МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФГАОУ ВО«Пермский государственный национальный исследовательский университет»

**ПРОГРАММА**

**ГОСУДАРСТВЕННОЙИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

ВЫПУСКНИКОВ НАПРАВЛЕНИЯ БАКАЛАВРИАТА

38.03.03 «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

НА СООТВЕТСТВИЕ ТРЕБОВАНИЯМ

САМОСТОЯТЕЛЬНО УСТАНАВЛИВАЕМОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СТАНДАРТА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (СУОС ВО) ПГНИУ (2019)

Пермь 2022

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

**Программа государственной итоговойаттестации**выпускников направления бакалавриата 38.03.03. «Управление персоналом» на соответствие требованиям самостоятельно устанавливаемого образовательного стандарта высшего образования/ авт.-сост. И.Ю. Мерзлов, М. В. Пестерникова, Т.В. Алферова; Перм. гос. нац. исслед. ун-т. – Пермь, 2022. – 132с.

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

Рассмотрена на заседании кафедры менеджмента, маркетинга и коммерции от 06.07.2022 г. протокол №5.

**Содержание**

|  |  |
| --- | --- |
| I. ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ…………………..  ВВЕДЕНИЕ……………………………..……………………………………..………………… | 4  4 |
| 1. ОСНОВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ В СООТВЕТСТВИИ С СУОС ПГНИУ……………………………..... | 6 |
| 1.1. Требования к итоговой государственной аттестации…………………………………. | 6 |
| 1.2. Требования к государственному экзамену……………………………………………… | 8 |
| 1.3. Требования к порядку выполнения выпускной квалификационной работы..………... | 9 |
| 1.4. Общие требования к выпускнику бакалавриата 38.03.03. «Управление персоналом» | 15 |
| II. ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ……………………………………………………… | 19 |
| 2. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА… | 20 |
| 2.1. Основные учебные дисциплины Государственного экзамена………………………… | 20 |
| 2.2. Требования к вопросам и билетам к Государственному экзамену…………………… | 47 |
| 2.3. Рекомендации студентам по ответам на вопросы………………………………………. | 48 |
| 2.4. Рекомендуемая литература для подготовки к государственному экзамену………….. | 48 |
| 2.5. Планируемые результаты обучения для формирования компетенции и критерии их оценивания…………………………………………………………………………………….. | 52 |
| 2.6. Критерии оценки соответствия выпускника требованиям СУОС ВО ПГНИУ………. | 58 |
| 2.7. Методические документы для членов ГЭК……………………………………………... | 60 |
| 3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ………………………………………………………………………………………. | 61 |
| 3.1. Форматы выпускной квалификационной работы……………………………………….  3.2. Общие требования к выпускной квалификационной работе…………………………. | 61 |
| 3.3. Требования к теме выпускной квалификационной работы……………………………. | 62 |
| 3.4. Требования к структуре и содержанию выпускной квалификационной работы…….. | 63 |
| 3.5. Требования к оформлению выпускной квалификационной работы…………………... | 66 |
| 3.6. Требования к экспертизе выпускной квалификационной работы…………………..… | 74 |
| 3.7. Требования к защите выпускной квалификационной работы…………….…………… | 75 |
| 3.8. Планируемые результаты обучения для проверки компетенций и критерии их оценивания………………………………………………………………………………………. | 78 |
| 3.9. Оценочные средства выпускной квалификационной работы…………………………. | 103 |
| 3.10. Методические документы для членов ГЭК…………………………………………….. | 106 |
| ПРИЛОЖЕНИЯ……………………………………………………………………………….. | 108 |
| Приложение 1. Перечень вопросов для подготовки к Государственному экзамену……... | 109 |
| Приложение 2. Пример билета для сдачи Государственного экзамена…………………… | 115 |
| Приложение 3. Примерныйперечень тем выпускных квалификационных работ» …….. | 116 |
| Приложение 4. Образец задания на выпускную квалификационную работу……………... | 119 |
| Приложение 5. Образец титульного листа выпускной квалификационной работы……… | 122 |
| Приложение 6. Образец оглавления выпускной квалификационной работы..………….. | 123 |
| Приложение 7. Образец структуры списка литературы…………………………………… | 124 |
| Приложение 8. Лист нормоконтроля………………………………………………………… | 125 |
| Приложение 9. Форма отзыва научного руководителя……………………………………. | 126 |
| Приложение 10. Образец титульного листа иллюстративного материала…….................... | 128 |
|  |  |

**I. ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

**ВВЕДЕНИЕ**

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

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

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

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

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

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

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

- Учебного плана по направлению подготовки 38.33.02 Управление персоналом.

В программе излагаются принципиальные требования к государственному экзамену и выпускной квалификационной работе студентов, получающих высшее образование по направлению «Управления персоналом»: даны рекомендации по подготовке к государственной итоговой аттестации, приводится состав критериев и других оценочных средств на этапах аттестации; даны указания и рекомендации, связанные со сдачей государственного экзамена и написанием выпускной квалификационной работы в соответствии с особенностями и порядком проведения преддипломной практики.

**1. ОСНОВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ В СООТВЕТСТВИИ С СУОС ПГНИУ** **2019**

## 

## 1.1. Требования к итоговой государственной аттестации

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

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

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

- государственного экзамена (ГЭК);

- защиты выпускной квалификационной работы (ВКР) (далее вместе - государственные аттестационные испытания).

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

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

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

Составы комиссий утверждаются не позднее, чем за 1 месяц до даты начала государственной итоговой аттестации и действуют в течение календарного года. Председатель ГЭК утверждается не позднее 31 декабря, предшествующего году проведения государственной итоговой аттестации.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 1.2. Требования к государственному экзамену

Государственный экзамен имеет комплексныймеждисциплинарный характер,охватывающий широкий спектр фундаментальных вопросов по базовым курсам, изученнымза 4 года, имеющих определяющее значение для профессиональной деятельности выпускников.

Государственный экзамен проводится устно по билетам, составленным в соответствии с программой государственного экзамена и утвержденным председателем экзаменационной комиссии. Билеты содержат вопросы по дисциплинам, предусмотренным самостоятельно устанавливаемым образовательным стандартом высшего образования ПГНИУ соответствующей основной образовательной программы в части, касающейся требований к государственной итоговой аттестации выпускников.Перечень вопросов для подготовки к Государственному экзамену представлен в приложении 1. Пример билета представлен в приложении 2.

Перед государственным экзаменом проводится консультирование студентов по вопросам, включенным в программу государственного экзамена.

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

## 

## 1.3. Требования к выпускной квалификационной работе

Выпускная квалификационная работа (ВКР) выполняется по утвержденному перечню тем, который должен быть доведен до студентов не позднее, чем за 6 месяцев до начала государственной итоговой аттестации.

Студенту может быть предоставлена возможность предложить тему самостоятельно, в случае обоснованности и целесообразности ее разработки для практического применения. При формулировании темы студент может руководствоваться примерным перечнем тем выпускных квалификационных работ, представленным в приложении 3.

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

Выпускная квалификационная работа представляет собой законченную разработку, в которой анализируется одна из теоретических или практических проблем управления персоналом. При ее написании должны использоватьсятакиеэлементынаучной работы, как: обоснование понимания вопроса, аргументирование своих теоретических суждений по дискуссионным проблемам, критика имеющихся точек зрения на их решение.В работе должен быть широко представлен самостоятельно собранныйфактический материал, студент должен продемонстрировать умение пользоваться инструментальным аппаратом сбора и обработки информации.В целом выпускная квалификационная работа должна отразить умение студента самостоятельно разработать избранную тему и содержать конкретную аргументацию выдвигаемых теоретических и практических рекомендаций, положений и выводов.

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

Завершенная ВКР с отзывом передается в государственную экзаменационную комиссию не позднее, чем за 2 календарных дня до защиты.

Текст ВКР, за исключением работ, содержащих государственную тайну, размещается в единой телеинформационной системе (ЕТИС) и проходит проверку на объем заимствований, который не должен превышать 10%.При этом оригинальность текста должна составлять не менее 60%.

Требования к результатам проверки письменных выпускных квалификационных работ в системе «Антиплагиат»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Вид работы | Уровень оригинальности в совокупности с самоцитированием, % | Уровень  корректного  цитирования (без учета самоцитирования), % | Уровень  заимствований, % |
| Выпускная квалификационная работа бакалавра | не менее 60 | 30-40 | не более 10 |

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

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

**организационно-управленческая и экономическая деятельность:**

- распределение функций и формирование эффективной структуры исполнителей в организациях и предприятиях в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности;

- расчет и оценка затрат в различных организациях с целью их рационализации в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности;

- разработка кадровой политики и стратегии управления персоналом;

- планирование кадровой работы и маркетинг персонала;

- обеспечение организации кадрами специалистов требуемой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки;

- организация профессиональной ориентации и трудовой адаптации молодых специалистов, деятельность по их закреплению и рациональному использованию;

- участие в разработке стратегии профессионального развития персонала;

- организация и контроль подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации и стажировки персонала;

- организация работы по оценке и управлению деловой карьерой, формированию резерва, аттестации персонала;

- мотивация и стимулирование труда персонала, в том числе оплата труда;

- участие в обеспечении безопасных условий труда, экономической и информационной безопасности;

- участие в обеспечении соблюдения требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда;

- организация работ с высвобождающимся персоналом;

- применение законов о труде, иных нормативно-правовых актов социально-трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых отношений;

- экономический анализ показателей по труду, затрат на персонал (в том числе бюджетирования затрат);

- оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом;

**информационно-аналитическая деятельность:**

- анализ рынка труда;

- прогнозирование и определение потребности в персонале;

- анализ кадрового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника;

- изучение профессиональных, деловых и личностных качеств работников с целью рационального их использования;

- анализ социальных процессов и отношений в организации;

- анализ системы и процессов управления персоналом организации;

- использование автоматизированных информационных технологий управления персоналом;

**социально-психологическая деятельность:**

- осуществление социальной работы с персоналом;

- участие в разработке и внедрении планов социального развития организации;

- формирование трудового коллектива (групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат);

- управление этикой деловых отношений, конфликтами и стрессами;

- предупреждение личной профессиональной деформации и профессионального выгорания;

**научно-исследовательская деятельность:**

- проведение прикладных научных исследований в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности;

- участие в научных дискуссиях и защитах научно-исследовательских работ различного уровня; устное, письменное и виртуальное (размещение в информационных сетях) представление материалов собственных исследований.

**проектная деятельность:**

- участие в разработке и реализации проектов разного уровня в области профессиональной деятельности;

- применение современных методов управления персоналом;

- участие в разработке, обосновании и внедрении проектов совершенствования системы, и технологии управления персоналом и организации в целом (в том числе в кризисных ситуациях);

- участие в процессах планирования и оптимизации структуры персонала организации.

Выпускник программы бакалавриата с присвоением квалификации «Прикладной бакалавр» в соответствии с видом (видами) профессиональной деятельности, на который (которые) ориентирована программа бакалавриата, готов решать следующие **профессиональные задачи:**

**организационно-управленческая и экономическая деятельность:**

- распределение функций и формирование эффективной структуры исполнителей в организациях и предприятиях в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности;

- расчет и оценка затрат в различных организациях с целью их рационализации в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности;

- разработка кадровой политики и стратегии управления персоналом; - планирование кадровой работы и маркетинг персонала;

- обеспечение организации кадрами специалистов требуемой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки;

- организация профессиональной ориентации и трудовой адаптации молодых специалистов, деятельность по их закреплению и рациональному использованию;

- участие в разработке стратегии профессионального развития персонала;

- организация и контроль подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации и стажировки персонала;

- организация работы по оценке и управлению деловой карьерой, формированию резерва, аттестации персонала;

- мотивация и стимулирование труда персонала, в том числе оплата труда;

- участие в обеспечении безопасных условий труда, экономической и информационной безопасности;

- участие в обеспечении соблюдения требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда;

- организация работ с высвобождающимся персоналом;

- применение законов о труде, иных нормативно-правовых актов социально-трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых отношений; - экономический анализ показателей по труду, затрат на персонал (в том числе бюджетирования затрат);

- оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом;

**информационно-аналитическая деятельность:**

- анализ рынка труда;

- прогнозирование и определение потребности в персонале;

- анализ кадрового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника;

- изучение профессиональных, деловых и личностных качеств работников с целью рационального их использования;

- анализ социальных процессов и отношений в организации;

- анализ системы и процессов управления персоналом организации;

- использование автоматизированных информационных технологий управления персоналом; социально-психологическая деятельность:

- осуществление социальной работы с персоналом;

- участие в разработке и внедрении планов социального развития организации;

- формирование трудового коллектива (групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат);

- управление этикой деловых отношений, конфликтами и стрессами;

- предупреждение личной профессиональной деформации и профессионального выгорания;

**научно-исследовательская деятельность:**

- проведение прикладных научных исследований в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности;

- участие в научных дискуссиях и защитах научно-исследовательских работ различного уровня;

- устное, письменное и виртуальное (размещение в информационных сетях) представление материалов собственных исследований.

**проектная деятельность:**

- участие в разработке и реализации проектов разного уровня в области профессиональной деятельности;

- применение современных методов управления персоналом;

- участие в разработке, обосновании и внедрении проектов совершенствования системы, и технологии управления персоналом и организации в целом (в том числе в кризисных ситуациях);

- участие в процессах планирования и оптимизации структуры персонала организации.

**1.5. Государственный экзамен проверяет сформированность следующих компетенций СУОС:**

# ОПК-12 способность применять основные теории лидерства, стимулирования и мотивации для решения управленческих задач с использованием современных технологий управления персоналом;

# 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;

# ПК-2 знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владением технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике;

# ПК-6 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-14 знание основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально- стоимостного метода), владение методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходяиз целей организации, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования.

# Критерии оценки сформированности компетенций представлены в п.п. 2.5, 2.6.

**1.6.Подготовка и защита ВКР позволяет оценитьсформированность следующих компетенций СУОС:**

**УК-1** Способен осуществлять поиск, анализ и синтез информации, применять системный подход для разрешения проблемных ситуаций;

**УК-2** Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать способы их решения, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений;

**УК-3** Способен участвовать в реализации группового проекта;

**УК-4** Способен осуществлять деловую коммуникацию на русском и иностранном языках в устной и письменной формах;

**УК-5** Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом и философском контекстах;

# УК-6 Способен управлять своими ресурсами, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития;

# УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности;

# УК-8 Способен создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций;

# УК-9 Знает правовые и этические нормы, способен оценивать последствия нарушения этих норм;

# УК - 10 Способен анализировать социально значимые проблемы и процессы;

# УК-11 Владеет базовыми знаниями в области информатики, навыками использования программных средств и работы в компьютерных сетях, способность приобретать новые знания, используя современные информационные технологии;

# УК-12 Способен понимать сущность и значение информации в развитии современного общества, соблюдать основные требования информационной безопасности, в том числе защиты государственной тайны УК-13 Способен использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;

# ОПК-1 способность понимать закономерности развития экономической системы и ориентируясь на них предлагать обоснованные организационно управленческие решения в рамках своей профессиональной деятельности;

# ОПК-2 способность применять современные информационные технологии и программные средства и решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности, использовать различные источники информации по объекту профессиональной деятельности;

# ОПК-3 владеть базовыми знаниями в области математики, способность применять их в профессиональной деятельности;

# ОПК-4 владеть базовыми знаниями в области естественных наук, способность применять их в профессиональной деятельности;

# ОПК-5 готовность к применению основных методов проектирования в профессиональной деятельности;

# ОПК-6 готовность к участию в проведении научных исследований;

# ОПК-7 способность находить и обрабатывать информацию, применяя разнообразные методы научных и прикладных исследований в соответствии с поставленной задачей;

# ОПК-8 способность к оформлению и представлению результатов научных и прикладных исследований в письменной и устной формах с использованием информационных технологий;

# ОПК-9 знание основных видов и систем учета хозяйственных операций, методики составления бухгалтерской отчетности;

# ОПК-10 способность работать в информационных системах организации;

# ОПК-11 способность изучать различные рынки товаров (работ, услуг) для выполнения задач своей профессиональной деятельности;

# ОПК-12 способность применять основные теории лидерства, стимулирования и мотивации для решения управленческих задач с использованием современных технологий управления персоналом;

# ПК-3 знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации;

# ПК-4 умение вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владение навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умением обеспечить защиту персональных данных сотрудников;

# ПК-5 владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике;

# ПК-6 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-7 знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умение составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях);

# ПК-8 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-9 умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение), владение навыками контроля за использованием рабочего времени;

# ПК-10 знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике;

# ПК-11 владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность 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-12 способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива;

# ПК-13 способность использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии

# ПК-14 знание основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально стоимостного метода), владение методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя

# ПК-15 способность участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знание технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умение использовать их на практике.

# Критерии оценивания и планируемые результаты представлены в п.п. 3.2.-3.9

# II. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

## 2. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

## 2.1.Основные учебные дисциплины Государственного экзамена

**I. Управление персоналом**

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

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

**Вопрос 2. Организация системы управления персоналом: понятие, цели, типы и виды систем управления персоналом**

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

**Вопрос 3. Методы управления персоналом организации. Документационное сопровождение управления персоналом**

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

**Вопрос 4. Планирование работы с персоналом организации**.

Сущность, цели и задачи кадрового планирования. Планирование потребности в персонале. Анализ потребности в персонале. Дополнительная потребность в кадрах. Долговременная потребность в специалистах. Коллективные соглашения по труду и занятости. Коллективный договор. Виды контрактов. Основные элементы контракта. Основные задачи правового обеспечения планирования персонала.

**Вопрос 5. Привлечение персонала. Набор и отбор персонала.**

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

**Вопрос 6. Управление деловой карьерой**.

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

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

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

**Вопрос 8. Развитие и обучение персонала: понятие, цели, виды.**

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

**Вопрос 9. Понятие и сущность адаптации и социализации персонала в организации.**

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

**Вопрос 10. Оценка персонала организации: понятие, виды, место и роль в управлении персоналом организации**. **Методы оценки персонала.**

Понятие оценка. Место оценки в системе работы с кадрами. Цели проведения деловой оценки. Задачи, решаемые оценочной процедурой. Классификация критериев оценки. Содержание, профессиональных, деловых, личностных и интегральных критериев оценки. Комплексный характер оценочной процедуры. Оценка личных качеств и потенциала работников. Оценка работы в группе. Сочетание традиционных и экспериментальных методов оценки в практике работы современных российских организаций. Количественные и качественные методы оценки.

**Вопрос 11. Аттестация персонала: понятие, виды, этапы.**

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

**II. Организационное поведение.**

**Вопрос 1. Организационное поведение как наука. Основные этапы развития теории организационного поведения и основные современные концепции организационного поведения.**

Понятие «Организационное поведение». Уровни анализа организационного поведения. Сфера организационного поведения. Классификация организационного поведения.

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

Методы изучения организационного поведения. Составляющие элементы организационного поведения.

**Вопрос 2. Поведение человека в организации.**

Понятие поведения и его проявления, классификация поведения. Типология поведения человека по критерию соответствия ролевым ожиданиям: надролевое (экстра-ролевое), ролевое и антиролевое (девиантное, контрпродуктивное). Ролевое поведение: структура ролевого поведения, уровни ролевого поведения. Антиролевое поведение: типология девиантного поведения Мертона, типология контрпродуктивного поведения (производственная девиация, направленная на имущество, на работников, политическая девиация). Саботаж. Абсентеизм. Презентеизм. Трудоголизм. Моббинг / буллинг (психологический, физичекий, кибербуллинг). Обструкционизм. Социальный подрыв. Доносительство. Надролевое поведение: поведение гражданина организации, просоциальное поведение.

**Вопрос 3. Личность в организации.**

Концепции личности. Пятифакторная модель личности. Основные теории поведения личности: теория типов, теория черт, психоаналитические теории, теория научения, гуманизм, интеракционизм, ситуационализм.

Классификации личности: типология Майерс – Бриггс (MBTI).

Психическое состояние личности: выученная беспомощность, психологическое благополучие / неблагополучие, зависть, «выгорание», стресс (виды, причины, групповые и индивидуальные факторы).

