать комплекс разработки и применения технологий текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации	Имеет фрагментарные представления о комплексе разработки и применения технологий текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации	Имеет общие представления о комплексе разработки и применения технологий текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения	Имеет системные представления о комплексе разработки и применения технологий текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации

		аттестации	
Уметь использовать технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации	Испытывает затруднения в демонстрации умения использовать технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации	Способен продемонстрировать умения использовать технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации	В полной мере способен продемонстрировать умения использовать технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации
Владеть навыками деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации	Испытывает затруднения в демонстрации навыков деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации	Способен продемонстрировать навыки деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации	В полной мере способен продемонстрировать навыки деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации
<b>ПК-8 знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике</b>			
Знать порядок применения дисциплинарных взысканий,	Имеет фрагментарные представления о порядке применения дисциплинарных взысканий,	Имеет общие представления о порядке применения дисциплинарных взысканий,	Имеет фрагментарные представления о порядке применения дисциплинарных взысканий,
Уметь оценивать порядок применения дисциплинарных взысканий,	Испытывает затруднения в демонстрации умения оценивания порядка применения дисциплинарных взысканий,	Способен продемонстрировать умение оценивания порядка применения дисциплинарных взысканий,	В полной мере способен продемонстрировать умение оценивания порядка применения дисциплинарных взысканий,
Владеть навыками оценки применения дисциплинарных взысканий,	Испытывает затруднения в демонстрации навыков оценки применения дисциплинарных взысканий,	Способен продемонстрировать навыки оценки применения дисциплинарных взысканий,	В полной мере способен продемонстрировать навыки оценки применения дисциплинарных взысканий,
<b>ПК-9 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 владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике</b>			
Знать современные подходы эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, навыки расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала	Имеет фрагментарные представления о современных подходах эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, навыки расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала	Имеет общие представления о современных подходах эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, навыки расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала	Имеет системные представления о современных подходах эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, навыки расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала
Уметь использовать эффективные инструменты эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, навыки расчета продолжительности и	Испытывает затруднения в демонстрации умения использовать эффективные инструменты эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, навыки	Способен продемонстрировать умения использовать эффективные инструменты эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала,	В полной мере способен продемонстрировать умения использовать эффективные инструменты эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, навыки

интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала	расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала	навыки расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала	продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала
Владеть навыками разработки инструментов эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, навыки расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала	Испытывает затруднения в демонстрации навыков разработки инструментов эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, навыки расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала	Способен продемонстрировать навыки разработки инструментов эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, навыки расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала	В полной мере способен продемонстрировать навыки разработки инструментов эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, навыки расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала
<b>ПК-10 знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации</b>			
Знать процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с ТК РФ	Имеет фрагментарные представления о процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с ТК РФ	Имеет общие представления о процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с ТК РФ	Имеет системные представления о процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с ТК РФ
Уметь использовать процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с ТК РФ	Испытывает затруднения в демонстрации умения использовать процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с ТК РФ	Способен продемонстрировать умения использовать процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с ТК РФ	В полной мереспособен продемонстрировать умения использовать процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с ТК РФ
Владеть навыками применения процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с ТК РФ	Испытывает затруднения в демонстрации навыков применения процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с ТК РФ	Способен продемонстрировать навыки применения процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с ТК РФ	В полной мере способен продемонстрировать навыки применения процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с ТК РФ
<b>ПК-11 владение навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных. нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)</b>			
Знать правила разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда	Обнаруживает фрагментарные знания разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда	В целом имеет адекватное представление о правилах разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда	Демонстрирует высокий уровень знаний правил разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда
Уметь пользоваться специальным программным обеспечением для обработки локальных нормативных актов,	Затрудняется использовать специальное программное обеспечение для обработки локальных нормативных актов, касающихся организации	Может использовать специальное программное обеспечение для обработки локальных нормативных актов,	Эффективно использует специальное программное обеспечение для обработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда

касающихся организации труда	труда	касающихся организации труда	
Владеть навыками обработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда	С трудом производит операции обработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда	В целом способен проводить операции обработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда	Результативно производит операции обработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда
<b>ПК-12 знание основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации</b>			
Знать основы документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями	Обнаруживает фрагментарные знания основ документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями	В целом имеет адекватное представление об основах документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями	Демонстрирует высокий уровень знаний основ документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями
Уметь правильно организовать работу с документами и схемами функциональных взаимосвязей между подразделениями	Затрудняется правильно организовать работу с документами и схемами функциональных взаимосвязей между подразделениями	Может правильно организовать работу с документами и схемами функциональных взаимосвязей между подразделениями	Правильно и эффективно организует работу с документами и схемами функциональных взаимосвязей между подразделениями
Владеть навыками работы с документами как источниками информации	Допускает ошибки при работе с документами как источниками информации	В целом способен работать с документами как источниками информации	Результативно работает с документами как источниками информации
<b>ПК-13 умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников</b>			
Знать основы кадровой статистики, владеет навыками составления кадровой отчетности	Имеет фрагментарные знания основ кадровой статистики, владеет навыками составления кадровой отчетности	В целом имеет базовое представление о нормах, правилах и методах кадровой статистики, владеет навыками составления кадровой отчетности	Демонстрирует высокий уровень знаний норм, правил и методов кадровой статистики, владеет навыками составления кадровой отчетности
Уметь рационально применять знания кадровой статистики, навыки составления кадровой отчетности	Затрудняется рационально применять знания кадровой статистики, навыки составления кадровой отчетности	Способен рационально применять знания кадровой статистики, навыки составления кадровой отчетности	Рационально и эффективно применяет знания кадровой статистики, навыки составления кадровой отчетности
Владеть навыками кадровой статистики, составления кадровой отчетности	С трудом владеет навыками кадровой статистики, составления кадровой отчетности	В целом способен владеть навыками кадровой статистики, составления кадровой отчетности	Результативно и рационально владеет навыками кадровой статистики, составления кадровой отчетности
<b>ПК-14 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 умением применять их на практике</b>			

Знать сущность разработки и обоснования мероприятий по улучшению производительности труда	Обнаруживает фрагментарные знания сущности разработки и обоснования мероприятий по улучшению производительности труда	В целом имеет адекватное представление о сущности разработки и обоснования мероприятий по улучшению производительности труда	Демонстрирует высокий уровень знаний сущности разработки и обоснования мероприятий по улучшению производительности труда
Уметь выявлять проблемы и находить возможные пути их решения	Не всегда правильно выявляет проблемы и находит возможные пути их решения	Может выявлять проблемы и находить возможные пути их решения	Эффективно распознает проблемы и определяет возможные пути их решения
Владеть навыками разработки и обоснования мероприятий по улучшению производительности труда	С трудом принимает участие в разработке и обосновании мероприятий по улучшению производительности труда	В целом способен участвовать в разработке и обосновании мероприятий по улучшению производительности труда	Результативное участие в разработке и обосновании мероприятий по улучшению производительности труда
<b>ПК-15 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 основы сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации	Имеет фрагментарные знания об основах сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации	Имеет общее представление об основах сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации	Имеет широкие и систематизированные знания об основах сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации
Уметь рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Затрудняется с выбором подходящих процедур расчета численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Умеет подбирать и применять основные процедуры расчета численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации	В полной мере способен самостоятельно подбирать и применять процедуры расчета численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации
Владеть навыками анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации	Допускает существенные ошибки при разработке базовых технологий сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации	В целом владеет базовыми навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации	В полной мере владеет необходимыми навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации
<b>ПК-16 владение навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике</b>			
Знать структуру анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	Владеет фрагментарным уровнем анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	Владеет общим уровнем анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	Демонстрирует высокий уровень анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала

Уметь применять на практике навыки анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	Допускает ошибки в работе с реализацией навыков анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	В целом способен работать на практике с навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	Эффективно и продуктивно работает на практике с навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала
Владеть навыками работы со стратегией организации в области подбора и привлечения персонала	Демонстрирует слабые навыки работы со стратегией организации в области подбора и привлечения персонала	В целом имеет навыки работы со стратегией организации в области подбора и привлечения персонала	Работает на практике со стратегией организации в области подбора и привлечения персонала
<b>ПК-17 знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)</b>			
Знать приемы и параметры как составлять, описывать, распределять функции и функциональные обязанности сотрудников	Обнаруживает фрагментарные знания приемов и параметров как составлять, описывать, распределять функции и функциональные обязанности сотрудников	Обладает общими знаниями приемов и параметров как составлять, описывать, распределять функции и функциональные обязанности сотрудников	Обнаруживает глубокие теоретические знания приемов и параметров как составлять, описывать, распределять функции и функциональные обязанности сотрудников
Уметь согласовывать приемы и параметры составления, описания, распределения функции и функциональных обязанностей сотрудников	Допускает ошибки при согласовании приемов и параметров составления, описания, распределения функций и функциональных обязанностей сотрудников	Старается согласовывать приемы и параметры составления, описания, распределения функции и функциональных обязанностей сотрудников	В полной мере согласует приемы и параметры составления, описания, распределения функции и функциональных обязанностей сотрудников
Владеть навыками составления, описания, распределения функции и функциональных обязанностей сотрудников	Испытывает трудности при составлении, описании, распределении функций и функциональных обязанностей сотрудников	Может выявлять отклонения при составлении, описании, распределении функций и функциональных обязанностей сотрудников	Способен эффективно выявлять отклонения при составлении, описании, распределении функций и функциональных обязанностей сотрудников
<b>ПК-18 владение методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике</b>			
Знать правила и принципы применения методов анализа травматизма и профессиональных заболеваний	Обнаруживает фрагментарные знания правил и принципов применения методов анализа травматизма и профессиональных заболеваний	В целом имеет адекватное представление о правилах и принципах применения методов анализа травматизма и профессиональных заболеваний	Демонстрирует высокий уровень знаний правил и принципов применения методов анализа травматизма и профессиональных заболеваний
Уметь планировать деятельность, ее ключевые процессы применения методов анализа травматизма и профессиональных заболеваний	Испытывает затруднения планировать деятельность по применению методов анализа травматизма и профессиональных заболеваний	Может планировать деятельность, ее ключевые процессы по применению методов анализа травматизма и профессиональных заболеваний	Результативно планирует деятельность по применению методов анализа травматизма и профессиональных заболеваний
Владеть способностью оценивать результат и его последствия	С трудом оценивает результат деятельности и его последствия	В целом способен оценивать результат деятельности и его последствия	Качественно и полно оценивает результат деятельности и его последствия
<b>ПК-19 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, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального</b>			

<b>развития персонала</b>			
Знать специфику сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом	Обнаруживает фрагментарные знания при сборе информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом	В целом имеет адекватное представление о сборе информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом	Демонстрирует высокий уровень знаний при сборе информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом
Уметь собирать информацию для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом	Допускает ошибки при сборе информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом	Способен выполнять обязанности при сборе информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом	Эффективно выполняет обязанности при сборе информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом
Владеть необходимым инструментарием для разработки методических материалов	С трудом использует необходимый инструментарий	В целом способен использовать необходимый инструментарий для разработки методических материалов	Результативно и качественно использует необходимый инструментарий для разработки методических материалов
<b>ПК-20 умение оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала</b>			
Знать содержание процедур оценки эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала	Знает содержание некоторых процедур оценки эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала	Знает содержание наиболее распространенных процедур оценки эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала	Знает содержание базовых и новейших процедур оценки эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала
Уметь оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала	Частично умеет оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала	В целом умеет оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала	Эффективно умеет оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала
Владеть навыками оценки эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала	Владеет некоторыми навыками оценки эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала	Владеет основными навыками оценки эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала	Владеет комплексными навыками оценки эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала
<b>ПК-21 знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением при менять их на практике</b>			
Знать современные проблемы и технологии управления карьерой	Имеет не полные знания о современных проблемах и технологиях управления карьерой	Демонстрирует достаточный уровень знаний о современных проблемах и технологиях управления карьерой	Демонстрирует высокий уровень знаний о современных проблемах и технологиях управления карьерой
Уметь диагностировать проблемы в системе управления карьерой	Не в полной мере демонстрирует умение диагностировать проблемы в системе управления карьерой	В целом демонстрирует умение диагностировать проблемы в системе управления карьерой	Умеет в полной мере диагностировать проблемы в системе управления карьерой
Владеть методами диагностики комплексных проблем в системе управления карьерой	Не в полной мере демонстрирует способность к использованию методов диагностики комплексных проблем в	В целом способен к использованию методов диагностики комплексных проблем в системе управления карьерой	Способен обоснованно использовать методы диагностики комплексных проблем в системе управления карьерой

	системе управления карьерой		
<b>ПК-22 умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени</b>			
Знать параметры контроля за использованием рабочего времени	Обнаруживает слабые знания параметров контроля за использованием рабочего времени	Общие знания параметров контроля за использованием рабочего времени	Обнаруживает глубокие теоретические знания параметров контроля за использованием рабочего времени
Уметь проводить оценку параметров контроля за использованием рабочего времени	Затрудняется проводить оценку параметров контроля за использованием рабочего времени	В полной мере умеет использовать методы оценки параметров контроля за использованием рабочего времени	Умеет эффективно и результативно использовать различные методы оценки параметров контроля за использованием рабочего времени
Владеть навыками выявления отклонений в реализации контроля за использованием рабочего времени	Испытывает трудности выявления отклонений в реализации контроля за использованием рабочего времени	Может выявлять отклонения в реализации контроля за использованием рабочего времени	Способен эффективно выявлять отклонения в реализации контроля за использованием рабочего времени
<b>ПК-23 знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике</b>			
Знать специфику современных социально-трудовых проблем в исследовании удовлетворенности персонала работой в организации	Имеет не полные знания о специфике современных социально-трудовых проблем в исследовании удовлетворенности персонала работой в организации	Демонстрирует достаточный уровень знаний о специфике современных социально-трудовых проблем в исследовании удовлетворенности персонала работой в организации	Демонстрирует высокий уровень знаний о специфике современных социально-трудовых проблем в исследовании удовлетворенности персонала работой в организации
Уметь разрабатывать систему мер по практической реализации путей решения социально-трудовых проблем в исследовании удовлетворенности персонала работой в организации	Не в полной мере демонстрирует умение разрабатывать систему мер по практической реализации путей решения социально-трудовых проблем в исследовании удовлетворенности персонала работой в организации	В целом демонстрирует умение разрабатывать систему мер по практической реализации путей решения социально-трудовых проблем в исследовании удовлетворенности персонала работой в организации	Умеет в полной мере разрабатывать систему мер по практической реализации путей решения социально-трудовых проблем в исследовании удовлетворенности персонала работой в организации
Владеть навыками применения на практике результатов исследований удовлетворенности персонала работой в организации	Не в полной мере демонстрирует способность применения на практике результатов исследований удовлетворенности персонала работой в организации	В целом способен выявлять и применять на практике результаты исследований удовлетворенности персонала работой в организации	Способен обоснованно выявлять и применять на практике результаты исследований удовлетворенности персонала работой в организации
<b>ПК-24 способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации</b>			
Знать современные подходы к организации и применению на практике методов оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Имеет не полные знания о современных подходах к организации и применению на практике методов оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Демонстрирует достаточный уровень знаний о современных подходах к организации и применению на практике методов оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Демонстрирует высокий уровень знаний о современных подходах к организации и применению на практике методов оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