Восприятие. Восприимчивость зрительная, слуховая и ценностная. Факторы, влияющие на процессы восприятия. Свойства процессов восприятия: избирательность, стереотипизация, «эффект ореола», атрибуция.

**Вопрос 4. Организационный климат.**

Организационный климат. Воспринимаемая организационная поддержка. Идентификация с организацией. Организационная справедливость (дистрибутивная, процедурная). «Психологический контракт» работника: структура, типы.

**Вопрос 5. Группы в организации. Групповое поведение.**

Природа и характеристики группы, классификация групп. Формальные и неформальные группы и команды. Стадии развития группы и команды. Потенциальные преимущества работы в группе. Условия и факторы эффективности групповой работы. Групповая динамика: воздействие групп на индивидов, групповые стимулы и санкции, сплоченность группы, групповое принятие решений, социальная фасилитация, диффузия ответственности, социальная лень. Конфликты в организации: причины возникновения.

**Вопрос 6. Команды и лидеры в организации.**

Рабочая группа и команда. Условия эффективности команды. Типы ролей в командах (по Белбину).

Феномен лидерства. Подходы к определению лидерства (универсалистский (нормативный) подход, теория лидерских черт, контекстуальный подход, стили лидерства (по Левину, Блейк – Моутон, Хаус). Современные концепции лидерства: трансформационное лидерство, «диадные» теории лидерства, теория обмена. Самоуправляемая команда. Псевдокоманда.

**Вопрос 7. Власть и влияние в организации.**

Власть, основы власти. Влияние (авторитет). Контроль поведения. Сознание подчиненных. «Политические» умения работников.

**Вопрос 8. Организационная культура: сущность, содержание, формы.**

Понятие, составляющие организационной культуры: подходы к понимаю организационной культуры: функционалистский, феноменологический, система ценностей, стиль управления, герои организации, внешняя атрибутика, церемонии и ритуалы, культурная сеть с точки зрения организационного поведения. Цели и функции организационной культуры, ее типы (виды): культура «жесткого подхода», культура «много работаем – хорошо отдыхаем», культура «ставим на свою компанию», культура «процесса». Доминирующая культура и субкультуры. «Сильные» и «слабые» (диффузные) культуры. Изменение и поддержание организационной культуры. Барьеры культурных изменений. Направления исследований организационной культуры.

**Вопрос 9. Ценности и установки работника в организации.**

Классификация ценностей по Милтону Рокичу. «Внутренние» и «внешние» трудовые ценности. Компоненты установок работника: эмоциональный, когнитивный, поведенческий. Установки по отношению к работе и факторы их формирования: удовлетворенность и вовлеченность. Установки по отношению к организации: организационная приверженность, лояльность, преданность организации.

**Вопрос 10. Развитие организации и управление организационными изменениями.**

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

Сопротивление изменениям, понятие, причины возникновения. Преодоление сопротивления нововведениям, методы, роль мотивации в изменениях. Формы проявления сопротивлений изменениям. Индивидуальный стресс.Создание команд изменений. Агенты (амбассадоры) изменений.

**Вопрос 11. Влияние социальной макросреды на формирование организационного поведения.**

Социальная организация бизнеса. Организация как микромодель общества. Национальная культура и отражение социальных стереотипов в организации.

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

**Вопрос 1. Кадровая политика в системе управления персоналом организации. Типы кадровой политики.**

Понятие кадровой политики организации: как генерального направления работы с персоналом, как совокупности методов, принципов и форм работы с персоналом, как нормативного документа, определяющего основные направления работы с персоналом. Типы кадровой политики,их характеристика: пассивная, реактивная; превентивная, активная, открытая, закрытая. Факторы, свойственные внешней и внутренней среде, определяющие выбор кадровой политики организации: правила и нормы, философия организации, корпоративная культура; стиль руководства и др.

**Вопрос 2. Кадровая политика в системе стратегического управления организацией.**

Место кадровой политики в системе стратегического управления организацией. Кадровая политика как инструмент реализации стратегии развития организации. Соотношение кадровой политики и кадровой стратегии организации. Понятие и классификация кадровых стратегий организации.

**Вопрос 3. Основные элементы кадровой политики организации.**

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

**Вопрос 4. Сущность планирования численности работников.**

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

**III. Экономика и социология труда.**

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

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

**Вопрос 2. Функциональная структура кадров предприятия**.

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

**Вопрос 3. Производительность труда: сущность, проблемы ее повышения. Показатели измерения производительности труда. Факторы и резервы роста производительности труда.**

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

**Вопрос 4. Социально-трудовые отношения и формирование трудового коллектива.**

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

**Вопрос 5. Сущность заработной платы и ее структура, функции.**

Механизмы и принципы государственного регулирования заработной платы. Сущность и основные элементы тарифной системы. Формы и модели организации заработной платы.

Роль тарифной системы оплаты труда. Тарифно – квалификационные справочники их содержание назначение. Тарифные сетки. Районные коэффициенты, их назначение и применение. Профессиональные стандарты и их внедрение. Сдельная форма заработной платы, ее системы. Повременная форма заработной платы, её системы. Рыночные системы оплаты труда. Комиссионная система оплаты труда. Системы плавающих окладов трудовых контрактов и другие. Особенности организации заработной платы в зарубежных странах. Основные современные тенденции в оплате труда.

**IV.Рынок труда**

**Вопрос 1. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества, организации и человека.**

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

**Вопрос2. Рынок труда.Спрос и предложение на рынке труда.**

Рынок труда. Элементы рынка труда. Механизм функционирования рынка труда. Спрос и предложение на рынке труда Государственные и негосударственные структуры управления рынком труда и его регулирования в РФ. Закон РФ «О занятости населения в РФ» (1996 г.).

**Вопрос 3.** З**анятость и безработица.**

Занятость населения: понятие, принципы, формы занятости. Регулирование занятости и рынка труда.Фонд занятости населения: источники формирования и направления использования.Закон РФ «О занятости населения в РФ» (1996 г.).Безработица: понятие, виды безработицы. Причины возникновения, последствия безработицы.

**Вопрос 4. Мобильность и миграция населения**

Понятие мобильности населения. Миграция, понятие виды, причины миграции. Потоки миграции. Положительные и негативные последствия миграции.

**VI. Основы безопасности труда**

**Вопрос 1. Трудовая деятельность и ее риски.**

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

**Вопрос 2. Персонал как объект обеспечения безопасности труда.**

Профессиональные риски. Психофизиологическая адаптация к условиям профессиональной деятельности. Коллективные договоры и соглашения по охране труда. Угроза безопасности организации. Основные направления безопасности организации.

**Вопрос 3. Безопасность труда на рабочем месте.**

Обеспечение безопасных условий труда на рабочих местах. Пожароопасность на производстве. Электробезопасность. Предупредительные знаки и надписи. Средства индивидуальной защиты.

**Вопрос 4. Управление безопасностью труда на предприятии.**

Угроза безопасности объекта. Виды опасности и рисков организации. Безопасность экономическая, информационная, физическая. Управленческие и организационные меры по обеспечению безопасности предприятия (организации, фирмы).

**Вопрос 5. Условия труда на производстве.**

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

**Вопрос 6. Опасные и вредные производственные факторы**.

Их действие на организм человека, меры профилактики. Тяжесть и напряженность труда. Система льгот и компенсаций за неблагоприятные условия труда. Травматизм и заболеваемость на производстве. Социальная защита пострадавших на производстве.

**VII. Основы организации труда**

**Вопрос1. Общие теоретические основы организации труда. История развития науки об организации труда.**

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

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

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

**Вопрос2. Трудовой процесс и принципы его рациональной организации. Виды трудовых процессов и принципы их организации. Трудовые операции, приемы, действия, движения.**

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

**Вопрос3. Разделение и кооперация труда. Основные виды и границы разделения труда. Сущность и виды кооперации труда на предприятии.**

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

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

**Вопрос4. Рабочее место и требования к его организации. Понятие и классификация рабочих мест. Элементы рабочего места.**

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

**Вопрос5. Условия труда: понятие, характеристика, классификация, методы оценки.**

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

**Вопрос6. Приемы и методы труда, общеметодологические положения их рационализации. Совершенствование приемов и методов труда.**

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

**Вопрос7. Затраты рабочего времени, их классификация и методы определения.**

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

**Вопрос8. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени, задачи, методы, классификация.**

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

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

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

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

**VIII. Регламентация и нормирование труда**

**Вопрос1. Общие теоретические основы регламентации и нормирования труда.**

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

**Вопрос2. Регламентация труда, функции, объекты, классификация регламентов по элементам системы управления организацией.**

Функции и объекты регламентации труда, классификация регламентов труда. Взаимосвязь регламентов, регулирующих работу персонала с регламентами, регулирующими деятельность предприятия в целом. Регламенты функционального разделения труда, построения организационных структур управления. Модель регламентов, регулирующих работу персонала для вновь организуемых предприятий. Регламенты технологии разработки, обоснования, принятия и реализации, контроля управленческих решений. Регламенты, относящиеся непосредственно к управленческому персоналу, предмету его труда – информации, методам организации управления и техническим средствам управления. Регламентация приема, перемещения и увольнения работников, дисциплины труда и отдыха. Организационно-правовое, экономическое, социально-психологическое регламентирование.

**Вопрос3. Сущность нормирования труда на предприятии, цели и основные задачи, функции, принципы, методы нормирования труда.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**IX. Основы управленческого консультирования**

**Вопрос 1. Понятие управленческого консультирования. Виды управленческого консультирования.**

Понятие управленческого консультирования. Определение деловой услуги, место управленческого консультирования среди деловых услуг. Субъект и объект консалтинговой деятельности (консультант и клиент). Виды управленческого консультирования: экспертное, процессное, обучающее, проектное. Классификация и краткая характеристика консультационной деятельности по А.И. Пригожину: нормативное, ценностное, проблемное.

**Вопрос 2. Внешние и внутренние консультанты, их характеристика и отличия.**

Консультант как субъект консалтинговой деятельности. Кто является внешним консультантом? Кто является внутренним консультантом? Документы,регламентирующие деятельность внешних и внутренних консультантов. Отличия и сравнительная характеристика внешних и внутренних консультантов. Достоинства и недостатки взаимодействия с внешними и внутренними консультантами.

**X. Мотивация и стимулирование труда**

**Вопрос 1. Мотивация как функция управления: принципы, характеристика. Основные содержательные теории мотивации**

Сущность и содержание функции мотивация персонала организации. Группы теорий мотивации. Основные содержательные теории мотивации: теория А. Маслоу, теория Д. МакКлелланда, теория Ф. Герцберга.

**Вопрос 2. Мотивация как функция управления: принципы, характеристика. Основные процессуальные теории мотивации**

Сущность и содержание функции мотивация персонала организации. Группы теорий мотивации. Основные процессуальные теории мотивации: теория В. Врума, теория С. Адамса, Э. Лока, модель Портера-Лоулера.

**Вопрос 3. Стимулирование трудовой деятельности**

Понятие стимулирования, отличие от мотивации.Понятие, роль и виды материального и нематериального стимулирования персонала. Способы вознаграждения персонала. Экономическая и социальная эффективность мотивации.

**XI. Инновационный менеджмент в управлении персоналом**

**Вопрос 1. Сопротивление персонала инновационным преобразованиям**

Понятие сопротивления. Факторы внутреннего и внешнего сопротивления инновациям. Роль персонала в процессе инновационного преобразования организации. Способы адаптации персонала к инновациям. Методы преодоления сопротивления персонала.

**Вопрос 2. Развитие инновационного потенциала персонала организации**

Необходимость формирования работника современного типа, обладающего качествами инновационного характера. Понятие и структура инновационного потенциала персонала организации. Факторы, влияющие на развитие инновационного потенциала персонала.

**Вопрос 3. Управление персоналом инновационной организации** Особенности управления персоналом в инновационной организации.Квалификационные требования к инновационному менеджеру. Классификация персонала, занятого инновационной деятельностью. Формирование и мотивация новаторских команд.

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

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

Экзаменационные билеты содержат три вопроса, относящихся к различным дисциплинам, формирующим основные профессиональные компетенции, предусмотренные СУОС. Значимость всех вопросов, включенных в билет, примерно одинакова. Ответы на вопросы даются устно перед государственной экзаменационной комиссией. На подготовку к ответу отводится время, в течение которого студенты могут делать записи на листах со штампом кафедры. По окончанию ответа листы сдаются секретарю комиссии.

Пример билета представлен в приложении 2.

## 2.3. Рекомендации студентам по ответам на вопросы

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

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

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

## 

## 2.4. Рекомендуемая литература для подготовки к государственному экзамену

## По дисциплине«Организационное поведение»

1. [Ермишина Е. Б. История управленческой мысли: Учебное пособие для обучающихся по направлению подготовки бакалавриата «Менеджмент»/ Ермишина Е.Б.-Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018.-148.](https://etis.psu.ru/pls/education/tpd_add_book$book_for_chapters.QueryViewByKey?P_BFC_ID=219366&Z_CHK=32618)
2. Гершанок А. А.,Ощепков А. М. Менеджмент [Электронный ресурс]: учеб. пособие / А. А. Гершанок, А. М. Ощепков; Перм. гос. нац. исслед. ун-т. – Пермь, 2018. – 4 Мб; 310 с. – Режим доступа: <http://www.psu.ru/files/docs/science/books/uchebnie-posobiya/gershanok-oshepkov-menedzhment.pdf>. ISBN 978-5-7944-3248-0
3. Короткий С. В. Менеджмент: учебное пособие/Короткий С.В.-Саратов: Вузовское образование, 2018, ISBN 978-5-4487-0134-4.-225.
4. Гапоненко А. Л. Менеджмент: учебник и практикум / Гапоненко А.Л. - отв.
5. ред.-М.: Издательство Юрайт, 2018, ISBN 978-5-534-02049-6.-396.
6. [Джордж Дж. М. Организационное поведение. Основы управления: учебное пособие для вузов/Джордж Дж. М..-Москва: ЮНИТИ- ДАНА, 2017, ISBN 5-238-00512-1.-459.](javascript:PassBack('%D0%94%D0%B6%D0%BE%D1%80%D0%B4%D0%B6%20%D0%94%D0%B6.%20%D0%9C.%20%D0%9E%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B5%20%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5.%20%D0%9E%D1%81%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D1%8B%20%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F:%D0%A3%D1%87%D0%B5%D0%B1%D0%BD%D0%BE%D0%B5%20%D0%BF%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%B8%D0%B5%20%D0%B4%D0%BB%D1%8F%20%D0%B2%D1%83%D0%B7%D0%BE%D0%B2/%D0%94%D0%B6%D0%BE%D1%80%D0%B4%D0%B6%20%D0%94%D0%B6.%20%D0%9C..-%D0%9C%D0%BE%D1%81%D0%BA%D0%B2%D0%B0:%D0%AE%D0%9D%D0%98%D0%A2%D0%98-%D0%94%D0%90%D0%9D%D0%90,2017,%20ISBN%205-238-00512-1.-459.','83','7574321'))
7. [Елина В. Н. Организационное поведение в отрасли производства:Методическое пособие / Елина В. Н..-Симферополь: Университет экономики и управления, 2017.-68.](javascript:PassBack('%D0%95%D0%BB%D0%B8%D0%BD%D0%B0%20%D0%92.%20%D0%9D.%20%D0%9E%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B5%20%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%B2%20%D0%BE%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%81%D0%BB%D0%B8%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B8%D0%B7%D0%B2%D0%BE%D0%B4%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0:%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B5%20%D0%BF%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%B8%D0%B5/%D0%95%D0%BB%D0%B8%D0%BD%D0%B0%20%D0%92.%20%D0%9D..-%D0%A1%D0%B8%D0%BC%D1%84%D0%B5%D1%80%D0%BE%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D1%8C:%D0%A3%D0%BD%D0%B8%D0%B2%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%B8%D1%82%D0%B5%D1%82%20%D1%8D%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D0%B8%D0%BA%D0%B8%20%D0%B8%20%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F,2017.-68.','83','7574320'))

**По дисциплинам «Управление персоналом», «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Мотивация и стимулирование труда»**

1. Горленко О. А. Управление персоналом: учебник /Горленко О.А., Ерохин Д.В., Можаева Т.П..-М.: Издательство Юрайт, 2018, ISBN 978-5-9916-9457-5.-249.
2. Литвинюк А. А. Управление персоналом: учебник и практикум / Литвинюк А.А. - Отв. ред.- М.: Издательство Юрайт, 2018, I SBN 978-5-534-01594-2.-498.
3. Маслова В. М. Управление персоналом: учебник и практикум/Маслова В.М.-М.: Издательство Юрайт, 2015, ISBN 978-5-9916-5348-0.-506.
4. [Кузьмина Н. М. Кадровая политика корпорации: Монография/Н. М. Кузьмина.-Москва: ИНФРА-М,2017, ISBN 9785160108919.-167.](javascript:PassBack('%D0%9A%D1%83%D0%B7%D1%8C%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B0%20%D0%9D.%20%D0%9C.%20%D0%9A%D0%B0%D0%B4%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%8F%20%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0%20%D0%BA%D0%BE%D1%80%D0%BF%D0%BE%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8:%D0%9C%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D0%B8%D1%8F/%D0%9D.%20%D0%9C.%20%D0%9A%D1%83%D0%B7%D1%8C%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B0.-%D0%9C%D0%BE%D1%81%D0%BA%D0%B2%D0%B0:%D0%9E%D0%9E%D0%9E%20%22%D0%9D%D0%B0%D1%83%D1%87%D0%BD%D0%BE-%D0%B8%D0%B7%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9%20%D1%86%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%80%20%D0%98%D0%9D%D0%A4%D0%A0%D0%90-%D0%9C%22,2017,%20ISBN%209785160108919.-167.','4','7461385'))
5. [Кузьмина Н. М. Кадровая политика корпорации: Монография/Н. М. Кузьмина.-Москва: ООО ИНФРА-М, 2016, ISBN 9785160108919.-168.](javascript:PassBack('%D0%9A%D1%83%D0%B7%D1%8C%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B0%20%D0%9D.%20%D0%9C.%20%D0%9A%D0%B0%D0%B4%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%8F%20%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0%20%D0%BA%D0%BE%D1%80%D0%BF%D0%BE%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8:%D0%9C%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D0%B8%D1%8F/%D0%9D.%20%D0%9C.%20%D0%9A%D1%83%D0%B7%D1%8C%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B0.-%D0%9C%D0%BE%D1%81%D0%BA%D0%B2%D0%B0:%D0%9E%D0%9E%D0%9E%20%22%D0%9D%D0%B0%D1%83%D1%87%D0%BD%D0%BE-%D0%B8%D0%B7%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9%20%D1%86%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%80%20%D0%98%D0%9D%D0%A4%D0%A0%D0%90-%D0%9C%22,2016,%20ISBN%209785160108919.-168.','4','7452159'))

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

1. Колношенко В. И. Основы безопасности труда: учебное пособие-Москва: Московский гуманитарный университет, 2015, 208с.
2. Гершанок А. А. Основы организации труда [Электронный ресурс]: учеб. пособие / А. А. Гершанок; Перм. гос. нац. исслед. ун-т. Электрон. дан. – Пермь, 2019. – 7,7 Мб; 227 с. – Режим доступа: [www.psu.ru/files/docs/science/](http://www.psu.ru/files/docs/science/) books/uchebnie-posobiya/gershanok-osnovy-organizacii-truda.pdf. ISBN 978-5-7944-3364-7
3. Бевзюк, Е. А. Регламентация и нормирование труда : учебное пособие для бакалавров / Е. А. Бевзюк, С. В. Попов. — 3-е изд. — Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2021. — 211 c. — ISBN 978-5-394-04231-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт].
4. Рябчикова Т. А. Основы организации труда:Учебное пособие/Рябчикова Т. А..-Томск:Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники,2016.-92.
5. Кузнецова, И. А. Регламентация и нормирование труда: учебное пособие / И. А. Кузнецова, Н. В. Королева. — Белгород: Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, ЭБС АСВ, 2015. — 157 c. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт].
6. Ермишина Е. Б. Экономика труда: учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки «Экономика» / Ермишина Е. Б.-Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017, ISBN 978-5-93926-306-1.-106
7. [Костюченко Т. Н. Экономика труда: учебное пособие/ Костюченко Т. Н.-Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017.-165.](javascript:PassBack('%D0%9A%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8E%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE%20%D0%A2.%20%D0%9D.%20%D0%AD%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D0%B8%D0%BA%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0:%D0%A3%D1%87%D0%B5%D0%B1%D0%BD%D0%BE%D0%B5%20%D0%BF%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%B8%D0%B5/%D0%9A%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8E%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE%20%D0%A2.%20%D0%9D..-%D0%A1%D1%82%D0%B0%D0%B2%D1%80%D0%BE%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D1%8C:%D0%A1%D1%82%D0%B0%D0%B2%D1%80%D0%BE%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D1%8C%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9%20%D0%B3%D0%BE%D1%81%D1%83%D0%B4%D0%B0%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%B9%20%D0%B0%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%80%D0%BD%D1%8B%D0%B9%20%D1%83%D0%BD%D0%B8%D0%B2%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%B8%D1%82%D0%B5%D1%82,2017.-165.','83','7575757'))
8. [Меньшикова О. И. Экономика труда. Схемы, графики, таблицы:Учебное пособие и практикум/Меньшикова О. И..- Москва: Московский гуманитарный университет, 2017, ISBN 978-5-906912-67-1.-176.](javascript:PassBack('%D0%9C%D0%B5%D0%BD%D1%8C%D1%88%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9E.%20%D0%98.%20%D0%AD%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D0%B8%D0%BA%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0.%20%D0%A1%D1%85%D0%B5%D0%BC%D1%8B,%20%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D0%B8%D0%BA%D0%B8,%20%D1%82%D0%B0%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D1%86%D1%8B:%D0%A3%D1%87%D0%B5%D0%B1%D0%BD%D0%BE%D0%B5%20%D0%BF%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%B8%D0%B5%20%D0%B8%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%BA%D1%83%D0%BC/%D0%9C%D0%B5%D0%BD%D1%8C%D1%88%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9E.%20%D0%98..-%D0%9C%D0%BE%D1%81%D0%BA%D0%B2%D0%B0:%D0%9C%D0%BE%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9%20%D0%B3%D1%83%D0%BC%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%82%D0%B0%D1%80%D0%BD%D1%8B%D0%B9%20%D1%83%D0%BD%D0%B8%D0%B2%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%B8%D1%82%D0%B5%D1%82,2017,%20ISBN%20978-5-906912-67-1.-176.','83','7575758'))

**По дисциплине«Основы управленческого консультирования»**

1. Забродин, В. Ю. Управленческий консалтинг. Социологический подход : учебное пособие для академического бакалавриата / В. Ю. Забродин. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 130 с.
2. Лебедева, Л. В. Организационное консультирование : учебное пособие для вузов / Л. В. Лебедева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 162 с. — (Университеты России). — ISBN 978-5-534-00009-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт].
3. Консультирование и коучинг персонала в организации: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 370 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8176-6. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт].

**По дисциплине «Инновационный менеджмент в управлении персоналом»**

1. Александрова Т. В. Инновационный менеджмент. учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению подготовки бакалавров "Менеджмент" Ч. 2/Т. В. Александрова, Е. В. Шилова.-Пермь:ПГНИУ,2019, ISBN 978-5-7944-3274-9.-Библиогр.: с. 165-168
2. Александрова Т.В. Инновационный менеджмент. учебное пособие Ч. 3/Т. В. Александрова; М-во науки и высш. образования РФ, Пермский государственный национальный исследовательский университет.-Пермь,2019, ISBN 978-5-7944-3412-5.-153.-Библиогр.: с. 149-152

**2.5. Планируемые результаты обучения для контроля сформированности компетенции и критерии их оценивания**

| **Коды компетенций** | **Название**  **компетенции** | **Планируемые результаты обучения** | **Критерии и показатели оценивания результатов обучения и уровень освоения компетенций** | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Недостаточный** | **Пороговый** | **Базовый** | **Высокий** |
| **ОПК-12** | способность применять основные теории лидерства, стимулирования и мотивации для решения управленческих задач с использованием современных технологий управления персоналом. | **Знать** основные теории лидерства, стимулирования и мотивации персонала. | Не называет основные теории лидерства, стимулирования и мотивации персонала во время ответов на вопросы билета и ответов на дополнительные вопросы. | Не уверенно называет основные теории лидерства, стимулирования и мотивации персонала во время ответов на вопросы билета или ответов на дополнительные вопросы. | Недостаточно уверенно называет основные теории лидерства, стимулирования и мотивации персонала во время ответов на дополнительные вопросы. | Уверенно называет основные теории лидерства, стимулирования и мотивации персонала во время ответов на вопросы билета и ответов на дополнительные вопросы. |
| **Уметь** предлагать решение управленческих задач, сформулированных в билете, с использованием современных технологий управления персоналом. | Не умеет предлагать решение управленческих задач, сформулированных в билете, с использованием современных технологий управления персоналом. | Демонстрирует частично сформированное умение предлагать решение управленческих задач, сформулированных в билете, с использованием современных технологий управления персоналом. | Демонстрирует в целом сформированное умение предлагать решение управленческих задач, сформулированных в билете, с использованием современных технологий управления персоналом. | Демонстрирует сформированное уверенное умение предлагать решение управленческих задач, сформулированных в билете, с использованием современных технологий управления персоналом. |
| **Владеть** примерами современных технологий управления персоналом для пояснения, сформулированного в билете вопроса. | Не приводит примеры современных технологий управления персоналом для пояснения, сформулированного в билете вопроса. | Затрудняется в приведении примеров современных технологий управления персоналом для пояснения, сформулированного в билете вопроса. | В целом хорошее владение примерами современных технологий управления персоналом для пояснения, сформулированного в билете вопроса. | Высокий уровень владения примерами современных технологий управления персоналом для пояснения, сформулированного в билете вопроса. |
| **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 концепции управления персоналом, основы кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью | Не называет основные концепции управления персоналом, основы кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью во время ответов на вопросы билета и ответов на дополнительные вопросы. | Не уверенно называет основные концепции управления персоналом, основы кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью во время ответов на вопросы билета. | Недостаточно уверенно называет основные концепции управления персоналом, основы кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью во время ответов на дополнительные вопросы. | Уверенно называет основные концепции управления персоналом, основы кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью во время ответов на вопросы билета и ответов на дополнительные вопросы. |
| **Уметь** отбирать и пояснять технологии разработки кадровой политики организации, стратегического управления персоналом, формирования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также методы управления интеллектуальной собственностью, в зависимости от вопроса, сформулированного в билете. | Не сформировано умение  отбирать и пояснять технологии разработки кадровой политики организации, стратегического управления персоналом, формирования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также методы управления интеллектуальной собственностью, в зависимости от вопроса, сформулированного в билете. | Частично сформировано умение отбирать и пояснять технологии разработки кадровой политики организации, стратегического управления персоналом, формирования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также методы управления интеллектуальной собственностью, в зависимости от вопроса, сформулированного в билете. | В целом сформировано умение отбирать и пояснять технологии разработки кадровой политики организации, стратегического управления персоналом, формирования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также методы управления интеллектуальной собственностью, в зависимости от вопроса, сформулированного в билете. | Сформировано уверенное умение отбирать и пояснять технологии разработки кадровой политики организации, стратегического управления персоналом, формирования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также методы управления интеллектуальной собственностью, в зависимости от вопроса, сформулированного в билете. |  |
| **Владеть** приемами выбора концепции управления персоналом, кадровой политики организации, стратегического управления персоналом, использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации в зависимости от вопроса, сформулированного в билете. | Не владеет приемами выбора концепции управления персоналом, кадровой политики организации, стратегического управления персоналом, использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации в зависимости от вопроса, сформулированного в билете. | Удовлетворительное владение приемами выбора концепции управления персоналом, кадровой политики организации, стратегического управления персоналом, использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации в зависимости от вопроса, сформулированного в билете. | В целом хорошее владение приемами выбора концепции управления персоналом, кадровой политики организации, стратегического управления персоналом, использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации в зависимости от вопроса, сформулированного в билете. | Высокий уровень владения приемами выбора концепции управления персоналом, кадровой политики организации, стратегического управления персоналом, использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации в зависимости от вопроса, сформулированного в билете. |
| **ПК-2** | знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владением технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике | Знать основные нормативно-правовые документы, регламентирующие безопасность и охрану труда персонала, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала. | Не называет основные нормативно-правовые документы, регламентирующие безопасность и охрану труда персонала, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала во время ответов на вопросы билета и ответов на дополнительные вопросы. | Не уверенно называет основные нормативно-правовые документы, регламентирующие безопасность и охрану труда персонала, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала во время ответов на вопросы билета. | Недостаточно уверенно называет основные нормативно-правовые документы, регламентирующие безопасность и охрану труда персонала, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала во время ответов на дополнительные вопросы. | Уверенно называет основные нормативно-правовые документы, регламентирующие безопасность и охрану труда персонала, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала во время ответов на вопросы билета и ответов на дополнительные вопросы. |
| **Уметь** подбирать технологии управления безопасностью труда персонала на конкретном примерев соответствии с поставленной в билете задачей. | Демонстрирует несформированное умение подбирать технологии управления безопасностью труда персонала на конкретном примерев соответствии с поставленной в билете задачей. | Демонстрирует частично сформированное умение подбирать технологии управления безопасностью труда персонала на конкретном примерев соответствии с поставленной в билетезадачей. | Демонстрирует в целом сформированное умение подбирать технологии управления безопасностью труда персонала на конкретном примерев соответствии с поставленной в билете задачей. | Демонстрирует сформированное уверенное умение подбирать технологии управления безопасностью труда персонала на конкретном примерев соответствии с поставленной в билете задачей. |
| **Владеть** методиками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала с использованием конкретных примеров. | Не владеет методиками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала с использованием конкретных примеров. | Удовлетворительное владение методиками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала с использованием конкретных примеров. | В целом хорошее владение методиками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала с использованием конкретных примеров. | Высокий уровень владения методиками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала с использованием конкретных примеров. |
| **ПК-6** | 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 | **Знать** основные понятия, характеризующие профессиональный состав и структуру персонала, специфику расчета численности. | Не знает основные понятия, характеризующие профессиональный состав и структуру персонала, специфику расчета численности. | Не уверенно называет основные понятия, характеризующие профессиональный состав и структуру персонала, специфику расчета численности. | Недостаточно уверенно называет основные понятия, характеризующие профессиональный состав и структуру персонала, специфику расчета численности. | Уверенно называет основные понятия, характеризующие профессиональный состав и структуру персонала, специфику расчета численности. |
| **Уметь** рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации с использованием конкретных примеров. | Не умеет рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации с использованием конкретных примеров. | Частично сформированное умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации с использованием конкретных примеров. | В целом сформированное умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации с использованием конкретных примеров. | Сформированное умение  рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации с использованием конкретных примеров. |
| **Владеть** базовыми методиками анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации с использование конкретных примеров. | Не владеет базовыми методиками анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации с использование конкретных примеров. | Удовлетворительный уровень владения базовыми методиками анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации с использование конкретных примеров. | В целом хорошее владение базовыми методиками анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации с использование конкретных примеров. | Высокий уровень владения базовыми методиками анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации с использование конкретных примеров. |
| **ПК-14** | знание основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функциональностоимостного метода), владение методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования | **Знать** принципы построения систем, структур управления персоналом, распределения функций в зависимости от целей организации. | Не знает принципы построения систем, структур управления персоналом, распределения функций в зависимости от целей организации. | Не уверенно знает принципы построения систем, структур управления персоналом, распределения функций в зависимости от целей организации. | Недостаточно уверенно знает принципы построения систем, структур управления персоналом, распределения функций в зависимости от целей организации. | Уверенно знает принципы построения систем, структур управления персоналом, распределения функций в зависимости от целей организации. |
| **Уметь** осуществлять распределение функций, делегирование полномочий и ответственности в зависимости от целей организации, структуры и системы управления с использованием конкретных примеров. | Не сформировано умение  осуществлять распределение функций, делегирование полномочий и ответственности в зависимости от целей организации, структуры и системы управления с использованием конкретных примеров. | Частично сформировано умение осуществлять распределение функций, делегирование полномочий и ответственности в зависимости от целей организации, структуры и системы управления с использованием конкретных примеров. | В целом сформировано умение осуществлять распределение функций, делегирование полномочий и в зависимости от целей организации, структуры и системы управления с использованием конкретных примеров. | Сформировано уверенное умение осуществлять распределение функций, делегирование полномочий и ответственности в зависимости от целей организации, структуры и системы управления с использованием конкретных примеров. |
| **Владеть** методамипостроения / совершенствования функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом, пояснять их суть с использованием конкретных примеров. | Не владеет методами построения / совершенствования функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом, пояснять их суть с использованием конкретных примеров. | Удовлетворительное владение методами построения / совершенствования функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом, пояснять их суть с использованием конкретных примеров. | В целом хорошее владение методами построения / совершенствования функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом, пояснять их суть с использованием конкретных примеров. | Высокий уровень владения  методами построения / совершенствования функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом, пояснять их суть с использованием конкретных примеров. |
| **Оценка за ВКР (в соответствии с уровнем сформированности компетенций)** | | | **неудовлетворительно (недостаточный)** | **удовлетворительно (пороговый)** | **хорошо (базовый)** | **отлично (высокий)** |

## 2.6. Критерии оценки соответствия выпускника требованиямСУОС ВО ПГНИУ

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

**Критерии оценивания ответа(ОПК-12; ПК-1; ПК-2; ПК-6; ПК-14):**

1. Правильность, отсутствие принципиальных погрешностей в ответе на вопросы билета.
2. Полнота.
3. Аргументированность.
4. Умение самостоятельно излагать и обобщать материал.
5. Понимание внутри- и междисциплинарных связей .
6. Умение связать теорию и практику.
7. Общее впечатление.

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

**Критерии оценивания билета:**

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

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

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

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

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

1. даетправильные,полныеответынавопросыбилета без погрешностей принципиального характера;
2. отвечает на основную часть дополнительных вопросов;
3. понимает основные внутри- и междисциплинарные связи.

Но при этом:

–не может изложить и аргументировать свою позицию по проблеме;

– не может уверенно ответить на некоторые вопросы;

–не может достаточно уверенно оценить ситуацию в области управления персоналом на основе полученных знаний, умений и навыков.

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

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

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

1. не отвечает на вопросы билета;
2. отвечает на вопросы билета на уровне определений, его ответы содержат погрешности принципиального характера;
3. при неуверенном ответе на один из вопросов, не отвечает на другой или ответ содержит погрешности принципиального характера;
4. дав ответы на оба вопроса билета, не может ответить на дополнительные вопросы;
5. использует шпаргалки в любой форме.

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

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

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

## Методические документы для членов ГЭК

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

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

# 

# 3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

**3.1. Форматы выпускной квалификационной работы**

Выпускная квалификационная работа бакалавра может быть выполнена в следующих форматах:

- формате научно-исследовательской работы (академический формат);

- формате проекта организационно-управленческого / информационно-технологического решения (проектный формат);

- формате «Стартап как диплом». Выпускная квалификационная работа в формате «Стартап как диплом» представляет собой бизнес-проект, разработанный несколькими обучающимися (командой стартапа), демонстрирующий уровень подготовленности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности, сформированности компетенций, установленных ФГОС ВО или СУОС ПГНИУ.

Требования к содержанию, порядку выполнения и защиты ВКР бакалавра, выполненной в академическом, проектном форматах установлены в п.п. 3.2-3.9 настоящей программы.

Требования к содержанию, порядку выполнения и защиты ВКР в формате «Стартап как диплом» являются едиными для всех образовательных программ, реализуемых на экономическом факультете ПГНИУ, и утверждаются Ученым советом экономического факультета в виде регламента, который является обязательным приложением к настоящей программе ГИА (см. Приложение 13).

Планируемые результаты обучения для проверки компетенций и критерии их оценивания приведены в п. 3.8.

* 1. **Общие требования к выпускной квалификационной работе, выполненной в академическом или проектном формате**

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

Задачи, решаемые при выполнении студентом выпускной квалификационной работы:

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

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

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

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

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

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

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

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

**3.3. Требования к теме выпускной квалификационной работы**

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

– учитывать профиль подготовки;

– иметь предельную краткость (6–7 слов, без придаточных предложений, причастных и деепричастных оборотов, вводных слов);

– быть проблемной (направленной на совершение каких-либо действий);

– быть понятной и благозвучной.

Следует помнить, что ключевые слова в формулировке темы представляют собой те понятия, которым посвящается вся работа, остальные слова дают ограничительные условия, определяющие поле исследования. Из этого можно сделать вывод, что формулировка темы должна давать ясное представление об объекте и предмете исследования. Объект – это, то пространство, в рамках которого ведется исследование, а предмет – это та грань жизнедеятельности объекта, которая подлежит специальному изучению и, возможно, преобразованию.

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

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

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

**3.4. Требования к структуре и содержанию выпускной квалификационной работы**

Выпускная квалификационная работа должна содержать:

* титульный лист;
* содержание;
* список сокращений и условных обозначений (при необходимости);
* введение;
* основная часть;
* заключение;
* список литературы;
* список терминов (при необходимости)
* приложения (при необходимости).

**Титульный лист**содержит наименование организации и структурного подразделения, где выполнена письменная работа, ее вид и тему, фамилию, имя, отчество выполнившего работу, фамилию, имя, отчество должность, ученую степень и ученое звание научного руководителя, место и год написания письменной работы. Образец оформления титульного листа предствален в приложении 5.

**Содержание** включает номера и названия глав и параграфов работы, с указанием страниц (приложение 6).

**Список сокращенийи условных обозначений**– это все сокращения, аббревиатуры и прочие урезанные словосочетания или фразы, которые используются в работе. Это не обязательный структурный элемент бакалаврской работы. Его необходимо добавлять, только если в работе часто повторяются одни и те же аббревиатуры, термины и понятия.

**Введение** должно содержать:

- актуальность темы исследования;

- цель и задачи исследования;

- методы исследования;

- информационная база исследования;

- структура работы.

*Объем введения 3–5 страниц.*

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

Первая глава – теоретическая. В ней раскрывается сущность проблемы по заявленной теме, а также определяются общие методические подходы к ее решению. Обобщаются достигнутые успехи в конкретной предметной области. Проводится анализ законодательной и нормативной базы.Рассматриваются роль и значение данной проблемы для организации. Обосновывается отношение автора к данной проблеме. В этой главе особое внимание должно быть уделено обзору литературы и иных источников (монографии, статьи, Internet-источники) по теме исследования.

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

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

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

*Объем этой главы должен составлять примерно 20 страниц.*

В третьей главе студент должен разработать варианты решения выявленной проблемы, планируемые мероприятия и дать оценку ожидаемых социально -экономических и других результатов их реализации.

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

Общие требования по основной части:

– исследование и анализ законодательных и иных нормативных актов, статистических материалов по главам определяется логикой работы;

– в конце каждой главы выводы обязательны;

– все разделы и параграфы работы должны быть соизмеримы как по содержанию, так и по объему;

- все разделы и параграфы должны быть логически взаимосвязаны;

- наличие приложений определяется логикой и содержанием работы.

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

*Примерный объем заключения 3–5 страниц.*

В **список источников** включаются все источники, которые, так или иначе, использовались студентом в процессе подготовки бакалаврской работы. Примеры оформления библиографических записей в списке литературы приведены в приложении 7.

Список литературы должен насчитывать не менее 40 источников.

**Список терминов(глоссарий) -**это перечень часто упоминающихся в работе терминов или фраз с их расшифровкой и толкованием. Всписке должны присутствовать не все термины, а исключительно те, которые подчеркивают уникальность работы, ее специфику, суть исследования; при расшифровке термина следует делать ссылку на источник; в глоссарий следует включать новые для студента понятия, а также часто упоминающиеся профессиональные клише. Все фразы и термины должны размещаться в алфавитном порядке.

*Оптимальный объем глоссария до 25 слов.*

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

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

В целом выпускная квалификационная работа должна представлять законченное исследование выбранного объекта.

Выпускная квалификационная работа, в которой только излагается материал учебников, учебных пособий или законов и инструкций, не допускается к защите и возвращается студенту на доработку.