Уметь применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Не в полной мере демонстрирует умение применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	В целом демонстрирует умение применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Умеет в полной мере демонстрирует умение применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
Владеть навыками применения количественных и качественных методов оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Не в полной мере демонстрирует способность применять количественные и качественные методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	В целом способен применять количественные и качественные методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Способен обоснованно применять количественные и качественные методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
<b>ПК-25 способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений</b>			
Знать характеристики анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом	Может рассказать о некоторых характеристиках анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом	Может рассказать об основных характеристиках анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом	Имеет системные знания о характеристиках анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом
Уметь применять и использовать характеристики анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом	Корректирует действия в соответствии с изменениями характеристик анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом	Способен применять характеристики анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом	Умеет применять и использовать характеристики анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом
Владеть методами оценки рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом	Способен оценивать рыночных и специфические риски, связанные с деятельностью по реализации функций управления персоналом	В необходимой мере учитывает потребности рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом	Способен системно оценивать характеристики рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом
<b>ПК-26 знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал</b>			
Знать содержание и сущность методов экономического и статистического анализа трудовых показателей	Обнаруживает фрагментарные знания содержания и сущности методов экономического и статистического анализа трудовых показателей	В целом имеет базовое представления о содержании и сущности методов экономического и статистического анализа трудовых показателей	Демонстрирует высокий уровень знаний содержания и сущности методов экономического и статистического анализа трудовых показателей

Уметь применять важнейшие методы экономического и статистического анализа трудовых показателей	Затрудняется применять важнейшие методы экономического и статистического анализа трудовых показателей	Может применять важнейшие методы экономического и статистического анализа трудовых показателей	Подробно, грамотно и качественно применяет важнейшие методы экономического и статистического анализа трудовых показателей
Владеть инструментарием применения методов экономического и статистического анализа трудовых показателей	С трудом владеет инструментарием применения методов экономического и статистического анализа трудовых показателей	В целом способен использовать инструментарий применения методов экономического и статистического анализа трудовых показателей	Результативно и качественно использует инструментарий применения методов экономического и статистического анализа трудовых показателей
<b>ПК-27 владение методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом</b>			
Знать навыки работы со специализированными кадровыми компьютерными программами	Может рассказать о некоторых навыках работы со специализированными кадровыми компьютерными программами	Может рассказать об основных навыках работы со специализированными кадровыми компьютерными программами	Имеет системные знания о навыках работы со специализированными кадровыми компьютерными программами
Уметь применять и использовать навыки работы со специализированными кадровыми компьютерными программами	Корректирует действия в соответствии с применением и использованием навыков работы со специализированными кадровыми компьютерными программами	Способен применять и использовать навыки работы со специализированными кадровыми компьютерными программами	Умеет применять и использовать навыки работы со специализированными кадровыми компьютерными программами
Владеть навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами	Способен оценивать навыки работы со специализированными кадровыми компьютерными программами	В необходимой мере учитывает навыки работы со специализированными кадровыми компьютерными программами	Способен системно оценивать навыки работы со специализированными кадровыми компьютерными программами
<b>ПК-28 знание корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций</b>			
Знать особенности работы со средствами передачи информации, приемы обеспечения информационной безопасности	Обнаруживает фрагментарные знания особенностей работы со средствами передачи информации, приемами обеспечения информационной безопасности	В целом имеет адекватное представление об особенностях работы со средствами передачи информации, приемами обеспечения информационной безопасности	Демонстрирует высокий уровень знаний особенностей работы со средствами передачи информации, приемами обеспечения информационной безопасности
Уметь использовать специальные средства передачи информации в профессиональной деятельности	Затрудняется использовать специальные средства передачи информации в профессиональной деятельности	Может использовать специальные средства передачи информации в профессиональной деятельности	Продуктивно использует специальные средства передачи информации в профессиональной деятельности

Владеть навыками работы со средствами передачи информации	С трудом производит работу со средствами передачи информации	В целом способен осуществлять работу со средствами передачи информации	Результативно и грамотно работает со средствами передачи информации
<b>ПК-29 владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</b>			
Знать правила, принципы и алгоритмы построения современных технологий социальной работы с персоналом	Имеет фрагментарные представления о правилах, принципах и алгоритмах построения современных технологий социальной работы с персоналом	Имеет общие представления о правилах, принципах и алгоритмах построения современных технологий социальной работы с персоналом	Имеет системные представления о правилах, принципах и алгоритмах построения современных технологий социальной работы с персоналом
Уметь использовать способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом	Испытывает затруднения в демонстрации умения целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом	Способен продемонстрировать умения целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом	В полной мере способен продемонстрировать умения целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом
Владеть навыками эффективной реализации современных технологий социальной работы с персоналом	Испытывает затруднения в демонстрации навыков эффективной реализации современных технологий социальной работы с персоналом	Способен продемонстрировать навыки эффективной реализации современных технологий социальной работы с персоналом	В полной мере способен продемонстрировать навыки эффективной реализации современных технологий социальной работы с персоналом
<b>ПК-30 знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике</b>			
Знать принципы диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации	Обнаруживает фрагментарные знания принципов диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации	В целом имеет адекватное представление о принципах диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации	Демонстрирует высокий уровень знаний принципов диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации
Уметь анализировать принципы диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации	Затрудняется анализировать принципы диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации	Способен анализировать принципы диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации	Результативно анализирует принципы диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации
Владеть навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации	С трудом владеет навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации	В целом способен диагностировать и управлять конфликтами и стрессами в организации	Результативно диагностирует и управляет конфликтами и стрессами в организации
<b>ПК-31 способность и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива</b>			
Знать основные теоретические направления прикладной	Допускает ошибки при соотнесении основных теоретических направлений	Знает основные теоретические направления прикладной	Демонстрирует отличные знания основных теоретических направлений

социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива
Уметь выявлять тенденции и закономерности развития прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	Не умеет выявлять тенденции и закономерности развития прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	В целом способен выявлять тенденции и закономерности развития прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	Результативно выявляет тенденции и закономерности развития прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива
Владеть навыками элементарного сравнительного анализа теоретических подходов прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	Не в полной мере демонстрирует способность сравнительного анализа теоретических подходов прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	Может проводить сравнительный анализ теоретических подходов прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	Владеет навыками проведения грамотного сравнительного анализа теоретических подходов прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива
<b>ПК-32 владение навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации</b>			
Знать особенности применения на практике навыков диагностики организационной культуры	Имеет фрагментарные представления об особенностях применения на практике навыков диагностики организационной культуры	Имеет общие представления об особенностях применения на практике навыков диагностики организационной культуры	Имеет системные представления об особенностях применения на практике навыков диагностики организационной культуры
Уметь использовать навыки диагностики организационной культуры на практике	Испытывает затруднения в демонстрации умения использовать навыки диагностики организационной культуры на практике	Способен продемонстрировать умения использовать навыки диагностики организационной культуры на практике	В полной мере способен продемонстрировать умения использовать навыки диагностики организационной культуры на практике
Владеть навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике	Испытывает затруднения в демонстрации навыков диагностики организационной культуры и умения применять их на практике	Способен продемонстрировать навыки диагностики организационной культуры и умения применять их на практике	В полной мере способен продемонстрировать навыки диагностики организационной культуры и умения применять их на практике
<b>ПК-33 владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания</b>			
Знать современные подходы предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	Имеет фрагментарные представления о современных подходах предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	Имеет общие представления о современных подходах предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	Имеет системные представления о современных подходах предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания
Уметь использовать эффективные инструменты предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	Испытывает затруднения в демонстрации умения использовать эффективные инструменты предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	Способен продемонстрировать умения использовать эффективные инструменты предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	В полной мере способен продемонстрировать умения использовать эффективные инструменты предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания

		выгорания	
Владеть навыками профилактики профессиональной деформации и профессионального выгорания	Испытывает затруднения в демонстрации навыков профилактики профессиональной деформации и профессионального выгорания	Способен продемонстрировать навыки профилактики профессиональной деформации и профессионального выгорания	В полной мере способен продемонстрировать навыки профилактики профессиональной деформации и профессионального выгорания
<b>ПК-34 знание основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально- стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования</b>			
Знать современные методы построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации	Имеет фрагментарные представления о современных методах построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации	Имеет общие представления о современных методах построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации	Имеет системные представления о современных методах построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации
Уметь использовать методы построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации	Испытывает затруднения в демонстрации умения использовать методы построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации	Способен продемонстрировать умения использовать методы построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации	В полной мере способен продемонстрировать умения использовать методы построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации
Владеть навыками построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации	Испытывает затруднения в демонстрации навыков построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации	Способен продемонстрировать навыки построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации	В полной мере способен продемонстрировать навыки построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации
<b>ПК-35 знание основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом</b>			
Знать правила разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом	Обнаруживает фрагментарные знания правил разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом	В целом имеет адекватное представление о правилах разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом	Демонстрирует высокий уровень знаний правил разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом
Уметь применять на практике основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом	Затрудняется использовать основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом	Может использовать основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом	Эффективно использует основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом
Владеть навыками применения на	С трудом применяет на практике основы	В целом способен применять на практике	Результативно применяет на практике основы

практике основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом	разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом	основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом	разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом
<b>ПК-36 знание основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала</b>			
Знать основы методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом	Обнаруживает фрагментарные знания методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом	В целом имеет адекватное представление об основах оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом	Демонстрирует высокий уровень знаний основ оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом
Уметь применять методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом	Затрудняется правильно применять методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом	Может правильно применять методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом	Правильно и эффективно применяет методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом
Владеть навыками работы с методами оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом	Допускает ошибки при работе с методами оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом	В целом способен работать с методами оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом	Результативно работает с методами оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом
<b>ПК-37 способность участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике</b>			
Знать содержание и сущность реализации программы организационных изменений в части решения задач управления персоналом	Обнаруживает фрагментарные знания содержания и сущности реализации программы организационных изменений в части решения задач управления персоналом	В целом имеет базовое представления о реализации программы организационных изменений в части решения задач управления персоналом	Демонстрирует высокий уровень знаний реализации программы организационных изменений в части решения задач управления персоналом
Уметь участвовать в реализации программы организационных изменений в части решения задач управления персоналом	Затрудняется участвовать в реализации программы организационных изменений в части решения задач управления персоналом	Может участвовать в реализации программы организационных изменений в части решения задач управления персоналом	Подробно, грамотно и качественно участвует в реализации программы организационных изменений в части решения задач управления персоналом
Владеть инструментарием реализации программы организационных изменений в части решения задач управления персоналом	С трудом владеет инструментарием реализации программы организационных изменений в части решения задач управления персоналом	В целом способен использовать инструментарий реализации программы организационных изменений в части решения задач управления персоналом	Результативно и качественно использует инструментарий реализации программы организационных изменений в части решения задач управления персоналом
<b>ПК-38 владение навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК – Национальный союз кадровиков», «Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом («Национальный союз</b>			

<b>«Управление персоналом»), Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом</b>			
Знать специфику системы мер по практической реализации путей взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством	Имеет фрагментарные знания о специфике системы мер по практической реализации путей взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством	Демонстрирует достаточный уровень знаний о специфике системы мер по практической реализации путей взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством	Демонстрирует высокий уровень знаний о специфике системы мер по практической реализации путей взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством
Уметь разрабатывать систему мер по практической реализации путей взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством	Не в полной мере демонстрирует умение разрабатывать систему мер по практической реализации путей взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством	В целом демонстрирует умение разрабатывать систему мер по практической реализации путей взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством	Умеет в полной мере разрабатывать систему мер по практической реализации путей взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством
Владеть навыками разработки системы мер по практической реализации путей взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством	Не в полной мере демонстрирует способность выявлять и интерпретировать пути взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством	В целом способен выявлять и интерпретировать пути взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством	Способен обоснованно выявлять и интерпретировать пути взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством

### **Оценивание процедуры подготовки выпускной квалификационной работы.**

<b>Критерий</b>	<b>Проверяемый код компетенции</b>
<p>1. Подготовка ВКР к процедуре защиты</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Выбор темы выпускной квалификационной работы студентом осуществлен самостоятельно в соответствии с его научными интересами, с учетом возможностей сбора практического материала на базе практики. При выборе темы студент исходит из актуальности проблемы, ее практической значимости, возможности получения конкретных практических и статистических данных, наличия литературы, законодательных и нормативных актов по заданной проблеме. Тема сформулирована четко, (с указанием вида отрасли, учреждения или организации, региона, на примере которого она будет выполняться).;</li> <li>- студентом выполнено задание научного руководителя по подготовке выпускной квалификационной работы: подготовлен план работы, перечень основных литературных источников, законодательно-правовых актов, других материалов и т.д.;</li> <li>- составлен план выпускной квалификационной работы, в котором находят отражение основные направления исследования. Узловые вопросы темы отражены в главах, конкретизация проблем - в параграфах. Из плана сформировано содержание;</li> <li>- во введении обоснованы: выбор темы, ее актуальность, степень ее разработанности, объект и предмет исследования, цели, задачи, гипотеза, методологические основы работы, дан краткий обзор источников теоретического и практического материала, на которых базируется исследование. Актуальность выбранной темы обоснована через раскрытие реальной потребности практиков социальной работы в ее изучении и необходимости выработки практических рекомендаций, связанных с работой с определенной категорией людей;</li> <li>- в первой главе рассмотрены теоретические аспекты выбранной темы в ее развитии и проявлении в конкретных условиях. На основе изучения законодательных документов, исторических предпосылок, работ отечественных и зарубежных авторов изложена сущность исследуемой проблемы, рассмотрены различные подходы к ее решению.</li> </ul>	<p>ОК -1, ОК- 2, ОК- 3, ОК-4, ОК- 5, ОК-6, ОК-7, ОК-8, ОК-9, ОПК 1, ОПК 5</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- в эмпирической части исследования дан глубокий анализ изучаемой проблемы с использованием различных методов исследования, включая математические. Рассмотрены пути решения данной проблемы, разработаны предложения, носящие конкретный характер.</li> <li>- прослеживается логическая связь между главами и последовательное развитие основной темы на протяжении всей работы.</li> <li>- в заключении работы, кратко, четко и последовательно изложены теоретические и практические выводы и предложения, дающие полное представление о содержании, значимости, обоснованности и эффективности разработок.</li> </ul>	
<p>2. Критерии оформления ВКР</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- титульный лист заполнен с соблюдением всех требований: наименование учебного заведения, тема исследования, исполнителя (студента), научного руководителя и пр.;</li> <li>- содержание включает наименование всех глав, параграфов, разделов с указанием номеров страниц.: каждая глава и параграф имеют свою нумерацию и название. Название главы не дублирует название темы, а название параграфов - названия глав.;</li> <li>- по мере написания выпускной квалификационной работы названия отдельных глав и параграфов уточнены, но не претерпели существенных изменений, искажающих поставленные в работе цели и задачи.</li> <li>- список использованной литературы отражает источники, которые изучил и использовал студент в процессе подготовки ВКР</li> <li>- пройдена процедура «Антиплагиат»</li> <li>- работа оформлена аккуратно и грамотно.</li> <li>- законченная выпускная квалификационная работа, подписана студентом, руководителем, нормоконтролером и представляется на кафедру.</li> </ul>	ОПК 2, ОПК 3, ОПК 4, ПК-32, ПК-33
<p>3. Личностно-профессиональные качества студента</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проявил добросовестность и ответственность, вдумчивость и серьезность при написании ВКР</li> <li>- имеет развитые коммуникативные навыки, способен вести диалог по проблеме исследования</li> <li>- обладает критическим мышлением</li> <li>- способен анализировать теоретический и практический материал, делать выводы</li> <li>- способен обосновывать выбор методов исследования</li> <li>- адекватно воспринимает критику</li> <li>- способен организовать личностное пространство, соблюдает сроки выполнения заданий научного руководителя</li> <li>- обладает исследовательской грамотностью, корректностью</li> </ul>	ОПК 6, ОПК 7, ОПК-8, ОПК-9, ОПК-10, ПК 1, ПК 2, ПК 27, ПК 28, ПК 29, ПК 30, ПК 31
<p>4. Предварительная защита</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- краткое изложение сути выпускной квалификационной работы: обоснована актуальность темы, степень разработанности темы, изложено основное содержание, выводы и предложения с убедительной аргументацией.</li> <li>- качество ответов на вопросы комиссии: логичность, глубина, правильность и полнота ответов</li> </ul>	ПК 3, ПК 4, ПК-5, ПК 6, ПК 7, ПК 8, ПК 9, ПК 10, ПК 11, ПК 12, ПК 13, ПК-14, ПК 15, ПК-16, ПК 17, ПК-18, ПК 19, ПК-20, ПК-21, ПК-22, ПК-23, ПК-24, ПК-25, ПК-26