**3.5. Требования к оформлению выпускной квалификационной работы**

Для подготовки текста работы необходимо использовать MicrosoftWord 2007 и выше в формате А4 (210х297мм).Страницы письменной работы должны иметь следующие поля: верхнее – 20 мм, нижнее – 20 мм, левое – 25 мм, правое – 10 мм. Выравнивание текста производится по ширине, шрифт TimesNewRoman.Размер: 13. Красная строка: отступ на 1,25 мм. Интервал между строк текста ВКР: 1,5.

Страницы работы нумеруются арабскими цифрами. Титульный лист включается в общую нумерацию, но номер страницы на нем не проставляется. На последующих страницах номер проставляется *внизу страницы по центру* без абзацного отступа.

После титульного листа помещается содержание, далее следуют

Каждая глава работы, а также введение, заключение, список источников и приложения начинаются с новой страницы. Отделение страниц друг от друга осуществляется с использованием опций «Вставка» - «Разрыв страницы» на верхней панели инструментов. Не допускается разделение страниц с помощью клавиши «Enter».

Каждая глава работы обозначаются арабскими цифрами с указанием слова «Глава». Номер и название главы располагаются по центру листа без абзацного отступа полужирным шрифтом размером в 13 кеглей.

После номера главы ставится точка, после названия точка не ставится, например, «Глава 1. Название главы».Перенос слов в заголовках не допускается.

Далее следует пустая строка, после чего помещается название параграфа.

Название параграфа помещают по центру без абзацного отступа, оформляют полужирным шрифтом 13 кеглей. Параграфы нумеруют арабскими цифрами в пределах каждой главы. Номер параграфа состоит из двух цифр, разделенных точкой и обозначающих номер главы и номер параграфа, например, «1.1. Название параграфа».

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

*Пример:*

**Глава 1. Теоретические основы оценки персонала организации**

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

Параграфы отделяются друг от друга отступами в две строки.

При оформлении письменной работы необходимо стараться заполнять страницу текстом целиком. Величина пустого поля внизу страницы не должна превышать трех строк (за исключением последней страницы в главе работы, содержании, введении, заключении, приложении или списке литературы). Разделение по страницам должно производиться с помощью функции «Разрыв страницы».

Для **математических выражений и формул** рекомендуется использовать буквы латинского и греческого алфавитов, обозначая их курсивом,а также специальные символы с использованием редактора формул («Вставка»> «Объект»> «MicrosoftEquation 3.0»). Математические выражения и формулы, на которые в тексте делаются ссылки, следует печатать с новой строки, отделяя пустыми строками до и после формулы. При оформлении формул пояснения используемых в них символов должны быть приведены в тексте или непосредственно под формулой. Формулы в тексте работы следует нумеровать арабскими цифрами сквозной нумерацией или в пределах главы, например «(3.1.)». Номер заключают в круглые скобки и записывают на уровне формулы справа. Если в работе имеется только одна формула, то она не нумеруется.

В формулах должны быть проставлены все знаки математических действий. Пропуски знака умножения внутри формулы не допускаются.

Формулы следует выделять из основного текста свободными строками и располагать их в середине строки. Номер указывается с правой стороны листа на уровне формулы в круглых скобках.

*Пример правильного оформления формулы*:

, (1.1)

где *xz–* стандартизованное значение показателя;

*xmax*– максимальное значение показателя;

*xmin*– минимальное значение показателя;

*xf–*фактическое значение показателя.

При указании числовых показателей целая часть числа должна быть отделена от дробной запятой (не точкой), а тысячные, миллионные, миллиардные и т.д. разряды должны разделяться неразрывным пробелом (сочетание клавиш «Shift + Ctrl + Пробел»). Разные разряды числа не должны переноситься между строк. При этом все числовые показатели должны иметь единицы измерения по тексту изложения, за исключением табличных данных, где единицы измерения могут быть указаны либо в целом для таблицы (если единицы измерения всех данных единые), либо для строки, либо для графы.

*Пример правильного оформления числового показателя:*

Выручка за 2019 г. выросла по сравнению с 2018 г. на 10 % и составила 75 569 258,63 руб.

*Пример неправильного оформления числового показателя:*

Выручка за 2019 г. выросла по сравнению с 2018 г. на 10 % и составила 75569 258.63 руб.

Иллюстративный материал может быть представлен рисунками, фотографиями, картами, графиками, схемами, диаграммами и другим подобным материалом. Все иллюстрации, используемые в письменной работе, именуются «рисунками» и размещают под текстом, в котором впервые дана ссылка на них, или на следующей странице, а при необходимости - в приложении к работе (если их объем превышает три страницы).Иллюстрации нумеруют арабскими цифрами сквозной нумерацией или в пределах главы. На все иллюстрации должны быть приведены ссылки в тексте работы.

Поясняющие данные (примечания) к таблицам и рисункам размещаются сразу под ними, оформляются 11 шрифтом с одинарным интервалом.

**Таблицы,**используемые в письменной работе, размещают под текстом, в котором впервые дана ссылка на них, или на следующей странице, а при необходимости - в приложении к работе.Таблицы нумеруют арабскими цифрами сквозной нумерацией (например, 1, 2, 3 и т.д.) или в пределах главы (например, 1.1., 1.2., 1.3. и т.д.).Если в работе одна таблица, то она не нумеруется. На все таблицы должны быть приведены ссылки в тексте работы. При ссылке следует писать слово «таблица» с указанием ее номера. Для оформления таблиц в правом верхнем углу над соответствующим заголовком помещается слово «Таблица» с указанием ее номера, например, «Таблица 1.1». Заголовок таблицы следует писать с прописной буквы, без точки в конце, размещать по центру страницы без абзацного отступа. Размер шрифта внутри таблицы должен быть от 11 до 9 кеглей, межстрочный интервал должен быть равен 1,0.Таблица масштабируется по ширине страницы (опция «Автоподбор по ширине окна»).

*Пример правильного оформления таблицы*

Таблица 2.3

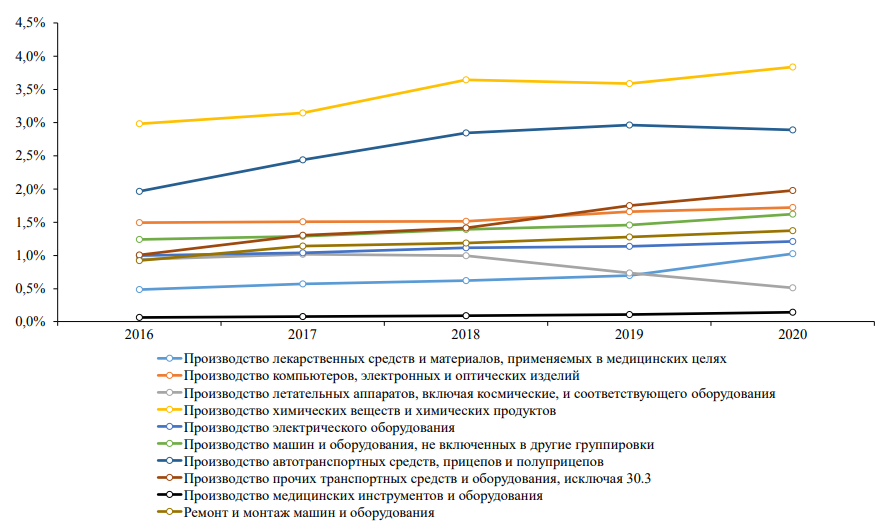
Компоненты бизнес-модели[[1]](#footnote-2)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Компонент | Характеристика компонента | Исследуемые аспекты |
| 1. Ценностное предложение | Ясное изложение пользы (преиму­ществ) для потребителей объясняет, чтопотребители получат от взаимо­действия с компанией | Создание, присвоение и доставка ценности. Сеть создания ценности |
| 2. Потребители | Лица (группы лиц), имеющие опреде­ленные потребности, которые влияют на получение компанией дохода | Сегменты потребителей. Взаимоотношения с потребителем. Каналы распределения |
| 3. Монетизация | Способ (источник) получения дохода | Генерация и механизм присвоения рент предприятием |
| 4. Организация бизнеса | Бизнес-процессы и структуры, необ­ходимые для создания ценностного предложения и способные обеспечить монетизацию | Архитектура бизнеса.  Технологии и технический потен­циал.  Ключевые процессы.  Механизмы встраивания в экосистемы |
| 5 Ресурсное обеспечение | Активы компании, необходимые ей для создания ценностного предложения | Ключевые ресурсы.  Структура и специфика издержек.  Управление трансакциями |

При переносе таблицы на следующую страницу необходимо продублировать шапку таблицы, а также слева вверху страницы указать на продолжение или окончание таблицы. Например, «Продолжение таблицы 3.1.» или «Окончание таблицы 3.1.».

**Рисунки.**При ссылке на любой тип иллюстраций следует писать слово «рисунок» с указанием его номера. Рисунки нумеруются арабскими цифрами в сквозном порядке (например, 1, 2, 3 и т.д.) либо в пределах каждой главы (например, 1.1., 1.2., 1.3. и т.д.). Например, «Рисунок 1.1. Название». Если в работе один рисунок, то он не нумеруется, например, «Рисунок. Название». Название рисунка помещают сразу же под ним по центру страницы. Шрифт названия рисунка должен быть размером 13 кеглей. Рисунок масштабируется по ширине страницы.

*Пример правильного оформления рисунка*:



Примечание: Рассчитано автором на основе данных «СПАРК-Интерфакс».

Рисунок 3. Динамика доли высокотехнологичных и среднетехнологичных  
отраслей в ВВП России за 2016−2020 гг.[[2]](#footnote-3)

Текст работы после таблицы и рисунка отделяется одной пустой строкой.

На все таблицы, рисунки, формулы и приложения должны быть сделаны ссылки по тексту работы. При ссылке на таблицы, графический материал, формулы или приложения следует писать: «в соответствии с данными табл. 1.5., ….», «согласно формуле (2.4.) …» и т. п.

**Ссылки на источники**

В выпускной квалификационной работе должны быть использованы ссылки на все источники. Они оформляются в виде подстрочных ссылок. Подстрочная ссылка вынесена из текста вниз полосы документа (в сноску). В тексте после цитаты или названия источника ставится порядковый номер ссылки-сноски арабскими цифрами. Текстссылки (библиографическое описание источника) размещается внизу страницы. Сноска, как правило, оформляется шрифтом 10 пт. Ссылка/сноска должна быть размещена на той же странице, что и текст с номером сноски.

Из сведений о первоисточнике в подстрочном примечании указываются фамилия и инициалы автора, название его книги или статьи, издательство и год издания, по возможности – номер страницы.

Если автор письменной работы ссылается на какое-либо определение, данное в источнике, то важно указать не только источник литературы, но и страницу в нем, где размещена эта информация. При этом фрагменты текста, цитируемые дословно, заключаются в кавычки.

Если автор письменной работы ссылается на какие-либо результаты, полученные другими исследователями, или отражаемое ими мнение, проходящее красной линией через всю опубликованную научную работу, то в этом случае корректнее ссылаться на весь источник литературыцеликом.

Если автору необходимо сослаться сразу на несколько источников литературы в подтверждение своей мысли, то тогда в сноске источники перечисляются через точку с запятой.

Примеры оформления внутритекстовых библиографических ссылок приведены в приложении 12**.**

**Список использованных источников** входит в содержание работы и оформляется отдельным разделом в конце работы. Используемые источники должны быть оформлены в соответствии с ГОСТ 7.1-2003 «Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления (см. приложение 7).

Нумерация источников сквозная арабскими цифрами. Все библиографические записи располагают по алфавиту фамилий авторов или первых слов заглавий документов. Библиографические записи произведений авторов-однофамильцев располагают в алфавите их инициалов. После изданий на русском языке в библиографический список включаются издания на иностранных языках в алфавитной последовательности.

**Приложения**

Материалы, дополняющие текст выпускной квалификационной работы (графический материал, таблицы со статистическими данными, карты, рисунки, фотографии и др. иллюстративные материалы), допускается помещать в приложениях. Приложения должны размещаться в конце работы и нумероваться арабскими цифрами сквозной нумерацией в порядке ссылок на них в тексте работы.Например, «Приложение 1.» Слово «Приложение» пишется в правом верхнем углу страницы над заголовком. Заголовок приложения располагается по центру страницы, выполняется полужирным шрифтом размером 13 кеглей.

Приложения должны быть перечислены в оглавлении письменной работы с указанием их номеров, заголовков и страниц.

**3.6. Требования к экспертизе выпускной квалификационной работы**

После сдачи готовой выпускной квалификационной работы, руководитель проводит экспертизу ее соответствия требованиям, предъявляемым к структуре и оформлению, используя лист нормоконтроля (Приложение 8).

Не позднее, чем за 5 календарных дней до защиты руководитель представляет отзыв о работе студента во время выполнения выпускной квалификационной работы. Ознакомление обучающегося с отзывом осуществляется через личный кабинет обучающегося в единой телеинформационной системе ПГНИУ (далее – ЕТИС ПГНИУ).

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

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

Образец отзыва представлен в приложении 9.

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

**3.7. Требования к защите выпускной квалификационной работы**

1. Даты защит выпускных квалификационных работ определяются учебным планом. Количество заседаний ГЭК планируется из расчета не более 16 защит на одном заседании, следовательно, ГЭК может работать в течение нескольких дней, но в пределах сроков, определенных графиком учебного процесса.
2. За неделю до защиты кафедра вывешивает график защиты студентов (с указанием фамилий выпускников). Изменение порядка защиты возможно в исключительных случаях.
3. Основанием для недопуска выпускной квалификационной работы к защите является непредставление законченной работы и необходимых документов в ГЭК за два дня до официальной даты защиты.
4. При отрицательном отзыве руководителя выпускник может быть допущен к защите по решению заведующего кафедрой. В данном случае заведующий кафедрой может сам выступить в качестве рецензента, либо привлечь для рецензирования преподавателя (специалиста), научная квалификация которого не ниже научной квалификации руководителя.

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

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

До защиты ВКР руководителю целесообразно организовать и провести предзащиту.

6. К защите представляются следующие документы:

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

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

– отзыв научного руководителя;

–справка о результатах проверки ВКР в системе «Антиплагиат.ВУЗ» (Приложение 10);

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

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

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

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

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

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

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

**3.8. Планируемые результаты обучения для проверки компетенций и критерии их оценивания**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Коды компетенций** | **Название**  **компетенции** | **Планируемые результаты обучения** | **Критерии и показатели оценивания результатов обучения и уровень освоения компетенций** | | | |
| **Недостаточный** | **Пороговый** | **Базовый** | **Высокий** |
| **УК-1** | Способен осуществлять поиск, анализ и синтез информации, применять системный подход для разрешения проблемных ситуаций | **Знать** основные источники информации, необходимые для выполнения ВКР. | Не знает основные источники информации, необходимые для выполнения ВКР. | Не уверенно знает основные источники информации, необходимые для выполнения ВКР. | Недостаточно уверенно знает основные источники информации, необходимые для выполнения ВКР. | Уверенно знает основные источники информации, необходимые для выполнения ВКР. |
| **Уметь**работать с информацией из разных источников, уметь отбирать, анализировать, обобщать информацию, делать выводы. | Не сформировано умение  работать информацией из разных источников, уметь отбирать, анализировать, обобщать информацию, делать выводы. | Частично сформировано умение работать с информацией из разных источников, уметь отбирать, анализировать, обобщать информацию, делать выводы. | В целом сформировано умение работать с информацией из разных источников, уметь отбирать, анализировать, обобщать информацию, делать выводы. | Сформировано уверенное умение работать с информацией из разных источников, уметь отбирать, анализировать, обобщать информацию, делать выводы. |
| **Владеть** навыками поиска информации, критической оценки надежности ее источников. | Не владеет навыками поиска информации, критической оценки надежности ее источников. | Удовлетворительное владение навыками поиска информации, критической оценки надежности ее источников. | В целом хорошее владение навыками поиска информации, критической оценки надежности ее источников. | Высокий уровень владения навыками поиска информации, критической оценки надежности ее источников. |
| **УК-2** | Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать способы их решения, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений | **Знать** основные принципы целеполагания, принципы постановки задач в зависимости от цели в рамках выбранной темы ВКР. | Не знает основные принципы целеполагания, принципы постановки задач в зависимости от цели в рамках выбранной темы ВКР. | Не уверенно знает основные принципы целеполагания, принципы постановки задач в зависимости от цели в рамках выбранной темы ВКР. | Недостаточно уверенно знает основные принципы целеполагания, принципы постановки задач в зависимости от цели в рамках выбранной темы ВКР. | Уверенно знает основные принципы целеполагания, принципы постановки задач в зависимости от цели в рамках выбранной темы ВКР. |
| **Уметь** формулировать задачи, исходя из поставленной в ВКР цели иее актуальности, оценивать имеющиеся ресурсы (временные, материальные и пр.), необходимые для их решения. | Не сформировано умение  формулировать задачи, исходя из поставленной в ВКР цели и ее актуальности, оценивать имеющиеся ресурсы (временные, материальные и пр.), необходимые для их решения. | Частично сформировано умение формулировать задачи, исходя из поставленной в ВКР цели и ее актуальности, оценивать имеющиеся ресурсы (временные, материальные и пр.), необходимые для их решения. | В целом сформировано умение формулировать задачи, исходя из поставленной в ВКР цели и ее актуальности, оценивать имеющиеся ресурсы (временные, материальные и пр.), необходимые для их решения. | Сформировано уверенное умение формулировать задачи, исходя из поставленной в ВКР цели и ее актуальности, оценивать имеющиеся ресурсы (временные, материальные и пр.), необходимые для их решения. |
| **Владеть** навыками обоснования выбранных способов решения задач с учетом имеющихся ресурсов и ограничений. | Не владеет навыками обоснования выбранных способов решения задач с учетом имеющихся ресурсов и ограничений. | Удовлетворительное владение навыками обоснования выбранных способов решения задач с учетом имеющихся ресурсов и ограничений. | В целом хорошее владение навыками обоснования выбранных способов решения задач с учетом имеющихся ресурсов и ограничений. | Высокий уровень владения  Навыками обоснования выбранных способов решения задач с учетом имеющихся ресурсов и ограничений. |
| **УК-3** | Способен участвовать в реализации группового проекта | **Знает** основные методы управления командой проекта, принципы и методы командной работы. | Не знает основные методы управления командой проекта, принципы и методы командной работы. | Не уверенно знает основные методы управления командой проекта, принципы и методы командной работы. | Недостаточно уверенно знает основные методы управления командой проекта, принципы и методы командной работы. | Уверенно знает основные методы управления командой проекта, принципы и методы командной работы. |
| Умеет распределять роли в команде, решать задачи, предусмотренные конкретной ролью в командной работе. | Не сформировано умение  распределять роли в команде, решать задачи, предусмотренные конкретной ролью в командной работе. | Частично сформировано умение распределять роли в команде, решать задачи, предусмотренные конкретной ролью в командной работе. | В целом сформировано умение распределять роли в команде, решать задачи, предусмотренные конкретной ролью в командной работе. | Сформировано уверенное умение распределять роли в команде, решать задачи, предусмотренные конкретной ролью в командной работе. |
| **Владеет**навыками командной работы для выполнения задач, поставленных в ВКР. | Не владеет навыками командной работы для выполнения задач, поставленных в ВКР. | Удовлетворительное владение навыками командной работы для выполнения задач, поставленных в ВКР. | В целом хорошее владение навыками командной работы для выполнения задач, поставленных в ВКР. | Высокий уровень владения навыками командной работы для выполнения задач, поставленных в ВКР. |
| **УК-4** | Способен осуществлять деловую коммуникацию на русском и иностранном языках в устной и письменной формах | **Знать** способы деловой коммуникации, необходимые для выполнения и защиты ВКР, подготовки доклада, презентации и ответов на дополнительные вопросы. | Не знает способы деловой коммуникации, необходимые для выполнения и защиты ВКР, подготовки доклада, презентации и ответов на дополнительные вопросы. | Не уверенно знает способы деловой коммуникации, необходимые для выполнения и защиты ВКР, подготовки доклада, презентации и ответов на дополнительные вопросы. | Недостаточно уверенно знает способы деловой коммуникации, необходимые для выполнения и защиты ВКР, подготовки доклада, презентации и ответов на дополнительные вопросы. | Уверенно знает способы деловой коммуникации, необходимые для выполнения и защиты ВКР, подготовки доклада, презентации и ответов на дополнительные вопросы. |
| Уметь во время подготовки и защиты ВКР аргументировано и грамотно строить устную и письменную речь на русском (при необходимости иностранном) языке, вести гармоничный диалог, грамотно готовить доклад и презентацию. | Не умеет аргументировано и грамотно строить устную и письменную речь на русском языке. | Частично сформированное умение аргументировано и грамотно строить устную и письменную речь на русском языке. | В целом сформированное умение аргументировано и грамотно строить устную и письменную речь на русском языке. | Сформированное умение аргументировано и грамотно строить устную и письменную речь на русском языке. |
| Владеть навыками свободного общения с руководителем ВКР, с членами ГЭК по теме ВКР, с использованием профессиональной терминологии. | Не владеет навыками свободного общения с членами ГЭК по теме ВКР, с использованием профессиональной терминологии. | Удовлетворительное владение навыками свободного общения с членами ГЭК по теме ВКР, с использованием профессиональной терминологии. | В целом хорошее владение навыками свободного общения с членами ГЭК по теме ВКР, с использованием профессиональной терминологии. | Высокий уровень владения навыками свободного общения с членами ГЭК по теме ВКР, с использованием профессиональной терминологии. |
| **УК-5** | Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом и философском контекстах | **Знает** о культурном разнообразии современного мира в контексте его исторического развития, основные философские понятия и категории, касающиеся вопросов, выносимых на защиту в соответствии с темой ВКР. | Не знает о культурном разнообразии современного мира в контексте его исторического развития, основные философские понятия и категории, касающиеся вопросов, выносимых на защиту в соответствии с темой ВКР. | Не уверенно знает о культурном разнообразии современного мира в контексте его исторического развития, основные философские понятия и категории, касающиеся вопросов, выносимых на защиту в соответствии с темой ВКР. | Недостаточно уверенно знает о культурном разнообразии современного мира в контексте его исторического развития, основные философские понятия и категории, касающиеся вопросов, выносимых на защиту в соответствии с темой ВКР. | Уверенно знает о культурном разнообразии современного мира в контексте его исторического развития, основные философские понятия и категории, касающиеся вопросов, выносимых на защиту в соответствии с темой ВКР. |
| **Уметь** критически оценивать и обобщать новые знания с учетом межкультурного разнообразия общества. | Не умеет критически оценивать и обобщать новые знания с учетом межкультурного разнообразия общества. | Частично сформировано умение критически оценивать и обобщать новые знания с учетом межкультурного разнообразия общества. | В целом сформировано умение критически оценивать и обобщать новые знания с учетом межкультурного разнообразия общества. | Сформировано умение критически оценивать и обобщать новые знания с учетом межкультурного разнообразия общества. |
| **Владеть**навыками целостного подхода к анализу проблем общества и конкретного предприятия. | Не владеет навыками целостного подхода к анализу проблем общества и конкретного предприятия. | Удовлетворительное владение навыками целостного подхода к анализу проблем общества и конкретного предприятия. | В целом хорошее владение навыками целостного подхода к анализу проблем общества и конкретного предприятия. | Высокий уровень владения навыками целостного подхода к анализу проблем общества и конкретного предприятия. |
| **УК-6** | Способен управлять своими ресурсами, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития | **Знать** способы самоорганизации и саморазвития своего профессионального уровня и мастерства. | Не знает самоорганизации и саморазвития своего профессионального уровня и мастерства. | Не уверенно знает самоорганизации и саморазвития своего профессионального уровня и мастерства. | Недостаточно уверенно знает самоорганизации и саморазвития своего профессионального уровня и мастерства. | Уверенно знает самоорганизации и саморазвития своего профессионального уровня и мастерства. |
| **Уметь** критически оценивать профессиональный уровень своей ВКР, адекватно воспринимать и учитывать замечания руководителя ВКР и членов ГЭК, высказанные в ходе обсуждения ее содержания в рамках ее подготовки и защиты. | Не умеет критически оценивать профессиональный уровень своей ВКР, адекватно воспринимать и учитывать замечания руководителя ВКР и членов ГЭК, высказанные в ходе обсуждения ее содержания в рамках ее подготовки и защиты. | Частично сформировано умение критически оценивать профессиональный уровень своей ВКР, адекватно воспринимать и учитывать замечания руководителя ВКР и членов ГЭК, высказанные в ходе обсуждения ее содержания в рамках ее подготовки и защиты. | В целом сформировано умение критически оценивать профессиональный уровень своей ВКР, адекватно воспринимать и учитывать замечания руководителя ВКР и членов ГЭК, высказанные в ходе обсуждения ее содержания в рамках ее подготовки и защиты. | Сформировано умение критически оценивать профессиональный уровень своей ВКР, адекватно воспринимать и учитывать замечания руководителя ВКР и членов ГЭК, высказанные в ходе обсуждения ее содержания в рамках ее подготовки и защиты. |
| **Владеть** навыками использования своего творческого потенциала, позволяющими подготовить и защитить положения ВКР в полном соответствии с предъявляемыми требованиям на профессионально высоком уровне. | Не владеет навыками использования своего творческого потенциала, позволяющими подготовить и защитить положения ВКР в полном соответствии предъявляемым требованиям. | Удовлетворительное владение навыками использования своего творческого потенциала, позволяющими подготовить и защитить положения ВКР в полном соответствии предъявляемым требованиям. | В целом хорошее владение навыками использования своего творческого потенциала, позволяющими подготовить и защитить положения ВКР в полном соответствии предъявляемым требованиям. | Высокий уровень владения навыками использования своего творческого потенциала, позволяющими подготовить и защитить положения ВКР в полном соответствии предъявляемым требованиям на профессионально высоком уровне. |
| **УК-7** | Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности | **Знать** основные способы поддержания здорового образа жизни, понимать влияние данного фактора на профессиональную деятельность. | Не знает основные способы поддержания здорового образа жизни, понимать влияние данного фактора на профессиональную деятельность. | Не уверенно знает основные способы поддержания здорового образа жизни, понимать влияние данного фактора на профессиональную деятельность. | Недостаточно уверенно знает основные способы поддержания здорового образа жизни, понимать влияние данного фактора на профессиональную деятельность. | Уверенно знает основные способы поддержания здорового образа жизни, понимать влияние данного фактора на профессиональную деятельность. |
| **Уметь** разрабатывать мероприятия по здоровьесбережению персонала, рассчитывать затраты и оценивать экономический и социальный эффект. | Не сформировано умение  разрабатывать мероприятия по здоровьесбережению персонала, рассчитывать затраты и оценивать экономический и социальный эффект. | Частично сформировано умение разрабатывать мероприятия по здоровьесбережению персонала, рассчитывать затраты и оценивать экономический и социальный эффект. | В целом сформировано умение разрабатывать мероприятия по здоровьесбережению персонала, рассчитывать затраты и оценивать экономический и социальный эффект. | Сформировано уверенное умение разрабатывать мероприятия по здоровьесбережению персонала, рассчитывать затраты и оценивать экономический и социальный эффект. |
| **Владеть** навыками составления бюджета затрат на внедрение здоровьесберегающих технологий управления. | Не владеет навыками составления бюджета затрат на внедрение здоровьесберегающих технологий управления. | Удовлетворительное владение навыками составления бюджета затрат на внедрение здоровьесберегающих технологий управления. | В целом хорошее владение навыками составления бюджета затрат на внедрение здоровьесберегающих технологий управления. | Высокий уровень владения навыками составления бюджета затрат на внедрение здоровьесберегающих технологий управления. |
| **УК-8** | Способен создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций | **Знать** основные методы обеспечения безопасных условий труда и защиты производственного персонала. | Не знает основные методы обеспечения безопасных условий труда и защиты производственного персонала. | Не уверенно знает основные методы обеспечения безопасных условий труда и защиты производственного персонала. | Недостаточно уверенно знает основные методы обеспечения безопасных условий труда и защиты производственного персонала. | Уверенно знает основные методы обеспечения безопасных условий труда и защиты производственного персонала. |
| **Уметь** оценивать возможность возникновения аварий, катастроф, стихийных бедствий, возможного ущерба от них, разрабатывать в рамках ВКР мероприятия по их предотвращению. | Не сформировано умение  оценивать возможность возникновения аварий, катастроф, стихийных бедствий, возможного ущерба от них, разрабатывать в рамках ВКР мероприятия по их предотвращению. | Частично сформировано умение оценивать возможность возникновения аварий, катастроф, стихийных бедствий, возможного ущерба от них, разрабатывать в рамках ВКР мероприятия по их предотвращению. | В целом сформировано умение оценивать возможность возникновения аварий, катастроф, стихийных бедствий, возможного ущерба от них, разрабатывать в рамках ВКР мероприятия по их предотвращению. | Сформировано уверенное умение оценивать возможность возникновения аварий, катастроф, стихийных бедствий, возможного ущерба от них, разрабатывать в рамках ВКР мероприятия по их предотвращению. |
| **Владеть** навыками проектирования в ВКР мероприятий по обеспечению безопасных условий труда и защите производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий по защите. | Не владеет навыками проектирования в ВКР мероприятий по обеспечению безопасных условий труда и защите производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий по защите. | Удовлетворительное владение навыками проектирования в ВКР мероприятий по обеспечению безопасных условий труда и защите производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий по защите. | В целом хорошее владение навыками проектирования в ВКР мероприятий по обеспечению безопасных условий труда и защите производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий по защите. | Высокий уровень владения  навыками проектирования в ВКР мероприятий по обеспечению безопасных условий труда и защите производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий по защите. |
| **УК-9** | Знает правовые и этические нормы, способен оценивать последствия нарушения этих норм | **Знать** основные правовые и этические нормы, применяемые в будущей профессии. | Не знает основные правовые и этические нормы, применяемые в будущей профессии. | Не уверенно знает основные правовые и этические нормы, применяемые в будущей профессии. | Недостаточно уверенно знает основные правовые и этические нормы, применяемые в будущей профессии. | Уверенно знает основные правовые и этические нормы, применяемые в будущей профессии. |
| **Уметь** оценивать последствия управленческих решений, предложенных в ВКР в соответствии с темой исследования. | Не сформировано умение  оценивать последствия управленческих решений, предложенных в ВКР в соответствии с темой исследования. | Частично сформировано умение оценивать последствия управленческих решений, предложенных в ВКР в соответствии с темой исследования. | В целом сформировано умение оценивать последствия управленческих решений, предложенных в ВКР в соответствии с темой исследования. | Сформировано уверенное умение оценивать последствия управленческих решений, предложенных в ВКР в соответствии с темой исследования. |
| **Владеть** навыками отстаивания своей гражданской позиции при выполнении и защите ВКР. | Не владеет навыками отстаивания своей гражданской позиции при выполнении и защите ВКР. | Удовлетворительное владение навыками отстаивания своей гражданской позиции при выполнении и защите ВКР. | В целом хорошее владение навыками отстаивания своей гражданской позиции при выполнении и защите ВКР. | Высокий уровень владения  навыками отстаивания своей гражданской позиции при выполнении и защите ВКР. |
| **УК-10** | Способен анализировать социально значимые проблемы и процессы | **Знать** основные методы анализа, используемы для оценки внешней и внутренней среды организации. | Не знает основные методы анализа, используемы для оценки внешней и внутренней среды организации. | Не уверенно знает основные методы анализа, используемы для оценки внешней и внутренней среды организации. | Недостаточно уверенно знает основные методы анализа, используемы для оценки внешней и внутренней среды организации. | Уверенно знает основные методы анализа, используемы для оценки внешней и внутренней среды организации. |
| **Уметь** выявлять управленческую проблему, причины ее возникновения и влияние на процессы функционирования организации – объекта исследования в ВКР. | Не сформировано умение  управленческую проблему, причины ее возникновения и влияние на процессы функционирования – объекта исследования в ВКР. | Частично сформировано умение управленческую проблему, причины ее возникновения и влияние на процессы функционирования – объекта исследования в ВКР. | В целом сформировано умение управленческую проблему, причины ее возникновения и влияние на процессы функционирования – объекта исследования в ВКР. | Сформировано уверенное умение управленческую проблему, причины ее возникновения и влияние на процессы функционирования – объекта исследования в ВКР. |
| **Владеть** навыками применения методов анализа проблем, выявленных в ВКР. | Не владеет навыками применения методов анализа проблем в ВКР, выявленных в ВКР. | Удовлетворительное владение навыками применения методов анализа проблем в ВКР, выявленных в ВКР. | В целом хорошее владение навыками применения методов анализа проблем в ВКР, выявленных в ВКР. | Высокий уровень владения  навыками применения методов анализа проблем в ВКР, выявленных в ВКР. |
| **УК-11** | Владеет базовыми знаниями в области информатики, навыками использования программных средств и работы в компьютерных сетях, способность приобретать новые знания, используя современные информационные технологии | **Знать** основные программные средства и средства работы в компьютерных сетях, необходимые для выполнения ВКР. | Не знает основные программные средства и средства работы в компьютерных сетях, необходимые для выполнения ВКР. | Не уверенно знает основные программные средства и средства работы в компьютерных сетях, необходимые для выполнения ВКР. | Недостаточно уверенно знает основные программные средства и средства работы в компьютерных сетях, необходимые для выполнения ВКР. | Уверенно знает основные программные средства и средства работы в компьютерных сетях, необходимые для выполнения ВКР. |
| **Уметь** базовыми знаниями в области информатики, необходимые для проведения исследований в ВКР. | Не сформировано умение  базовыми знаниями в области информатики, необходимые для проведения исследований в ВКР. | Частично сформировано умение базовыми знаниями в области информатики, необходимые для проведения исследований в ВКР. | В целом сформировано умение базовыми знаниями в области информатики, необходимые для проведения исследований в ВКР. | Сформировано уверенное умение базовыми знаниями в области информатики, необходимые для проведения исследований в ВКР. |
| **Владеть** навыками использования современных информационных технологий при выполнении ВКР и ее презентации. | Не владеет навыками использования современных информационных технологий при выполнении ВКР и ее презентации. | Удовлетворительное владение навыками использования современных информационных технологий при выполнении ВКР и ее презентации. | В целом хорошее владение навыками использования современных информационных технологий при выполнении ВКР и ее презентации. | Высокий уровень владения  навыками использования современных информационных технологий при выполнении ВКР и ее презентации. |
| **УК-12** | Способен понимать сущность и значение информации в развитии современного общества, соблюдать основные требования информационной безопасности, в том числе защиты государственной тайны | **Знать** значение информации в развитии современного общества и конкретного предприятия. | Не знает значение информации в развитии современного общества и конкретного предприятия. | Не уверенно знает значение информации в развитии современного общества и конкретного предприятия. | Недостаточно уверенно знает значение информации в развитии современного общества и конкретного предприятия. | Уверенно знает значение информации в развитии современного общества и конкретного предприятия. |
| **Уметь** при выполнении исследований в ВКР соблюдать основные требования информационной безопасности и защиты государственной тайны | Не сформировано умение  при выполнении исследований в ВКР соблюдать основные требования информационной безопасности и защиты государственной тайны | Частично сформировано умение при выполнении исследований в ВКР соблюдать основные требования информационной безопасности и защиты государственной тайны | В целом сформировано умение при выполнении исследований в ВКР соблюдать основные требования информационной безопасности и защиты государственной тайны | Сформировано уверенное умение при выполнении исследований в ВКР соблюдать основные требования информационной безопасности и защиты государственной тайны |
| **Владеть** навыками защиты информации в т.ч. персональных данных сотрудников предприятия – объекта исследования в ВКР | Не владеет навыками защиты информации в т.ч. персональных данных сотрудников предприятия – объекта исследования в ВКР | Удовлетворительное владение навыками защиты информации в т.ч. персональных данных сотрудников предприятия – объекта исследования в ВКР | В целом хорошее владение навыками защиты информации в т.ч. персональных данных сотрудников предприятия – объекта исследования в ВКР | Высокий уровень владения навыками защиты информации в т.ч. персональных данных сотрудников предприятия – объекта исследования в ВКР |
| **УК-13** | Способен использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности | **Знать** основные теории и положения экономических наук | Не знает основные теории и положения экономических наук | Не уверенно знает основные теории и положения экономических наук | Недостаточно уверенно знает основные теории и положения экономических наук | Уверенно знает основные теории и положения экономических наук |
| **Уметь** применять основные теории экономики, менеджмента, концепции управления персоналом при выполнении ВКР | Не сформировано умение  применять основные теории экономики, менеджмента, концепции управления персоналом при выполнении ВКР | Частично сформировано умение применять основные теории экономики, менеджмента, концепции управления персоналом при выполнении ВКР | В целом сформировано умение применять основные теории экономики, менеджмента, концепции управления персоналом при выполнении ВКР | Сформировано уверенное умение применять основные теории экономики, менеджмента, концепции управления персоналом при выполнении ВКР |
| **Владеть** навыками проведения исследований на основе экономических закономерностей развития организации – объекта исследования в ВКР | Не владеет навыками проведения исследований на основе экономических закономерностей развития организации – объекта исследования в ВКР | Удовлетворительное владение навыками проведения исследований на основе экономических закономерностей развития организации – объекта исследования в ВКР | В целом хорошее владение навыками проведения исследований на основе экономических закономерностей развития организации – объекта исследования в ВКР | Высокий уровень владения  навыками проведения исследований на основе экономических закономерностей развития организации – объекта исследования в ВКР |
| **ОПК-1** | способность понимать закономерности развития экономической системы и ориентируясь на них предлагать обоснованные организационноуправленческие решения в рамках своей профессиональной деятельности | **Знать** основные закономерности развития социально-экономических систем | Не знает основные закономерности развития социально-экономических систем | Не уверенно знает основные закономерности развития социально-экономических систем | Недостаточно уверенно знает основные закономерности развития социально-экономических систем | Уверенно знает основные закономерности развития социально-экономических систем |
| **Уметь** анализировать процессы, происходящие в социально-экономических системах, выявлять положительную и отрицательную динамику в соответствии с задачами, поставленными в ВКР. | Не сформировано умение  анализировать процессы, происходящие в социально-экономических системах, выявлять положительную и отрицательную динамику в соответствии с задачами, поставленными в ВКР. | Частично сформировано умение анализировать процессы, происходящие в социально-экономических системах, выявлять положительную и отрицательную динамику в соответствии с задачами, поставленными в ВКР. | В целом сформировано умение анализировать процессы, происходящие в социально-экономических системах, выявлять положительную и отрицательную динамику в соответствии с задачами, поставленными в ВКР. | Сформировано уверенное умение анализировать процессы, происходящие в социально-экономических системах, выявлять положительную и отрицательную динамику в соответствии с задачами, поставленными в ВКР. |
| **Владеть** навыками разработки управленческих решений в соответствии с темой ВКР. | Не владеет навыками разработки управленческих решений в соответствии с темой ВКР. | Удовлетворительное владение навыками разработки управленческих решений в соответствии с темой ВКР. | В целом хорошее владение навыками разработки управленческих решений в соответствии с темой ВКР. | Высокий уровень владения  навыками разработки управленческих решений в соответствии с темой ВКР. |
| **ОПК-2** | способность применять современные информационные технологии и программные средства и решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности, использовать различные источники информации по объекту профессиональной деятельности | **Знать** основные правила библиографического описания источников информации, используемых в ВКР. | Не знает основные правила библиографического описания источников информации, используемых в ВКР. | Не уверенно знает основные правила библиографического описания источников информации, используемых в ВКР. | Недостаточно уверенно знает основные правила библиографического описания источников информации, используемых в ВКР. | Уверенно знает основные правила библиографического описания источников информации, используемых в ВКР. |
| **Уметь** анализировать различные точки зрения авторов, обобщать и систематизировать подходы, формулировать выводы, оформлять ссылки на все источники, указанные в библиографическом списке ВКР. | Не сформировано умение  анализировать различные точки зрения авторов, обобщать и систематизировать подходы, формулировать выводы, оформлять ссылки на все источники, указанные в библиографическом списке ВКР.. | Частично сформировано умение анализировать различные точки зрения авторов, обобщать и систематизировать подходы, формулировать выводы, оформлять ссылки на все источники, указанные в библиографическом списке ВКР. | В целом сформировано умение анализировать различные точки зрения авторов, обобщать и систематизировать подходы, формулировать выводы, оформлять ссылки на все источники, указанные в библиографическом списке ВКР. | Сформировано уверенное умение анализировать различные точки зрения авторов, обобщать и систематизировать подходы, формулировать выводы, оформлять ссылки на все источники, указанные в библиографическом списке ВКР. |
| **Владеть** навыками использования информационно-коммуникационных технологий с учетом требований информационной безопасности во время выполнения ВКР. | Не владеет навыками использования информационно-коммуникационных технологий с учетом требований информационной безопасности во время выполнения ВКР. | Удовлетворительное владение навыками использования информационно-коммуникационных технологий с учетом требований информационной безопасности во время выполнения ВКР. | В целом хорошее владение навыками использования информационно-коммуникационных технологий с учетом требований информационной безопасности во время выполнения ВКР. | Высокий уровень владения  навыками использования информационно-коммуникационных технологий с учетом требований информационной безопасности во время выполнения ВКР. |
| **ОПК-3** | владеть базовыми знаниями в области математики, способность применять их в профессиональной деятельности | **Знать** базовый математический аппарат, применяемый в анализе деятельности предприятия как социально –  экономической системы. | Не знает базовый математический аппарат, применяемый в анализе деятельности предприятия как социально –  экономической системы. | Не уверенно знает базовый математический аппарат, применяемый в анализе деятельности предприятия как социально –  экономической системы. | Недостаточно уверенно знает базовый математический аппарат, применяемый в анализе деятельности предприятия как социально –  экономической системы | Уверенно знает базовый математический аппарат, применяемый в анализе деятельности предприятия как социально –  экономической системы. |
| **Уметь** анализировать социально-экономические системы с использованием математического аппарата. | Не сформировано умение  анализировать социально-экономические системы с использованием математического аппарата. | Частично сформировано умение анализировать социально-экономические системы с использованием математического аппарата. | В целом сформировано умение анализировать социально-экономические системы с использованием математического аппарата. | Сформировано уверенное умение анализировать социально-экономические системы с использованием математического аппарата. |
| **Владеть** навыками интерпретации результатов математического анализа социально-экономических систем. | Не владеет навыками интерпретации результатов математического анализа социально-экономических систем. | Удовлетворительное владение навыками интерпретации результатов математического анализа социально-экономических систем. | В целом хорошее владение навыками интерпретации результатов математического анализа социально-экономических систем. | Высокий уровень владения  навыками интерпретации результатов математического анализа социально-экономических систем. |
| **ОПК-4** | владеть базовыми знаниями в области естественных наук, способность применять их в профессиональной деятельности; | **Знать** основные естественнонаучные концепции развития социально-экономических систем (страны, региона, предприятия), применяемые при выполнении ВКР. | Не знает основные естественнонаучные концепции развития социально-экономических систем (страны, региона, предприятия), применяемые при выполнении ВКР. | Не уверенно знает основные естественнонаучные концепции развития социально-экономических систем (страны, региона, предприятия), применяемые при выполнении ВКР. | Недостаточно уверенно знает основные естественнонаучные концепции развития социально-экономических систем (страны, региона, предприятия), применяемые при выполнении ВКР. | Уверенно знает основные естественнонаучные концепции развития социально-экономических систем (страны, региона, предприятия), применяемые при выполнении ВКР. |
| **Уметь** анализировать социально-экономические системы с учетом естественнонаучных концепции развития. | Не сформировано умение  анализировать социально-экономические системы с учетом естественнонаучных концепции развития. | Частично сформировано умение анализировать социально-экономические системы с учетом естественнонаучных концепции развития. | В целом сформировано умение анализировать социально-экономические системы с учетом естественнонаучных концепции развития. | Сформировано уверенное умение анализировать социально-экономические системы с учетом естественнонаучных концепции развития. |
| **Владеть** навыками интерпретации результатов анализа социально-экономических систем. | Не владеет навыками интерпретации результатов анализа социально-экономических систем. | Удовлетворительное владение навыками интерпретации результатов анализа социально-экономических систем. | В целом хорошее владение навыками интерпретации результатов анализа социально-экономических систем. | Высокий уровень владения  навыками интерпретации результатов анализа социально-экономических систем. |
| **ОПК-5** | готовность к применению основных методов проектирования в профессиональной деятельности | **Знать** основные методы проектирования управленческих решений. | Не знает основные методы проектирования управленческих решений. | Не уверенно знает основные методы проектирования управленческих решений. | Недостаточно уверенно знает основные методы проектирования управленческих решений. | Уверенно знает основные методы проектирования управленческих решений. |
| **Уметь** применять основные методыразработки управленческих решений при выполнении проектной части ВКР. | Не сформировано умение  применять основные методыразработки управленческих решений при выполнении проектной части ВКР. | Частично сформировано умение применять основные методыразработки управленческих решений при выполнении проектной части ВКР. | В целом сформировано умение применять основные методыразработки управленческих решений при выполнении проектной части ВКР. | Сформировано уверенное умение применять основные методыразработки управленческих решений при выполнении проектной части ВКР. |
| **Владеть** навыками выбора, обоснования варианта управленческого решения при проектировании мероприятий в рамках третьей главы ВКР. | Не владеет навыками выбора, обоснования варианта управленческого решения при проектировании мероприятий в рамках третьей главы ВКР. | Удовлетворительное владение навыками выбора, обоснования варианта управленческого решения при проектировании мероприятий в рамках третьей главы ВКР. | В целом хорошее владение навыками выбора, обоснования варианта управленческого решения при проектировании мероприятий в рамках третьей главы ВКР. | Высокий уровень владения навыками выбора, обоснования варианта управленческого решения при проектировании мероприятий в рамках третьей главы ВКР. |
| **ОПК-6** | готовность к участию в проведении научных исследований | **Знать** основные методы проведения научных и прикладных исследований. | Не знает основные методы проведения научных исследований. | Не уверенно знает основные методы проведения научных исследований. | Недостаточно уверенно знает основные методы проведения научных исследований. | Уверенно знает основные методы проведения научных исследований. |
| **Уметь**проводить самостоятельное, развернутое и логически завершенное исследование по выбранной теме. | Не сформировано умение  проводить самостоятельное, развернутое и логически завершенное исследование по выбранной теме. | Частично сформировано умение проводить самостоятельное, развернутое и логически завершенное исследование по выбранной теме. | В целом сформировано умение проводить самостоятельное, развернутое и логически завершенное исследование по выбранной теме. | Сформировано уверенное умение проводить самостоятельное, развернутое и логически завершенное исследование по выбранной теме. |