Оценка (шкала оценивания)	Описание показателей
Продвинутый уровень – оценка отлично	<p>ВКР выполнена на актуальную тему, четко формализованы цель и задачи исследования, раскрыта суть проблемы с систематизацией точек зрения авторов и выделением научных направлений, оценкой их общности и различий, обобщением отечественного и зарубежного опыта. Изложена собственная позиция. Стиль изложения научный со ссылками на источники. Достоверность выводов базируется на глубоком анализе объекта исследования. Комплекс авторских предложений и рекомендаций аргументирован, обладает новизной и практической значимостью. Руководителем работа оценена высоко. В ходе защиты выпускник продемонстрировал свободное владение материалом, уверенно излагал</p>

	результаты исследования, представил презентацию, в достаточной степени отражающую суть ВКР.
Повышенный уровень – оценка хорошо	ВКР выполнена на актуальную тему, четко формализованы цель и задачи исследования, суть проблемы раскрыта с систематизацией точек зрения авторов, обобщением отечественного и(или) зарубежного опыта с определением собственной позиции. Стил ь изложения научный со ссылками на источники. Достоверность выводов базируется на анализе объекта исследования. Комплекс авторских предложений и рекомендаций аргументирован, обладает практической значимостью. Руководителем работа оценена положительно или высоко. В ходе защиты выпускник уверенно излагал результаты исследования, представил презентацию, в достаточной степени отражающую суть диссертации. Однако были допущены незначительные неточности при изложении материала, не искажающие основного содержания по существу, презентация имеет неточности, ответы на вопросы при обсуждении работы были недостаточно полными.
Базовый (пороговый) уровень – оценка удовлетворительно	ВКР выполнена на актуальную тему, формализованы цель и задачи исследования, тема раскрыта. Стил ь изложения нельзя назвать научным. Ссылки на источники имеются, однако нет увязки сущности темы с современными, наиболее значимыми направлениями решения проблемы и методами. В аналитической части ВКР объект исследован без применения методов сравнения в динамике. В проектной части сформулированы предложения и рекомендации, которые носят общий характер или недостаточно аргументированы. Руководителем работа оценена удовлетворительно/положительно. В ходе защиты допущены неточности при изложении материала, достоверность некоторых выводов не доказана. Отсутствие или низкое качество презентации.
Недостаточный уровень – оценка неудовлетворительно	Студент нарушил календарный план разработки ВКР, выполненной на актуальную тему, которая раскрыта не полностью, структура не совсем логична, (нет увязки сущности темы с наиболее значимыми направлениями решения проблемы и применяемыми механизмами или методами). В проектной части предложения и рекомендации неконкретны и недостаточно аргументированы. Допущены неточности при изложении материала, достоверность некоторых выводов не доказана. Результаты исследования не апробированы. Автор не может разобраться в конкретной практической ситуации, не обладает достаточными знаниями и практическими навыками для профессиональной деятельности.

## **6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к ВКР.**

1) Структура и оформление бакалаврской, дипломной курсовой работ и магистерских диссертаций: учеб.-метод.указания/сост. М.Б.Астапов, О.А.Бондаренко. Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2016.

2) Методические указания по подготовке и защите выпускных квалификационных работ по направлению подготовки 38.03.03 – Управление персоналом, утверждены на заседании Ученого совета факультета управления и психологии Кубанского государственного университета, протокол № 7 от 20.04.2018 г.

### **7. Методические указания по выполнению выпускной квалификационной работы.**

#### **Порядок выполнения выпускных квалификационных работ.**

Продолжительность подготовки ВКР определяется учебным планом.

Список рекомендуемых тем ВКР утверждается выпускающий кафедрой и доводится до сведения выпускников не позднее, чем за шесть месяцев до защиты ВКР.

Выпускнику может предоставляться право выбора темы ВКР в порядке, определяемом заведующим выпускающей кафедры, вплоть до предложения своей тематики с необходимым обоснование целесообразности ее разработки.

Выпускник обязан выбрать примерную тему ВКР не позднее, чем за шесть месяцев до защиты ВКР

Для руководства ВКР заведующим кафедрой назначается научный руководитель в сроки, не позднее утверждения учебной нагрузки на следующий учебный год.

Определяющим при назначении научного руководителя ВКР является его квалификация, специализация и направление научной работы. При необходимости студенту назначаются консультанты.

Смена научного руководителя и принципиальное изменение темы ВКР возможны в исключительных случаях по решению заведующего кафедрой не позднее трех месяцев до защиты ВКР.

Окончательные варианты темы ВКР, выбранные выпускником и согласованные с научным руководителем, утверждаются выпускающей кафедрой не позднее, чем за один месяц до защиты ВКР

Научный руководитель ВКР осуществляет руководство и консультационную помощь в процессе подготовки ВКР в пределах времени, определяемого нормами педагогической нагрузки.

#### **Порядок и сроки представления ВКР научному руководителю и в ГЭК.**

После завершения подготовки обучающимся выпускной квалификационной работы руководитель выпускной квалификационной работы представляет письменный отзыв о работе обучающегося в период подготовки выпускной квалификационной работы (далее - отзыв). В случае выполнения выпускной квалификационной работы несколькими обучающимися руководитель выпускной квалификационной работы представляет отзыв об их совместной работе в период подготовки выпускной квалификационной работы.

Подготовленная и полностью оформленная работа вместе с отзывом научного руководителя, и, при наличии, справками о практическом использовании результатов представляется на выпускающую кафедру для прохождения нормоконтроля и последующей процедуры предварительной защиты.

Факультет обеспечивает ознакомление обучающегося с отзывом и рецензией (рецензиями) не позднее чем за 5 календарных дней до дня защиты выпускной квалификационной работы.

Выпускная квалификационная работа, отзыв передаются в государственную экзаменационную комиссию не позднее чем за 2 календарных дня до дня защиты выпускной квалификационной работы

Тексты выпускных квалификационных работ, за исключением текстов выпускных квалификационных работ, содержащих сведения, составляющие государственную тайну, размещаются организацией в электронно-библиотечной системе университета и проверяются на объем заимствования.

#### **Порядок защиты выпускной квалификационной работы.**

Защита выпускной квалификационной работы осуществляется на заседании государственной экзаменационной комиссии, утверждаемой в установленном порядке.

К государственной итоговой аттестации допускается обучающийся, не имеющий академической задолженности и в полном объеме выполнивший учебный план или индивидуальный учебный план по соответствующей образовательной программе высшего образования.

После завершения защиты всех ВКР, предусмотренных по графику на текущий день, объявляется перерыв для обсуждения членами комиссии итогов защиты и выставления окончательной оценки студентам. Результаты защиты определяются оценками "отлично", "хорошо", "удовлетворительно", "неудовлетворительно".

Результаты государственного аттестационного испытания, проводимого в устной форме, объявляются в день его проведения, результаты государственного аттестационного испытания, проводимого в письменной форме, - на следующий рабочий день после дня его проведения.

Председатель ГЭК сообщает выпускникам окончательные итоги защиты выпускных квалификационных работ.

Наиболее интересные в теоретическом и практическом отношении ВКР могут быть рекомендованы к опубликованию в печати, а также представлены к участию в конкурсе научных работ.

После публичного заслушивания всех ВКР, представленных на защиту, проводится закрытое заседание экзаменационной комиссии. На закрытом заседании комиссии обсуждаются результаты прошедших защит, выносятся согласованная оценка по каждой выпускной квалификационной работе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно». Оценка выносится простым большинством голосов членов комиссии, участвующих в заседании (при равенстве голосов, решающим является голос председателя).

По окончании закрытого заседания возобновляется публичное открытое заседание комиссии, на которое вместе со студентами приглашаются все желающие. Председатель кратко подводит итоги, объявляет оценки по защищенным на данном заседании выпускным квалификационным работам и другие результаты, в том числе о присуждении (не присуждении) каждому выпускнику искомой степени (квалификации), о выдаче дипломов с отличием и др.

По результатам ГИА обучающийся имеет право на апелляцию.

Выпускник имеет право подать в апелляционную комиссию письменную апелляцию о нарушении, по его мнению, установленной процедуры проведения государственного аттестационного испытания в форме ГИА. Апелляция подается лично обучающимся в апелляционную комиссию не позднее следующего рабочего дня после объявления результатов государственного аттестационного испытания. Для рассмотрения апелляции секретарь ГЭК направляет в апелляционную комиссию протокол заседания ГЭК, заключение председателя государственной экзаменационной комиссии о соблюдении процедурных вопросов при проведении государственного аттестационного испытания, а также бакалаврскую работу, отзыв.

Апелляция рассматривается не позднее 2 рабочих дней со дня подачи апелляции на заседании апелляционной комиссии, на которое приглашаются председатель ГЭК и обучающийся, подавший апелляцию.

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

При рассмотрении апелляции о нарушении порядка проведения государственного аттестационного испытания апелляционная комиссия принимает одно из следующих решений:

- об отклонении апелляции, если изложенные в ней сведения о нарушениях процедуры проведения государственной итоговой аттестации обучающегося не подтвердились и (или) не повлияли на результат государственного аттестационного испытания;

- об удовлетворении апелляции, если изложенные в ней сведения о допущенных нарушениях процедуры проведения государственной итоговой аттестации обучающегося подтвердились и повлияли на результат государственного аттестационного испытания.

В случае, удовлетворения апелляции, результат проведения государственного аттестационного испытания подлежит аннулированию, в связи с чем протокол о рассмотрении апелляции не позднее следующего рабочего дня передается в государственную экзаменационную комиссию для реализации решения апелляционной комиссии. Обучающемуся предоставляется возможность пройти государственное аттестационное испытание в сроки, установленные образовательной организацией.

При рассмотрении апелляции о несогласии с результатами государственного аттестационного испытания апелляционная комиссия выносит одно из следующих решений:

- об отклонении апелляции и сохранении результата государственного аттестационного испытания;

- об удовлетворении апелляции и выставлении иного результата государственного аттестационного испытания.

Решение апелляционной комиссии не позднее следующего рабочего дня передается в государственную экзаменационную комиссию. Решение апелляционной комиссии является основанием для аннулирования ранее выставленного результата государственного аттестационного испытания и выставления нового.

Решение апелляционной комиссии является окончательным и пересмотру не подлежит. Повторное проведение государственного аттестационного испытания осуществляется в присутствии одного из членов апелляционной комиссии.

Апелляция на повторное проведение государственного аттестационного испытания не принимается.

## **8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для подготовки к защите ВКР**

### **а) основная литература:**

1. Арсеньев, Ю.Н. Управление персоналом: Технологии : учебное пособие / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдова. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 192 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-00842-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558>

2. Система оценки персонала в организации : учебник / под ред. М.В. Полевой ; Финансовый университет при Правительстве РФ. - Москва : Прометей, 2018. - 279 с. : табл. - (Бакалавр. Базовый курс). - Библиогр.: с.252-258. - ISBN 978-5-907003-87-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494932>

### **б) дополнительная литература:**

1. Веснин, В. Р. Управление человеческими ресурсами [Текст] : теория и практика : учебник / В. Р. Веснин. - Москва : Проспект, 2014.

2. Маслов, В. И. Стратегическое управление персоналом в условиях глобализации [Электронный ресурс] : учебные пособия / В. И. Маслов. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 156 с. - <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=456086>.

3. Миронова, Е. Р. Подбор персонала: психологические и организационные аспекты [Текст] : учебно-методическое пособие / Е. Р. Миронова ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Кубанский гос. ун-т. - Краснодар : [Кубанский государственный университет], 2017.

**в) периодические издания.**

– журнал "Управление персоналом" [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru>

– журнал «Работа с персоналом» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.hr-journal.ru>

– Журнал «Штат» [Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.hrmedia.ru](http://www.hrmedia.ru)

– Журнал «Кадровик» [Электронный ресурс] – Режим доступа: [panor.ru/journals/kadrovik](http://panor.ru/journals/kadrovik)

– Электронный журнал «Директор по персоналу» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://e.hr-director.ru>

– Журнал «Генеральный директор» (раздел «Управление персоналом») [Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.gd.ru/rubric/view/id/122-upravlenie-personalom](http://www.gd.ru/rubric/view/id/122-upravlenie-personalom)

**Перечень информационных технологий, используемых при подготовке к ГИА, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.**

а) в процессе организации подготовки к ГИА применяются современные **информационные технологии:**

1) мультимедийные технологии, для чего проводятся в помещениях, оборудованных экраном, видеопроектором, персональными компьютерами.

2) компьютерные технологии и программные продукты, необходимые для сбора и систематизации информации, проведения требуемых расчетов и т.д.

**б) перечень лицензионного программного обеспечения:**

– Microsoft Windows 8, 10

– Microsoft Office Professional Plus

– «Антиплагиат»

– СПС «КонсультантПлюс».

**в) «Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

– Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (<http://www.consultant.ru>)

– Портал открытых данных Российской Федерации <https://data.gov.ru>

– База открытых данных Министерства труда и социальной защиты РФ <https://rosmintrud.ru/opendata>

– База данных Научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU <https://elibrary.ru/>

– База данных Всероссийского института научной и технической информации (ВИНИТИ) РАН <http://www2.viniti.ru/>

– Базы данных в сфере интеллектуальной собственности, включая патентные базы данных [www.rusnano.com](http://www.rusnano.com)

– Базы данных и аналитические публикации «Университетская информационная система РОССИЯ» <https://uisrussia.msu.ru/>

– База данных международных индексов научного цитирования Web of Science <http://webofscience.com/>;

– База данных рефератов и цитирования Scopus <http://www.scopus.com/>;

– Базы данных компании «Ист Вью» <http://dlib.eastview.com/>;

– Американская патентная база данных <http://www.uspto.gov/patft/>;

– Университетская информационная система РОССИЯ (УИС Россия) <http://uisrussia.msu.ru/>;

– База данных Springer Materials <http://materials.springer.com/>;

– База данных Springer Protocols <http://www.springerprotocols.com/>;

– Портал открытых данных Российской Федерации <https://data.gov.ru>

– База открытых данных Министерства труда и социальной защиты РФ <https://rosmintrud.ru/opendata>

– База данных Научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU <https://elibrary.ru/>

- База данных Всероссийского института научной и технической информации (ВИНИТИ) РАН <http://www2.viniti.ru/>
- Базы данных в сфере интеллектуальной собственности, включая патентные базы данных [www.rusnano.com](http://www.rusnano.com)
- Базы данных и аналитические публикации «Университетская информационная система РОССИЯ» <https://uisrussia.msu.ru/>
- Информационно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://consultant.ru/>
- Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru>)
- Официальная статистика РФ: Рынок труда, занятость и заработная плата [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/wages](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages)
- Министерство труда и социальной защиты РФ [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru>
- Научно-исследовательский институт труда и социального страхования (НИИ труда) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.niitru.ru>
- Гос. инспекция труда в Краснодарском крае [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://git23.rostrud.ru/>
- Профессиональные стандарты [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://profstandart.rosmintrud.ru>
- HR-портал [Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.hr-portal.ru](http://www.hr-portal.ru)
- Портал о кадровом менеджменте [Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.hrm.ru](http://www.hrm.ru).