| **Владеть** навыками проведения научных и прикладных исследований в соответствии с поставленными в ВКР задачами. | Не владеет навыками проведения научных и прикладных исследований в соответствии с поставленными в ВКР задачами. | Удовлетворительное владение навыками проведения научных и прикладных исследований в соответствии с поставленными в ВКР задачами. | В целом хорошее владение навыками проведения научных и прикладных исследований в соответствии с поставленными в ВКР задачами. | Высокий уровень владения  навыками проведения научных и прикладных исследований в соответствии с поставленными в ВКР задачами. |
| **ОПК-7** | способность находить и обрабатывать информацию, применяя разнообразные методы научных и прикладных исследований в соответствии с поставленной задачей; | **Знать** методы анализа и синтеза информации, необходимой для выполнения ВКР. | Не знает методы анализа и синтеза информации, необходимой для выполнения ВКР. | Удовлетворительный уровень знания методов анализа и синтеза информации, необходимой для выполнения ВКР. | В целом хорошее знание методов анализа и синтеза информации, необходимой для выполнения ВКР. | Высокий уровень знания методов анализа и синтеза информации, необходимой для выполнения ВКР. |
| **Уметь** абстрактно мыслить, находить, анализировать и обобщать информацию, необходимую для проведения исследований в соответствии с задачами ВКР. | Не умеет абстрактно мыслить, находить, анализировать и обобщать информацию,необходимую для проведения исследований в соответствии с задачами ВКР. | Удовлетворительное умение абстрактно мыслить, находить, анализировать и обобщать информацию,необходимую для проведения исследований в соответствии с задачами ВКР. | В целом хорошее умение абстрактно мыслить, находить, анализировать и обобщать информацию,необходимую для проведения исследований в соответствии с задачами ВКР. | Высокий уровень умения абстрактно мыслить, находить, анализировать и обобщать информацию,необходимую для проведения исследований в соответствии с задачами ВКР. |
| **Владеть** навыки применения разнообразных методов научных и прикладных исследований для поиска и обработки информации, необходимой для выполнения ВКР. | Демонстрирует отсутствие навыков применения разнообразных методов научных и прикладных исследований для поиска и обработки информации, необходимой для выполнения ВКР. | Удовлетворительное владение навыкамиприменения разнообразных методов научных и прикладных исследований для поиска и обработки информации, необходимой для выполнения ВКР. | В целом хорошее владение навыкамиприменения разнообразных методов научных и прикладных исследований для поиска и обработки информации, необходимой для выполнения ВКР. | Высокий уровень владения  Навыкамиприменения разнообразных методов научных и прикладных исследований для поиска и обработки информации, необходимой для выполнения ВКР. |
| **ОПК-8** | способность к оформлению и представлению результатов научных и прикладных исследований в письменной и устной формах с использованием информационных технологий | **Знать** методические рекомендации и специфику представления результатов исследования в виде глав ВКР. | Не знает методические рекомендации и специфику представления результатов исследования в виде глав ВКР. | Не уверенно знает методические рекомендации и специфику представления результатов исследования в виде глав ВКР. | Недостаточно уверенно знает методические рекомендации и специфику представления результатов исследования в виде глав ВКР. | Уверенно знает методические рекомендации и специфику представления результатов исследования в виде глав ВКР. |
| **Уметь** представлять результаты проведенного исследования в виде готовой ВКР. | Не сформировано умение представлять результаты проведенного исследования в виде готовой ВКР. | Частично сформировано умение представлять результаты проведенного исследования в виде готовой ВКР. | В целом сформировано умение представлять результаты проведенного исследования в виде готовой ВКР. | Сформировано уверенное умение представлять результаты проведенного исследования в виде готовой ВКР. |
| **Владеть** навыками оформления, обсуждения и представления результатов проведенного исследования на защите ВКР в виде доклада, презентации, научной статьи. | Оформление результатов проведенного исследования не соответствует требованиям. | Оформление результатов проведенного исследования содержит небольшие неточности. Подготовлены тезисы доклада по материалам исследования, презентация. | Результаты проведенного исследования оформлены в соответствии с требованиями. Подготовлены тезисы доклада по материалам исследования, презентация, содержащие отдельные неточности | Результаты проведенного исследования оформлены в соответствии с требованиями. Подготовлены тезисы доклада по материалам исследования, презентация. Подготовлена и опубликована статьи в рецензируемом научном журнале, индексируемом в РИНЦ. |
| **ОПК-9** | знание основных видов и систем учета хозяйственных операций, методики составления бухгалтерской отчетности | **Знать** основные системы учета хозяйственных операций, применяемые в современных организациях. | Не знает основные системы учета хозяйственных операций, применяемые в современных организациях. | Не уверенно знает основные системы учета хозяйственных операций, применяемые в современных организациях. | Недостаточно уверенно знает основные системы учета хозяйственных операций, применяемые в современных организациях. | Уверенно знает основные системы учета хозяйственных операций, применяемые в современных организациях. |
| **Уметь** использовать для проведения анализа данные бухгалтерского учета и отчетности. | Не сформировано умение  использовать для проведения анализа данные бухгалтерского учета и отчетности. | Частично сформировано умение использовать для проведения анализа данные бухгалтерского учета и отчетности. | В целом сформировано умение использовать для проведения анализа данные бухгалтерского учета и отчетности. | Сформировано уверенное умение использовать для проведения анализа данные бухгалтерского учета и отчетности. |
| **Владеть** навыками анализа и интерпретации данных бухгалтерского учета и отчетности. | Не владеет навыками анализа и интерпретации данных бухгалтерского учета и отчетности. | Удовлетворительное владение навыками анализа и интерпретации данных бухгалтерского учета и отчетности. | В целом хорошее владение навыками анализа и интерпретации данных бухгалтерского учета и отчетности. | Высокий уровень владения навыками анализа и интерпретации данных бухгалтерского учета и отчетности. |
| **ОПК-10** | способность работать в информационных системах организации | **Знать** основные информационные системы, используемые в современных организациях. | Не знает основные информационные системы, используемые в современных организациях. | Не уверенно знает основные информационные системы, используемые в современных организациях. | Недостаточно уверенно знает основные информационные системы, используемые в современных организациях. | Уверенно знает основные информационные системы, используемые в современных организациях. |
| **Уметь** работать в информационных системах предприятия для сбора, обработки, обобщения информации, необходимой длявыполнения ВКР. | Не сформировано умение  работать в информационных системах предприятия для сбора, обработки, обобщения информации, необходимой длявыполнения ВКР. | Частично сформировано умение работать в информационных системах предприятия для сбора, обработки, обобщения информации, необходимой длявыполнения ВКР. | В целом сформировано умение работать в информационных системах предприятия для сбора, обработки, обобщения информации, необходимой длявыполнения ВКР. | Сформировано уверенное умение работать в информационных системах предприятия для сбора, обработки, обобщения информации, необходимой для выполнения ВКР. |
| **Владеть** навыками использования информационных систем для целей исследования в ВКР. | Не владеет навыками использования информационных систем для целей исследования в ВКР. | Удовлетворительное владение навыками использования информационных систем для целей исследования в ВКР. | В целом хорошее владение навыками использования информационных систем для целей исследования в ВКР. | Высокий уровень владения  навыками использования информационных систем для целей исследования в ВКР. |
| **ОПК-11** | способность изучать различные рынки товаров (работ, услуг) для выполнения задач своей профессиональной деятельности; | **Знать** основные рыночные технологии и понятия. | Не знает основные рыночные технологии и понятия. | Не уверенно знает основные рыночные технологии и понятия. | Недостаточно уверенно знает основные рыночные технологии и понятия. | Уверенно знает основные рыночные технологии и понятия. |
| **Уметь** при проведении исследованийв ВКРориентироваться на потребности рынка. | Не сформировано умение  при проведении исследованийв ВКРориентироваться на потребности рынка. | Частично сформировано умение при проведении исследованийв ВКРориентироваться на потребности рынка. | В целом сформировано умение при проведении исследованийв ВКРориентироваться на потребности рынка. | Сформировано уверенное умение при проведении исследованийв ВКРориентироваться на потребности рынка. |
| **Владеть** навыками эффективного общения с потребителем работ и услуг в соответствии с задачами, поставленными в ВКР. | Не владеет навыками эффективного общения с потребителем работ и услуг в соответствии с задачами, поставленными в ВКР. | Удовлетворительное владение навыками эффективного общения с потребителем работ и услуг в соответствии с задачами, поставленными в ВКР. | В целом хорошее владение навыками эффективного общения с потребителем работ и услуг в соответствии с задачами, поставленными в ВКР. | Высокий уровень владения  навыками эффективного общения с потребителем работ и услуг в соответствии с задачами, поставленными в ВКР. |
| **ОПК-12** | способность применять основные теории лидерства, стимулирования и мотивации для решения управленческих задач с использованием современных технологий управления персоналом | **Знать** основные теории лидерства, стимулирования и мотивации персонала. | Не знает основные теории лидерства, стимулирования и мотивации персонала во время защиты ВКР и ответов на дополнительные вопросы. | Не уверенно знает основные теории лидерства, стимулирования и мотивации персонала во время защиты ВКР и ответов на дополнительные вопросы. | Недостаточно уверенно знает основные теории лидерства, стимулирования и мотивации персонала во время ответов на дополнительные вопросы. | Уверенно знает основные теории лидерства, стимулирования и мотивации персонала во время защиты ВКР и ответов на дополнительные вопросы. |
| **Уметь** решать управленческие задачи, сформулированные в ВКР, с использованием современных технологий управления персоналом. | Не умеет решать управленческие задачи, сформулированные в ВКР. | Демонстрирует частично сформированное умение решать управленческие задачи, сформулированные в ВКР, с использованием стандартных технологий управления персоналом. | Демонстрирует в целом сформированное умение решать управленческие задачи, сформулированные в ВКР, с использованием современных технологий управления персоналом. | Демонстрирует сформированное уверенное умение решать управленческие задачи, сформулированные в ВКР, с использованием современных технологий управления персоналом. |
| **Владеть** навыками применения современных технологий управления персоналом для решения поставленных в ВКР задач. | Не владеет навыками применения современных технологий управления персоналом для решения поставленных в ВКР задач. | Удовлетворительное владение навыками применения современных технологий управления персоналом для решения поставленных в ВКР задач. | В целом хорошее владение навыками применения современных технологий управления персоналом для решения поставленных в ВКР задач. | Высокий уровень владения навыками применения современных технологий управления персоналом для решения поставленных в ВКР задач. |
| **ПК-3** | знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации | **Знать** основные нормативно-правовые документы, содержащие нормы трудового права, процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. | Не называет основные нормативно-правовые документы, содержащие нормы трудового права, процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. | Не уверенно называет основные нормативно-правовые документы, содержащие нормы трудового права, процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. | Недостаточно уверенно называет основные нормативно-правовые документы, содержащие нормы трудового права, процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. | Уверенно называет основные нормативно-правовые документы, содержащие нормы трудового права, процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. |
| **Уметь** анализировать нормативно-правовые документы, применять нормы трудового права в работе с персоналом. | Демонстрирует несформированное умение анализировать нормативно-правовые документы, применять нормы трудового права в работе с персоналом. | Демонстрирует частично сформированное умение анализировать нормативно-правовые документы, применять нормы трудового права в работе с персоналом. | Демонстрирует в целом сформированное умение анализировать нормативно-правовые документы, применять нормы трудового права в работе с персоналом. | Демонстрирует сформированное уверенное умение анализировать нормативно-правовые документы, применять нормы трудового права в работе с персоналом. |  |
| **Владеть** навыками оформления документации, сопровождающей процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала. | Не владеет навыками оформления документации, сопровождающей процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала. | Удовлетворительное владение навыками оформления документации, сопровождающей процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала. | В целом хорошее владение навыками оформления документации, сопровождающей процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала. | Высокий уровень владения навыками оформления документации, сопровождающей процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала. |
| **ПК-4** | умение вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владение навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умением обеспечить защиту персональных данных сотрудников | **Знать** основы кадрового делопроизводства, кадровой статистики, архивного хранения кадровых документов. | Не знает основы кадрового делопроизводства, кадровой статистики, архивного хранения кадровых документов. | Не уверенно знает основы кадрового делопроизводства, кадровой статистики, архивного хранения кадровых документов. | Недостаточно уверенно знает основы кадрового делопроизводства, кадровой статистики, архивного хранения кадровых документов. | Уверенно знает основы кадрового делопроизводства, кадровой статистики, архивного хранения кадровых документов. |
| **Уметь** учитывать при выполнении ВКР необходимость защиты персональных данных сотрудников. | Не сформировано умение  учитывать при выполнении ВКР необходимость защиты персональных данных сотрудников. | Частично сформировано умение учитывать при выполнении ВКР необходимость защиты персональных данных сотрудников. | В целом сформировано умение учитывать при выполнении ВКР необходимость защиты персональных данных сотрудников. | Сформировано уверенное умение учитывать при выполнении ВКР необходимость защиты персональных данных сотрудников. |
| **Владеть**навыками работы с кадровой отчетностью для решения поставленных в ВКР задач. | Не владеет навыками работы с кадровой отчетностью для решения поставленных в ВКР задач. | Удовлетворительное владение навыками работы с кадровой отчетностью для решения поставленных в ВКР задач. | В целом хорошее владение навыками работы с кадровой отчетностью для решения поставленных в ВКР задач. | Высокий уровень владения  навыками работы с кадровой отчетностью для решения поставленных в ВКР задач. |
| **ПК-5** | владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и  умение применять их на практике | **Знать** основные экономические показатели деятельности организации и показатели по труду, в том числе производительность труда, выработка, трудоемкость, фондоотдача и др. | Не знает основные экономические показатели деятельности организации и показатели по труду, в том числе производительность труда, выработка, трудоемкость, фондоотдача и др. | Не уверенно знает основные экономические показатели деятельности организации и показатели по труду, в том числе производительность труда, выработка, трудоемкость, фондоотдача и др. | Недостаточно уверенно знает основные экономические показатели деятельности организации и показатели по труду, в том числе производительность труда, выработка, трудоемкость, фондоотдача и др. | Уверенно знает основные экономические показатели деятельности организации и показатели по труду, в том числе производительность труда, выработка, трудоемкость, фондоотдача и др. |
| **Уметь** проводить анализ основных экономических показателей деятельности организации и показателей по труду. | Не сформировано умение  проводить анализ основных экономических показателей деятельности организации и показателей по труду. | Частично сформировано умение проводить анализ основных экономических показателей деятельности организации и показателей по труду. | В целом сформировано умение проводить анализ основных экономических показателей деятельности организации и показателей по труду. | Сформировано уверенное умение проводить анализ основных экономических показателей деятельности организации и показателей по труду. |
| **Владеть** навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду. | Не владеет навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду. | Удовлетворительное владение разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду. | В целом хорошее владение навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду. | Высокий уровень владения навыками расчетов разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду. |
| **ПК-6** | 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 | **Знать** основные понятия, характеризующие профессиональный состав и структуру персонала, специфику расчета численности. | Не знает основные понятия, характеризующие профессиональный состав и структуру персонала, специфику расчета численности. | Не уверенно называет основные понятия, характеризующие профессиональный состав и структуру персонала, специфику расчета численности. | Недостаточно уверенно называет основные понятия, характеризующие профессиональный состав и структуру персонала, специфику расчета численности. | Уверенно называет основные понятия, характеризующие профессиональный состав и структуру персонала, специфику расчета численности. |
| **Уметь** рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации. | Не умеет рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации. | Частично сформированное умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации. | В целом сформированное умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации. | Сформированное умение  рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации. |
| **Владеть** навыками анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации. | Не владеет навыками анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации. | Удовлетворительный уровень владения навыками анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации. | В целом хорошее владение навыками анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации. | Высокий уровень владения навыками анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации. |
| **ПК-7** | знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умение составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях) | **Знать** понятия профессиональный и корпоративный стандарт, карта компетенций и др. | Не знает понятия профессиональный и корпоративный стандарт, карта компетенций и др. | Не уверенно знает понятия профессиональный и корпоративный стандарт, карта компетенций и др. | Недостаточно уверенно знает понятия профессиональный и корпоративный стандарт, карта компетенций и др. | Уверенно знает понятия профессиональный и корпоративный стандарт, карта компетенций и др. |
| **Уметь** составлять должностные инструкции, описывать и распределять функции сотрудников, функции подразделений разного уровня и др. | Не сформировано умение  составлять должностные инструкции, описывать и распределять функции сотрудников, функции подразделений разного уровня и др. | Частично сформировано умение составлять должностные инструкции, описывать и распределять функции сотрудников, функции подразделений разного уровня и др. | В целом сформировано умение составлять должностные инструкции, описывать и распределять функции сотрудников, функции подразделений разного уровня и др. | Сформировано уверенное умение составлять должностные инструкции, описывать и распределять функции сотрудников, функции подразделений разного уровня и др. |
| **Владеть** навыками разработки предложений по содержанию корпоративных стандартов, положений о подразделениях и т.д. в соответствии с темой ВКР. | Не владеет навыками разработки предложений по содержанию корпоративных стандартов, положений о подразделениях и т.д. в соответствии с темой ВКР. | Удовлетворительное владение навыками разработки предложений по содержанию корпоративных стандартов, положений о подразделениях и т.д. в соответствии с темой ВКР. | В целом хорошее владение навыками разработки предложений по содержанию корпоративных стандартов, положений о подразделениях и т.д. в соответствии с темой ВКР. | Высокий уровень владения навыками разработки предложений по содержанию корпоративных стандартов, положений о подразделениях и т.д. в соответствии с темой ВКР. |
| **ПК-8** | 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** специфику рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом. | Не знает специфику рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом. | Не уверенно знает специфику рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом. | Недостаточно уверенно знает специфику рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом. | Уверенно знает специфику рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом. |
| **Уметь** отбирать и обобщать информацию для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом и в соответствии задачами ВКР. | Не умеет отбирать и обобщать информацию для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом и в соответствии задачами ВКР. | Частично сформированное умение отбирать и обобщать информацию для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом и в соответствии задачами ВКР. | В целом сформированное умение отбирать и обобщать информацию для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом и в соответствии задачами ВКР. | Сформированное умение  отбирать и обобщать информацию для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом и в соответствии задачами ВКР. |
| **Владеть** методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала в соответствии с задачами ВКР. | Не владеет методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала в соответствии задачами ВКР. | Удовлетворительный уровень владения методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала в соответствии задачами ВКР. | В целом хорошее владение методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала в соответствии задачами ВКР. | Высокий уровень владения  методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала в соответствии задачами ВКР. |
| **ПК-9** | умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение), владение навыками контроля за использованием рабочего времени | **Знать** структуру рабочего времени, структуру затрат на персонал и их влияние на финансовый результат деятельности организации, методы оптимизации затрат на персонал. | Не знает структуру рабочего времени, структуру затрат на персонал и их влияние на финансовый результат деятельности организации, методы оптимизации затрат на персонал. | Не уверенно знает структуру рабочего времени, структуру затрат на персонал и их влияние на финансовый результат деятельности организации, методы оптимизации затрат на персонал. | Недостаточно уверенно знает структуру рабочего времени, структуру затрат на персонал и их влияние на финансовый результат деятельности организации, методы оптимизации затрат на персонал. | Уверенно знает структуру рабочего времени, структуру затрат на персонал и их влияние на финансовый результат деятельности организации, методы оптимизации затрат на персонал. |
| **Уметь** составлять бюджет затрат на персонал, контролировать его исполнение и оптимизировать затраты на персонал в соответствии с задачами ВКР. | Не сформировано умение  составлять бюджет затрат на персонал, контролировать его исполнение и оптимизировать затраты на персонал в соответствии с задачами ВКР. | Частично сформировано умение составлять бюджет затрат на персонал, контролировать его исполнение и оптимизировать затраты на персонал в соответствии с задачами ВКР. | В целом сформировано умение составлять бюджет затрат на персонал, контролировать его исполнение и оптимизировать затраты на персонал в соответствии с задачами ВКР. | Сформировано уверенное умение составлять бюджет затрат на персонал, контролировать его исполнение и оптимизировать затраты на персонал в соответствии с задачами ВКР. |
| **Владеть** навыками контроля за использованием рабочего времени, определения потерь рабочего времени, выявления и устранения их причин в соответствии с задачами ВКР. | Не владеет навыками контроля за использованием рабочего времени, определения потерь рабочего времени, выявления и устранения их причин в соответствии с задачами ВКР. | Удовлетворительное владение навыками контроля за использованием рабочего времени, определения потерь рабочего времени, выявления и устранения их причин в соответствии с задачами ВКР. | В целом хорошее владение навыками контроля за использованием рабочего времени, определения потерь рабочего времени, выявления и устранения их причин в соответствии с задачами ВКР | Высокий уровень владения навыками контроля за использованием рабочего времени, определения потерь рабочего времени, выявления и устранения их причин в соответствии с задачами ВКР |
| **ПК-10** | знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике | **Знать** методы исследования удовлетворенности персонала условиями труда, уровнем оплаты труда, психологическим климатом и пр. | Не знает методы исследования удовлетворенности персонала условиями труда, уровнем оплаты труда, психологическим климатом и пр. | Не уверенно знает методы исследования удовлетворенности персонала условиями труда, уровнем оплаты труда, психологическим климатом и пр. | Недостаточно уверенно знает методы исследования удовлетворенности персонала условиями труда, уровнем оплаты труда, психологическим климатом и пр. | Уверенно знает методы исследования удовлетворенности персонала условиями труда, уровнем оплаты труда, психологическим климатом и пр. |
| **Уметь** выбирать методы и проводить исследование, обобщать результаты и делать выводы об удовлетворенности персонала работой. | Не сформировано умение  выбирать методы и проводить исследование, обобщать результаты и делать выводы об удовлетворенности персонала работой. | Частично сформировано умение выбирать методы и проводить исследование, обобщать результаты и делать выводы об удовлетворенности персонала работой. | В целом сформировано умение выбирать методы и проводить исследование, обобщать результаты и делать выводы об удовлетворенности персонала работой. | Сформировано уверенное умение выбирать методы и проводить исследование, обобщать результаты и делать выводы об удовлетворенности персонала работой. |
| **Владеть** навыками определения направлений повышения удовлетворенности персонала работой в соответствии с темой ВКР. | Не владеет навыками  определения направлений повышения удовлетворенности персонала работой в соответствии с темой ВКР. | Удовлетворительное владение навыками определения направлений повышения удовлетворенности персонала работой в соответствии с темой ВКР. | В целом хорошее владение навыками определения направлений повышения удовлетворенности персонала работой в соответствии с темой ВКР. | Высокий уровень владения навыками определения направлений повышения удовлетворенности персонала работой в соответствии с темой ВКР. |
| **ПК-11** | владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации | **Знать** состав и взаимосвязь показателей состояния социальной сферы, современные направления и технологии социальной работы с персоналом. | Не знает состав и взаимосвязь показателей состояния социальной сферы, современные направления и технологии социальной работы с персоналом. | Не уверенно знает состав и взаимосвязь показателей состояния социальной сферы, современные направления и технологии социальной работы с персоналом. | Недостаточно уверенно знает состав и взаимосвязь показателей состояния социальной сферы, современные направления и технологии социальной работы с персоналом. | Уверенно знает состав и взаимосвязь показателей состояния социальной сферы, современные направления и технологии социальной работы с персоналом. |
| **Уметь** составлять планы социального развития организации в соответствии с поставленными вВКР задачами. | Не сформировано умение  составлять планы социального развития организации в соответствии с поставленными вВКР задачами. | Частично сформировано умение составлять планы социального развития организации в соответствии с поставленными вВКР задачами. | В целом сформировано умение составлять планы социального развития организации в соответствии с поставленными вВКР задачами. | Сформировано уверенное умение составлять планы социального развития организации в соответствии с поставленными вВКР задачами. |
| **Владеть** навыками диагностики социальной сферы организации – объекта исследования в ВКР и анализа влияния внешней среды на социальную сферу организации. | Не владеет навыками диагностики социальной сферы организации – объекта исследования в ВКР и анализа влияния внешней среды на социальную сферу организации. | Удовлетворительное владение навыками диагностики социальной сферы организации – объекта исследования в ВКР и анализа влияния внешней среды на социальную сферу организации. | В целом хорошее владение навыками диагностики социальной сферы организации – объекта исследования в ВКР и анализа влияния внешней среды на социальную сферу организации. | Высокий уровень владения  навыками диагностики социальной сферы организации – объекта исследования в ВКР и анализа влияния внешней среды на социальную сферу организации. |
| **ПК-12** | способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива | **Знать** принципы выстраивания взаимоотношений в коллективе в зависимости от различных факторов (корпоративной культуры, стилей руководства и пр.). | Не знает принципы выстраивания взаимоотношений в коллективе в зависимости от различных факторов (корпоративной культуры, стилей руководства и пр.). | Не уверенно знает принципы выстраивания взаимоотношений в коллективе в зависимости от различных факторов (корпоративной культуры, стилей руководства и пр.). | Недостаточно уверенно знает принципы выстраивания взаимоотношений в коллективе в зависимости от различных факторов (корпоративной культуры, стилей руководства и пр.). | Уверенно знает принципы выстраивания взаимоотношений в коллективе в зависимости от различных факторов (корпоративной культуры, стилей руководства и пр.). |
| **Уметь** определять направления формирования слаженного трудового коллектива в зависимости от результатов анализа социальной сферы организации – объекта исследования в ВКР. | Не сформировано умение  определять направления формирования слаженного трудового коллектива в зависимости от результатов анализа социальной сферы организации – объекта исследования в ВКР. | Частично сформировано умение определять направления формирования слаженного трудового коллектива в зависимости от результатов анализа социальной сферы организации – объекта исследования в ВКР. | В целом сформировано умение определять направления формирования слаженного трудового коллектива в зависимости от результатов анализа социальной сферы организации – объекта исследования в ВКР. | Сформировано уверенное умение определять направления формирования слаженного трудового коллектива в зависимости от результатов анализа социальной сферы организации – объекта исследования в ВКР. |
| **Владеть** инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива. | Не владеет навыками инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива. | Удовлетворительное владение навыками инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива. | В целом хорошее владение навыками инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива. | Высокий уровень владения навыками инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива. |
| **ПК-13** | способность использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии | **Знать** современные технические средства и информационные технологии, необходимые для проведения исследований в соответствии с темой ВКР. | Не знает современные технические средства и информационные технологии, необходимые для проведения исследований в соответствии с темой ВКР. | Не уверенно знает современные технические средства и информационные технологии, необходимые для проведения исследований в соответствии с темой ВКР. | Недостаточно уверенно знает современные технические средства и информационные технологии, необходимые для проведения исследований в соответствии с темой ВКР. | Уверенно знает современные технические средства и информационные технологии, необходимые для проведения исследований в соответствии с темой ВКР. |
| **Уметь** использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии. | Не сформировано умение  использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии. | Частично сформировано умение использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии. | В целом сформировано умение использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии. | Сформировано уверенное умение использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии. |
| **Владеть** навыками обобщения и интерпретации результатов исследований в соответствии с задачами, поставленными в ВКР. | Не владеет навыками обобщения и интерпретации результатов исследований в соответствии с задачами, поставленными в ВКР. | Удовлетворительное владение навыками обобщения и интерпретации результатов исследований в соответствии с задачами, поставленными в ВКР. | В целом хорошее владение навыками обобщения и интерпретации результатов исследований в соответствии с задачами, поставленными в ВКР. | Высокий уровень владения  навыками обобщения и интерпретации результатов исследований в соответствии с задачами, поставленными в ВКР. |
| **ПК-14** | знание основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владение методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования | **Знать** принципы построения систем, структур управления персоналом, распределения функций в зависимости от целей организации– объекта исследования в ВКР. | Не знает принципы построения систем, структур управления персоналом, распределения функций в зависимости от целей организации– объекта исследования в ВКР. | Не уверенно знает принципы построения систем, структур управления персоналом, распределения функций в зависимости от целей организации– объекта исследования в ВКР. | Недостаточно уверенно знает принципы построения систем, структур управления персоналом, распределения функций в зависимости от целей организации– объекта исследования в ВКР. | Уверенно знает принципы построения систем, структур управления персоналом, распределения функций в зависимости от целей организации– объекта исследования в ВКР. |
| **Уметь** осуществлять распределение функций, делегирование полномочий и ответственности в соответствии с задачами, поставленными в ВКР. | Не сформировано умение  осуществлять распределение функций, делегирование полномочий и ответственности в соответствии с задачами, поставленными в ВКР. | Частично сформировано умение осуществлять распределение функций, делегирование полномочий и ответственности в соответствии с задачами, поставленными в ВКР. | В целом сформировано умение осуществлять распределение функций, делегирование полномочий и ответственности в соответствии с задачами, поставленными в ВКР. | Сформировано уверенное умение осуществлять распределение функций, делегирование полномочий и ответственности в соответствии с задачами, поставленными в ВКР. |
| **Владеть** методами построения / совершенствования функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации и целей ВКР. | Не владеет методами построения / совершенствования функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации и целей ВКР. | Удовлетворительное владение методами построения / совершенствования функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации и целей ВКР. | В целом хорошее владение методами построения / совершенствования функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации и целей ВКР. | Высокий уровень владения  методами построения / совершенствования функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации и целей ВКР. |
| **ПК-15** | способность участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знание технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умение использовать их на практике | **Знать** основные технологии преодоления локального сопротивления персонала изменениям организации – объекте исследования. | Не знает основные технологии преодоления локального сопротивления персонала изменениям организации – объекте исследования. | Не уверенно знает основные технологии преодоления локального сопротивления персонала изменениям организации – объекте исследования. | Недостаточно уверенно знает основные технологии преодоления локального сопротивления персонала изменениям организации – объекте исследования. | Уверенно знает основные технологии преодоления локального сопротивления персонала изменениям организации – объекте исследования. |
| **Уметь** составлятьпрограммы организационных изменений в соответствии с темой ВКР. | Не сформировано умение  Составлятьпрограммы организационных изменений в соответствии с темой ВКР. | Частично сформировано умение составлятьпрограммы организационных изменений в соответствии с темой ВКР. | В целом сформировано умение составлятьпрограммы организационных изменений в соответствии с темой ВКР. | Сформировано уверенное умение составлятьпрограммы организационных изменений в соответствии с темой ВКР. |
| **Владеть** технологиями преодоления локального сопротивления персонала изменениям, рассматриваемым в ВКР. | Не владеет навыками технологиями преодоления локального сопротивления персонала изменениям, рассматриваемым в ВКР. | Удовлетворительное владение навыками технологиями преодоления локального сопротивления персонала изменениям, рассматриваемым в ВКР. | В целом хорошее владение навыками технологиями преодоления локального сопротивления персонала изменениям, рассматриваемым в ВКР. | Высокий уровень владения навыками технологиями преодоления локального сопротивления персонала изменениям, рассматриваемым в ВКР. |
| **Оценка за ВКР (в соответствии с уровнем сформированности компетенций)** | | | **неудовлетворительно (недостаточный)** | **удовлетворительно (пороговый)** | **хорошо (базовый)** | **отлично (высокий)** |