#### **Порядок проведения ГИА для лиц с ограниченными возможностями здоровья**

При проведении государственной итоговой аттестации обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

- проведение государственной итоговой аттестации для инвалидов в одной аудитории совместно с обучающимися, не являющимися инвалидами, если это не создает трудностей для инвалидов и иных обучающихся при прохождении государственной итоговой аттестации;
- присутствие в аудитории ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся инвалидам необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей (занять рабочее место, передвигаться, прочесть и оформить задание, общаться с председателем и членами государственной экзаменационной комиссии);
- пользование необходимыми обучающимся инвалидам техническими средствами при прохождении государственной итоговой аттестации с учетом их индивидуальных особенностей;
- обеспечение возможности беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, лифтов, при отсутствии лифтов аудитория должна располагаться на первом этаже, наличие специальных кресел и других приспособлений).

По письменному заявлению обучающегося инвалида продолжительность сдачи обучающимся инвалидом государственного аттестационного испытания может быть увеличена по отношению к установленной продолжительности его сдачи:

- продолжительность выступления обучающегося при защите выпускной квалификационной работы - не более чем на 15 минут.

В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается выполнение следующих требований при проведении государственного аттестационного испытания:

##### а) для слепых:

- задания и иные материалы для сдачи государственного аттестационного испытания оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых, либо зачитываются ассистентом;
- письменные задания выполняются обучающимися на бумаге или на компьютере со специализированным программным обеспечением для слепых, либо надиктовываются ассистенту;

– при необходимости обучающимся предоставляется комплект письменных принадлежностей и бумага, компьютер со специализированным программным обеспечением для слепых;

б) для слабовидящих:

– задания и иные материалы для сдачи государственного аттестационного испытания оформляются увеличенным шрифтом;

– обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

– при необходимости обучающимся предоставляется увеличивающее устройство, допускается использование увеличивающих устройств, имеющихся у обучающихся;

в) для глухих и слабослышащих, с тяжелыми нарушениями речи:

обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающимся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

по их желанию государственные аттестационные испытания проводятся в письменной форме;

г) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):

– письменные задания выполняются обучающимися на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;

– по их желанию государственные аттестационные испытания проводятся в устной форме.

Обучающийся инвалид не позднее чем за 3 месяца до начала проведения государственной итоговой аттестации подает письменное заявление о необходимости создания для него специальных условий при проведении государственных аттестационных испытаний с указанием его индивидуальных особенностей. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие наличие у обучающегося индивидуальных особенностей.

На сайте КубГУ также имеется специальная версия для слабовидящих, позволяющая лицам с ограничениями здоровья по зрению просматривать страницы и документы с увеличенным шрифтом и контрастностью, что делает навигацию по страницам сайта, том числе и Научной библиотеки, более удобным.

#### **11. Материально-техническая база, необходимая для проведения ГИА**

№	Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Кабинет (для выполнения ВКР)	<ul style="list-style-type: none"><li>• рабочее место для консультанта-преподавателя;</li><li>• переносной компьютер, принтер;</li><li>• рабочие места для обучающихся;</li><li>• лицензионное программное обеспечение общего и специального назначения;</li><li>• комплект учебно-методической документации.</li></ul>
2.	Кабинет (для защиты ВКР)	<ul style="list-style-type: none"><li>• рабочее место для членов Государственной экзаменационной комиссии;</li><li>• переносной компьютер и мультимедийный проектор, стационарный экран;</li><li>• лицензионное программное обеспечение общего и специального назначения.</li></ul>

## ПРИЛОЖЕНИЕ А

### Примерная тематика выпускных квалификационных работ по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», направленность (профиль) «Общий профиль»

1. Регламентация труда персонала: анализ и проектирование.
2. Организация работы по нормированию труда в организации.
3. Разработка стратегии управления персоналом в организации.
4. Развитие управленческих команд на современных предприятиях: методы анализа и консалтинговая поддержка
5. Регулирование социально-трудовых конфликтов в системе социального партнёрства организации (на примере организации N)
6. Совершенствование методов оценки персонала: теоретические основания и практические решения.
7. Планирование и развитие деловой карьеры работника на предприятии N
8. Профилактика стрессов в процессе адаптации персонала на примере организации N.
9. Разработка программ развития персонала на примере организации N
10. Формирование и поддержание HR-бренда организации: методы и технологии
11. Разработка и внедрение новой программы обучения менеджеров на примере организации N
12. Управление мотивацией персонала компании N с использованием ключевых показателей выполнения работы (KPI).
13. Анализ и совершенствование методов стимулирования менеджеров (на примере организации N).
14. Изучение особенностей мотивации персонала определенной категории (указать профессию, сферу бизнеса, группу сходных должностей) с целью совершенствования системы стимулирования.
15. Содержательные особенности мотивационной сферы у представителей разных профессий (сравнительное исследование)
16. Методы разработки организацией собственной системы оценки управленческого труда: психосемантический подход.
17. Разработка системы адаптации новых сотрудников организации (указать название категории персонала).
18. Ценностный подход в управлении персоналом: содержание и формы реализации.
19. Внутренний PR как инструмент формирования корпоративной культуры компании.
20. Лояльность сотрудников к организации: инструменты диагностики, технологии формирования и поддержания.
21. Совершенствование методов обучения персонала (указать категории персонала) в организации N.
22. Гендерные особенности реализации управленческих функций.
23. Разработка методов профилактики межличностных конфликтов в организации.
24. Анализ и разработка рекомендаций по повышению уровня удовлетворенности трудом персонала и (указать название должности или группы сходных должностей в определенной сфере деятельности).
25. Совершенствование практики подбора и адаптации новых сотрудников на примере компании N.
26. Проблемы и методы совершенствования организационно-управленческой структуры предприятия.
27. Совершенствование технологий подбора (указать название должности специалиста или группы сходных должностей, категории) на основе ключевых компетенций.
28. Проблема профессионального выгорания персонала различных категорий (указать название должности специалиста или группы сходных должностей).
29. Выявление причин высокой текучести кадров организации N и разработка рекомендаций по ее снижению.
30. Совершенствование системы аттестации персонала на предприятии N.
31. Проблемы подбора персонала в соответствии с организационной культурой компании
32. Особенности организационной культуры в компании сетевого маркетинга.