**3.9. Оценочные средства выпускной квалификационной работы**

**Оценка представленной в ГЭК выпускнойквалификационной работы**, определяется совокупностью следующих критериев:

–актуальность, проблемность и оригинальность темы(УК-2);

–соответствие содержания выпускной квалификационной работы теме, заявленным целям и задачам (УК-2);

–логика изложения; взаимосвязь всех глав (УК-5; УК-10; УК-13; ОПК-1; ОПК-4; ОПК-6);

–объем, характер и качество использованных источниковв первой главе работы (УК-1; УК-5; УК-11; УК-12; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-7; ОПК-9; ОПК-10; ОПК-11; ПК-3; ПК-4; ПК-8; ПК-10; ПК-13);

–глубина исследований, обоснованность выводов, их аргументированность, оригинальность(третья глава работы) (УК-6; УК-10; УК-13; ОПК-1; ОПК-3; ОПК-6; ОПК-7; ОПК-9; ОПК-12; ПК-5; ПК-6; ПК-11; ПК-14);

- обоснованность рекомендаций, с учетом их реализуемости и ожидаемых эффектов(третья глава работы) (УК-3; УК-7; УК-8; УК-9; ОПК-5; ОПК-12; ПК-4; ПК-5; ПК-7; ПК-9; ПК-10; ПК-11; ПК-12; ПК-13; ПК-14; ПК-15);

–культура оформления, соответствие требованиям оформления (ОПК-2);

–доклад (УК-4; ОПК-8);

–ответы на вопросы (понимание, уверенность, аргументированность, количество) (УК-4; УК-6; УК-9; ОПК-8);

–общее впечатление от защиты(УК-4; УК-9);

- оценка руководителя ВКР (УК-6).

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

Оценка «**отлично**» ставится, если:

а) работа оформлена в полном соответствии с требованиями;

б) тема работы проблемная и оригинальная;

в) содержание работы раскрывает заявленную тему, имеется решениепоставленных во введении задач;

г) теоретическая и практическая части работы органично взаимосвязаны;

д) в первой главе работы на основе изучения широкого спектра разнообразных источников даетсясамостоятельный анализ теоретического и фактического материала;

е) во второй главе работы проводится всестороннее исследование, делаются самостоятельныевыводы с серьезной аргументацией;

ж) в третьей главе работы содержатся обоснованные рекомендации, определены ожидаемые эффекты;

з) на защите выпускник демонстрирует свободное владение материалом, знаниетеоретических подходов к проблеме, правильно и полно отвечает на дополнительные вопросы.