33. Социально-психологический климат как фактор стабильности организации.
34. Совершенствование (разработка) системы кадрового планирования.
35. Планирование численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации.
36. Маркетинг персонала: проблемы и технологии.
37. Разработка требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала.
38. Разработки и внедрение процедур отбора персонала.
39. Совершенствование технологий организации и нормирования труда (разработка локальных нормативных актов).
40. Анализ работы и рабочих мест: практический опыт и технологии.
41. Организация работы с кадровым резервом на примере организации N.
42. Формирование системы безопасности труда и охраны здоровья персонала организации.
43. Оптимизация режимов труда и отдыха для различных типов организаций и различных категорий персонала.
44. Нормативно-правовые основы кадрового учета и кадрового делопроизводства.
45. Информационно-технологическое обеспечение кадрового учета и кадрового делопроизводства.
46. Современная кадровая служба: особенности документационного обеспечения работы.
47. Правовое обеспечение службы управления персоналом
48. Обеспечение защиты персональных данных сотрудников.
49. Разработка и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом.
50. Разработка организационной структуры предприятия.
51. Разработка функционала сотрудников и подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции).
52. Взаимодействие HR-менеджера с внешними организациями (Пенсионным фондом, Фондом социального страхования, Государственной инспекцией труда, кадровыми агентствами и т.п.).
53. Анализ экономических показателей деятельности организации и показателей по труду, разработка и экономическое обоснование мероприятий по улучшению показателей.
54. Методы экономического и статистического анализа трудовых показателей.
55. Методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков.
56. Оценка социально-экономической эффективности мероприятий по охране труда и здоровья персонала.
57. Обеспечение безопасности труда персонала в деятельности службы персонала.
58. Анализ рынка образовательных, консалтинговых услуг в области работы с персоналом.
59. Методы оценки результативности обучения и иных форм профессионального развития персонала.
60. Формирование бюджета затрат на персонал и контроль его исполнения.
61. Контроллинг в управлении персоналом организации: анализ опыта использования.
62. Использование специализированных компьютерных программ для специалистов по управлению персоналом: проблемы и решения.
63. Использование корпоративных информационных систем при решении задач управления персоналом.
64. Анализ и развитие внутренних коммуникаций в организации.
65. Составление и реализация планов (программ) социального развития на предприятии.
66. Консультативная работа в деятельности специалиста по управлению персоналом.
67. Проблемы и методы профилактики профессиональной деформации личности работников.
68. Развитие навыков тайм-менеджмента у специалистов и менеджеров.
69. Совершенствование процедур контроля и оценки деятельности персонала (в организации, отрасли).
70. Оценка экономической и социальной эффективности проектов в области управления персоналом.
71. Описание и оптимизация бизнес-процессов в системе управления персоналом организации.
72. Управление персоналом в условиях реализации программ организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях).
73. Факторы успешной карьеры: сравнительный анализ представлений студентов и специалистов в сфере управления персоналом.

74. Доверие/недоверие сотрудников как элемент корпоративной культуры организации.
75. Ценности организации и ценности сотрудников организации: диагностика и интеграция.
76. Внутренний и внешний HR-бренд организации.
77. Технологии оценки личных и деловых качеств руководителей.
78. Психологические барьеры профессионального развития персонала
79. Разработка и внедрение тренинговых программ в процесс обучения персонала.
80. Ассесмент как метод отбора и оценки персонала: опыт применения и пути совершенствования технологии (на примере организаций NN)
81. Потребность в специалистах по управлению персоналом: анализ объявлений о вакансиях и зарплатных предложений на региональном рынке труда.
82. Проблемы использования автоматизированных программных средств в работе менеджера по персоналу.
83. Имидж молодого специалиста: анализ и разработка рекомендаций по его формированию.
84. Выявление причин текучести персонала и разработка рекомендации по снижению ее уровня (на примере торговой организации).
85. Проблемы адаптации молодых учителей и разработка рекомендаций по их решению.
86. Профилактика профессиональных деформаций нового типа в процессе управления развитием персонала организации.
87. Профессиональный стресс как источник деформации мотивационно-потребностной сферы работника.
88. Риски развития профессиональных деформаций у медицинских работников.
89. Удовлетворенность работой как организационно-психологический ресурс профессиональной адаптации и развития персонала.
90. Взаимосвязь восприятия работниками кадровой политики и социально-психологического климата в коллективе.

Приведенные темы являются примерными. Они требуют уточнения применительно к конкретной организации (организациям), на базе которой будет выполняться выпускная работа.

**ПРИЛОЖЕНИЕ Б**

**Титульный лист бакалаврской работы**

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
**(ФГБОУ ВО «КубГУ»)**

**Факультет управления и психологии**

**Кафедра** \_\_\_\_\_

Допустить к защите  
Заведующий кафедрой  
степень, звание

\_\_\_\_\_ И.О.Ф.  
подпись

\_\_\_\_\_ 2018 г.

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**  
**(БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)**

**ТЕХНОЛОГИИ ОЦЕНКИ ЛИЧНЫХ И ДЕЛОВЫХ КАЧЕСТВ**  
**РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

Работу выполнила \_\_\_\_\_ И.О.Ф.  
(подпись)

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

Научный руководитель  
степень, должность \_\_\_\_\_ И.О.Ф.

Нормоконтролер  
степень, должность \_\_\_\_\_ И.О.Ф.  
(подпись)

Краснодар  
2018

**ПРИЛОЖЕНИЕ В**  
**Оформление содержания Бакалаврской работы**  
**СОДЕРЖАНИЕ**

Введение.....	3
1 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала в организации: теоретический аспект .....	8
1.1 Понятие мотивации трудовой деятельности. Основные теории мотивации и их использование в управлении персоналом .....	8
1.2 Управление мотивацией: основные подходы и принципы .....	12
1.3 Методы стимулирования трудовой деятельности персонала .....	25
2 Исследование особенностей мотивации персонала в электросетевой компании .....	38
2.1 Общая характеристика деятельности организации и системы управления персоналом.....	38
2.2 Исследование особенностей мотивации труда персонала .....	47
2.3 Предложения по совершенствованию системы стимулирования персонала в организации.....	56
Заключение .....	70
Список использованных источников.....	74
Приложение А Организационная структура филиала компании.....	78

## ПРИЛОЖЕНИЕ Г

### ОТЗЫВ

научного руководителя на выпускную квалификационную работу бакалавра  
\_\_\_\_\_ (ФИО)  
студентки \_\_\_ курса, \_\_\_\_\_ (ОФО, ЗФО, направления подготовки  
управление персоналом  
факультета управления и психологии КубГУ  
« \_\_\_\_\_ » (тема ВКР)

Автор в полной мере владеет навыками применения нормативно-правовых документов в своей профессиональной деятельности, имеет общее представление об основах найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, умеет обоснованно демонстрировать знание основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в полной мере владеет необходимыми навыками основ норм трудового права, разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом.

\_\_\_\_\_ (ФИО автора ВКР) характеризуется как вдумчивый исследователь, выполненная им работа содержит необходимые компоненты научного поиска, включая умение формулировать проблему, систематизировать теоретический и эмпирический материал, оперировать доказательствами, завершать обобщения логичными выводами.

Изложенное позволяет сделать вывод о том, что выпускная квалификационная работа представляет собой целостное, законченное, самостоятельное, профессиональное исследование на актуальную тему, имеющую широкий спектр практического применения.

Работа выполнена в соответствии с требованиями, предъявляемыми к выпускным квалификационным работам, и может быть допущена к защите.

ученая степень, должность

ФИО научного руководителя

**ПРИЛОЖЕНИЕ Д**

**Заявление на утверждение темы ВКР и научного руководителя**

Заведующему кафедрой \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ факультета управления и психологии  
студента \_\_\_ курса, ОФО (ЗФО)

тел: \_\_\_\_\_

**ЗАЯВЛЕНИЕ**

Прошу утвердить тему бакалаврской работы:  
\_\_\_\_\_ и назначить научным  
руководителем \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_ дата

\_\_\_\_\_ личная подпись

\_\_\_\_\_ дата

\_\_\_\_\_ научный руководитель

**ПРИЛОЖЕНИЕ Е**  
**Заявление на изменение темы ВКР**

Заведующему кафедрой \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
факультета управления и психологии  
студента \_\_\_ курса, ОФО (ЗФО)

тел:

**ЗАЯВЛЕНИЕ**

Прошу разрешить изменить тему бакалаврской работы:

\_\_\_\_\_, в связи с тем, что \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
дата

\_\_\_\_\_  
личная подпись

\_\_\_\_\_  
дата

\_\_\_\_\_  
научный руководитель