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

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

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

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

–слабая базаизученных источников;

–отсутствие самостоятельного анализа литературы и фактического материала;

–слабое знание методических подходов к решению проблемы;

- недостаточная обоснованность рекомендаций, с учетом не всех ожидаемых эффектов;

–недостаточно подготовленная защита работы, отсутствие ответов на значительнуючасть вопросов.

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

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

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

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

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

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

## 3.10. Методические документы для членов ГЭК

Для каждого заседания ГЭК каждому члену комиссии секретарь готовит список студентов по следующей форме:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **ФИО** | **Средний**  **балл** | **Руководитель** | **Название выпускной**  **квалификационной работы** | **Общая оценка** |
| 1 |  |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |  |
| 3 |  |  |  |  |  |
| 4 |  |  |  |  |  |
| 5 |  |  |  |  |  |
| … |  |  |  |  |  |

Кроме того, каждому члену ГЭК выдаются оценочные листы по защите выпускной квалификационной работы:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Критерии**  **оценки** | **Порядковый номер студента** | | | | | | | | | |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **……** |
| Актуальность, проблемность и оригинальность темы(УК-2) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Соответствие содержания выпускной квалификационной работы теме, заявленным целям и задачам (УК-2) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Логика изложения; взаимосвязь глав(УК-5; УК-10; УК-13; ОПК-1; ОПК-4; ОПК-6) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Объем, характер и качество использованных источников в первой главе работы(УК-1; УК-5; УК-11; УК-12; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-7; ОПК-9; ОПК-10; ОПК-11; ПК-3; ПК-4; ПК-8; ПК-10; ПК-13) |  |  |  |  |  |  |  |  | I |  |
| Глубина исследований, обоснованность выводов, их аргументированность, оригинальность (вторая глава работы) (УК-6; УК-10; УК-13; ОПК-1; ОПК-3; ОПК-6; ОПК-7; ОПК-9; ОПК-12; ПК-5; ПК-6; ПК-11; ПК-14) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Обоснованность рекомендаций, с учетом их реализуемости и ожидаемых эффектов (третья глава работы) (УК-3; УК-7; УК-8; УК-9; ОПК-5; ОПК-12; ПК-4; ПК-5; ПК-7; ПК-9; ПК-10; ПК-11; ПК-12; ПК-13; ПК-14; ПК-15) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Культура оформления, соответствие требованиям методических рекомендаций (ОПК-2) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Качество доклада(полнота содержания, краткость изложения) (УК-4; ОПК-8) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Ответы на вопросы (понимание, уверенность, аргументированность, количество)(УК-4; УК-6; УК-9; ОПК-8) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Общее впечатление от защиты(УК-4; УК-9) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Оценка руководителя ВКР (УК-6) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Итоговая оценка: сумма баллов / 11 критериев** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Для удобства работы рекомендуется подготовить индивидуальные оценочные листы на каждого студента.

Итоговая оценка за ВКР выставляется на основе суммы набранных баллов по каждому оценочному критерию и соотносится с уровнем сформированности компетенций:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Количество баллов** | **Оценка** | **Уровень сформированности**  **компетенций** |
| 49,5-55 баллов | отлично | высокий |
| 38,5-49,4 баллов | хорошо | базовый |
| 27,5 – 38,4 баллов | удовлетворительно | пороговый |
| 27,4 балов и менее | неудовлетворительно | недостаточный |

# 

# ПРИЛОЖЕНИЯ

**Приложение 1**

**Перечень вопросов для подготовки к Государственному экзамену**

**По дисциплине «Управление персоналом»**

1. Концепция управления персоналом.

2. Организация системы управления персоналом: понятие, цели, типы и виды систем управления персоналом.

3. Методы управления персоналом организации. Документационное сопровождение управления персоналом.

4. Планирование работы с персоналом организации.

5. **Привлечение персонала. Набор и отбор персонала.**

6. Управление деловой карьерой.

7. Компоненты потенциала человека. Предпосылки реализации трудового потенциала.

8. **Развитие и обучение персонала: понятие, цели, виды.**

9. Понятие и сущность адаптации и социализации персонала в организации.

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

11. Аттестация персонала: понятие, виды, этапы.

**По дисциплине «Организационное поведение»**

1. Организационное поведение как наука. Основные этапы развития теории организационного поведения и основные современные концепции организационного поведения.

2. Поведение человека в организации.

3. Личность в организации.

4. Организационный климат.

5. Группы в организации. Групповое поведение.

6. Команды и лидеры в организации.

7. Власть и влияние в организации.

8. Организационная культура: сущность, содержание, формы.

9. Ценности и установки работника в организации.

10. Развитие организации и управление организационными изменениями.

11. Влияние социальной макросреды на формирование организационного поведения.

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

1. Кадровая политика в системе управления персоналом организации.Типы кадровой политики.

2. Кадровая политика в системе стратегического управления организацией.

3. Основные элементы кадровой политики организации.

4. Сущность планирования численности работников.

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

1. Труд как основа развития общества и жизнедеятельности человека.
2. Функциональная структура кадров предприятия.
3. Производительность труда: сущность, проблемы ее повышения. Показатели измерения производительности труда. Факторы и резервы роста производительности труда.
4. Социально-трудовые отношения и формирование трудового коллектива
5. Сущность заработной платы и ее структура, функции.

**По дисциплине «Рынок труда»**

1. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества, организации и человека.
2. Рынок труда. Спрос и предложение на рынке труда.
3. Занятость и безработица.
4. Мобильность и миграция населения.

**По дисциплине «Основы безопасности труда»**

1. Трудовая деятельность и ее риски.

2. Персонал как объект обеспечения безопасности труда.

3. Безопасность труда на рабочем месте.

4. Управление безопасностью труда на предприятии.

5. Условия труда на производстве.

6. Опасные и вредные производственные факторы.

**По дисциплине «Основы организации труда»**

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

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

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

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

5. Условия труда: понятие, характеристика, классификация, методы оценки.

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

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

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

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

1. Общие теоретические основы регламентации и нормирования труда.

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

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

4. Классификация норм и нормативов по труду.

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

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

7. Нормативные правовые акты и статистическая отчетность по труду.

8. Особенности нормирования труда различных категорий персонала.

**По дисциплине «Основы управленческого консультирования»**

1. Понятие управленческого консультирования. Виды управленческого консультирования.
2. Внешние и внутренние консультанты, их характеристика и отличия**.**

**По дисциплине «Мотивация и стимулирование труда»**

1. Мотивация как функция управления: принципы, характеристика. Основные содержательные теории мотивации
2. Мотивация как функция управления: принципы, характеристика. Основные процессуальные теории мотивации
3. Стимулирование трудовой деятельности

**По дисциплине «Инновационный менеджмент в управлении персоналом»**

1. Сопротивление персонала инновационным преобразованиям
2. Развитие инновационного потенциала персонала организации
3. Управление персоналом инновационной организации

**Приложение 2**

**Пример билета для сдачи Государственного экзамена**

|  |
| --- |
| МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  Федеральное государственное автономное образовательное  учреждение высшего образования  «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ  ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  Кафедра менеджмента, маркетинга и коммерции  Государственный экзамен по направлению  38.03.03 «Управление персоналом»  **Билет № 1**   1. Организация системы управления персоналом: понятие, цели, типы и виды систем управления персоналом. 2. Внешние и внутренние консультанты, их характеристика и отличия. 3. Опытно-статистический метод нормирования, его характеристика, недостатки и преимущества.   Председатель ГЭК Гершанок Г.А. |
| МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  Федеральное государственное автономное образовательное  учреждение высшего образования  «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ  ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  Кафедра менеджмента, маркетинга и коммерции  Государственный экзамен по направлению  38.03.03 «Управление персоналом»  **Билет № 2**   1. Методы управления персоналом организации. Документационное сопровождение управления персоналом. 2. Социально-психологический климат коллектива как фактор социальной среды организации. 3. Понятие и показатели производительности труда персонала.   Председатель ГЭК Гершанок Г.А. |

**Приложение 3**

**Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ**

1. Организация (совершенствование управления) системы(ой) аттестации персонала организации.
2. Организация работы центров оценки персонала.
3. Организация (совершенствование управления) системы(ой) нормирования труда персонала организации.
4. Организация работы самоуправляемых команд в организации.
5. Организация разработки и внедрения корпоративной социальной ответственности предприятия.
6. Организация разработки и внедрения программы повышения привлекательности компании как социально ответственного работодателя.
7. Организация технического и программного обеспечения системы регламентации труда персонала.
8. Повышение эффективности внешних и внутренних деловых коммуникаций в условиях кросс-культурного взаимодействия.
9. Разработка (совершенствование управления) систем(ой) планирования карьеры в организации.
10. Разработка (совершенствование управления) системы(ой) аудита персонала в организации.
11. Разработка (совершенствование управления) системы(ой) мотивации персонала организации.
12. Разработка (совершенствование управления) системы(ой) планирования численности персонала организации.
13. Разработка (совершенствование управления) системы(ой) подбора персонала организации.
14. Разработка (совершенствование управления) системы(ой) социальной защиты работников.
15. Разработка (совершенствование управления) системы(ой) формирования и укрепления имиджа компании.
16. Разработка (совершенствование) управления целевыми программами социального развития.
17. Разработка и внедрение системы ключевых показателей эффективности как инструмент управления персоналом организации.
18. Разработка и внедрения программы повышения лояльности персонала к организации.
19. Совершенствование кадрового планирования в системе управления персоналом организации.
20. Совершенствование нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом.
21. Совершенствование организации оплаты и стимулирования труда в компании.
22. Совершенствование системы стратегического управления персоналом организации.
23. Совершенствование системы управления инвестициями в человеческий капитал организации.
24. Совершенствование системы управления коммуникациями в организации.
25. Совершенствование системы управления персоналом организации.
26. Совершенствование стратегического управления персоналом как инструмент формирования конкурентных преимуществ организации.
27. Совершенствование управления процессом социализации персонала организации.
28. Совершенствование управления системой нематериального стимулирования персонала организации.
29. Совершенствование управления адаптационными процессами в организации.
30. Совершенствование управления безопасностью труда (и охраной здоровья) персонала предприятия.
31. Совершенствование управления высвобождением персонала организации.
32. Совершенствование управления групповой работой в организации.
33. Совершенствование управления групповой сплоченностью персонала организации.
34. Совершенствование управления групповым поведением персонала организации.
35. Совершенствование управления затратами на персонал организации.
36. Совершенствование управления кадровым планированием на предприятии.
37. Совершенствование управления кадровым потенциалом работников организации.
38. Совершенствование управления карьерой персонала организации.
39. Совершенствование управления качеством трудовой жизни персонала предприятия.
40. Совершенствование управления командой проекта.
41. Совершенствование управления конфликтами в организации.
42. Совершенствование управления корпоративной (организационной) культурой организации.
43. Совершенствование управления охраной труда персонала организации.
44. Совершенствование управления персоналом инновационной организации.
45. Совершенствование управления развитием кадрового потенциала организации.
46. Совершенствование управления развитием человеческого капитала организации.
47. Совершенствование управления реализацией плана социального развития персонала организации.
48. Совершенствование управления системой адаптации персонала к изменяющимся условиям внутренней и внешней среды организации.
49. Совершенствование управления системой аудита персонала в организации.
50. Совершенствование управления системой материального стимулирования персонала компании.
51. Совершенствование управления системой нематериального стимулирования персонала компании.
52. Совершенствование управления системой обучения персонала организации.
53. Совершенствование управления системой оценки персонала организации.
54. Совершенствование управления системой повышения производительности труда персонала организации.
55. Совершенствование управления системой подбора и отбора персонала организации.
56. Совершенствование управления системой регламентации и (или) нормирования труда персонала организации.
57. Совершенствование управления системой ротации персонала организации.
58. Совершенствование управления системой стимулирования труда персонала организации.
59. Совершенствование управления системы обучения и развития персонала в международных компаниях.
60. Совершенствование управления снижением текучести кадров организации.
61. Совершенствование управления сопротивлением инновациям в организации.
62. Совершенствование управления социальной инфраструктурой предприятия.
63. Совершенствование управления социальной политикой предприятия.
64. Совершенствование управления структурой затрат на персонал в организации.
65. Совершенствование управления трудовой мотивацией персонала организации.

**Приложение 4**

Образец задания на выпускную квалификационную работу

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение

высшего образования «Пермский государственный национальный исследовательский университет»

Кафедра менеджмента, маркетинга и коммерции

УТВЕРЖДАЮ:

Зав. кафедрой, д.э.н.

Мерзлов И.Ю.

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

**ЗАДАНИЕ**

**на выпускную квалификационную работу (бакалаврскую работу)**

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

**I. ТЕМА ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**II. УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

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

**III. ИСХОДНЫЕ ДАННЫЕ К ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ**

Цель исследования:

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

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

Задачи исследования:

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

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

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

Объект исследования:

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

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

Предмет исследования:

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

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

Субъект управления в ВКР:

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

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

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

1. Разработка введения. Формулирование темы, проблемы, цели и задач, объекта и предмета, теоретико-методической основы и информационно-статистической базы, основных глав исследования \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. Разработка первой главы (теоретико-методической) работы\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. Разработка второй главы (расчетно-аналитической) работы\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4.Разработка третьей главы (проектно-рекомендательной) работы\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. Разработка заключения, списка литературы и приложений\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6. Оформление работы и подготовка доклада, презентации и иллюстративных материалов\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

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

Дата выдачи задания «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023 г.

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

Подпись\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Задание принял к исполнению «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023 г.

Подпись студента

*Тема согласована с руководителем образовательной программы и утверждена Ученым советом экономического факультета ПГНИУ:*

Руководитель ОП \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / Алферова Т.В.

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

**Приложение 5**

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

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

Кафедра менеджмента, маркетинга и коммерции

Представлено на кафедру:

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(подпись)*

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**

по направлению 38.03.03 «Управление персоналом»,

*(шифр, наименование)*

направленность «Управление персоналом организации»

*(наименование)*

на тему

«Совершенствование механизма оценки персонала на основе системы ключевых показателей эффективности»

Студент: 4 курса очной формы обучения

группы УПП-1,2

\_Иванов Иван Иванович \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(Ф.И.О.) (подпись)*

Научный руководитель:

Сидорова М.И., доцент, к.э.н., доцент \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(Ф.И.О., должность, ученая степень, ученое звание) (подпись)*

Пермь, 20\_\_

**Приложение 6**

Образец оглавления выпускной квалификационной работы

**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |  |
| --- | --- |
| **Введение………………………………………………………………………….** | 3 |
| **Глава 1. Теоретические основы оценки персонала организации………………………………………………………………………….** | **6** |
| 1.1. Понятие и современные подходы к оценке персонала организации…. | 6 |
| 1.2. Роль и место системы оценки персонала в системе управления организации……………………………………………………………………………. | 13 |
| * 1. Система ключевых показателей эффективности как инструмент оценки персонала………………………………………………………………… | 20 |
| **Глава 2. Анализ системы оценки персонала в организации (на примере ООО «ВНИИБТ – БУРОВОЙ ИНСТРУМЕНТ»)……………………………** | **26** |
| 2.1. Характеристика деятельности организации……………………………… | 26 |
| 2.2. Анализ системы управления персоналом организации…………………. | 36 |
| 2.3. Анализ системы оценка персоналаорганизации………………………… | 46 |
| **Глава 3. Разработка проектной инициации по совершенствованию механизма оценки персонала в организации (на примере ООО «ВНИИБТ – БУРОВОЙ ИНСТРУМЕНТ»)………………………………………………….** | **56** |
| 3.1 Концепция проекта, ее цель и задачи……………………………………… | **56** |
| 3.2. Разработка программы мероприятий и механизма ее реализации……… | 61 |
| 3.3. Расчет экономического и социального эффекта от предложенных мероприятий……………………………………………………………………….. | 66 |
| **Заключение……………………………………………………………………..** | 70 |
| **Список источников……………………………………………………………..** | 73 |
| **Приложения…………………………………………………………………….** | 75 |

**Приложение 7**

Примеры библиографических записей в списке литературы

**Книги**

Соколов А.Н. Гражданское общество: проблемы формирования и развития (философский и юридический аспекты): монография / А.Н. Соколов, К.С. Сердобинцев; под общ.ред. В.М. Бочарова. - Калининград: Калининградский ЮИ МВД России, 2009. – 218 с.

Сычев М.С. История Астраханского казачьего войска: учебное пособие / М.С. Сычев. - Астрахань: Волга, 2009. – 231 с.

Гайдаенко Т.А. Маркетинговое управление: принципы управленческих решений и российская практика / Т.А. Гайдаенко. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Эксмо : МИРБИС, 2008. – 508 с.

**Нормативные правовые акты (из печатных изданий)**

Конституция Российской Федерации: офиц. текст. - М.: Маркетинг, 2001. - 39 с.

Семейный кодекс Российской Федерации: [федер. закон: принят Гос.Думой 8 дек. 1995 г.: по состоянию на 3 янв. 2001 г.]. - СПб.: Стаун-кантри, 2001. - 94 с.

**Нормативные правовые акты (из справочно-правовых систем)**

Федеральный стандарт бухгалтерского учета ФСБУ 25/2018 «Бухгалтерский учет аренды». Утв. приказом Минфина России от 16.10.2018 № 208н [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы КонсультантПлюс.

**Стандарты**

ГОСТ Р 7.0.53-2007 Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Издания. Международный стандартный книжный номер. Использование и издательское оформление. - М.: Стандартинформ, 2007. – 5 с.

**Депонированные научные работы**

Разумовский В.А. Управление маркетинговыми исследованиями в регионе / В.А. Разумовский, Д.А. Андреев. - М., 2002. - 210 с. - Деп. в ИНИОН Рос.акад. наук 15.02.02, N 139876.

**Диссертации**

Лагкуева И.В. Особенности регулирования труда творческих работников театров: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Лагкуева Ирина Владимировна. - М., 2009. – 168 с.

Мисюра А.В. Развитие бизнес-модели высокотехнологичного промышленного пердприятия: дис. ... канд. экон. наук: 5.2.3 / Мисюра Андрей Васильевич. - Екатеринбург, 2022. – 191 с.

**Авторефераты диссертаций**

Сиротко В.В. Медико-социальные аспекты городского травматизма в современных условиях: автореф. дис. ... канд. мед.наук: 14.00.33 / Сиротко Владимир Викторович. - М., 2006. – 17 с.

Лукина В.А. Творческая история «Записок охотника» И.С. Тургенева: автореф. дис. ... канд. филол. наук: 10.01.01 / Лукина Валентина Александровна. - СПб., 2006. – 26 с.

**Отчеты о научно-исследовательской работе**

Методология и методы изучения военно-профессиональной направленности подростков: отчет о НИР / Загорюев А.Л. - Екатеринбург: Уральский институт практической психологии, 2008. – 102 с.

**Электронные ресурсы**

Художественная энциклопедия зарубежного классического искусства [Электронный ресурс]. - М.: Большая Рос.энцикп., 1996. - 1 электрон, опт. диск (CD-ROM).

Насырова Г.А. Модели государственного регулирования страховой деятельности [Электронный ресурс] / Г.А. Насырова // Вестник Финансовой академии. - 2003. - № 4. - Режим доступа: <http://vestnik.fa.ru/4(28)2003/4.html>.

Федеральнаяслужба государственной статистики:офиц.сайт. —URL:[https://rosstat.gov.ru/](https://mail.econ.psu.ru/owa/redir.aspx?C=qx8t5H37K4UiyqYJI7mTi2IFEMNQ9bx-d52Udud1Ehm96Nj7C_baCA..&URL=https%3a%2f%2frosstat.gov.ru%2f)

Центральный банк Росийской Федерации :офиц.сайт. —URL: http://www.cbr.ru/statistics (дата обращения: 19.12.2022).

**Статьи**

Берестова Т.Ф. Поисковые инструменты библиотеки / Т.Ф. Берестова // Библиография. - 2006. - № 6. - С. 19-25.

Кригер И. Бумага терпит / И. Кригер // Новая газета. - 2009. - 1 июля.

**Приложение 8**

**НОРМОКОНТРОЛЬ (чек-лист)**

**Выпускной квалификационной работы**

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

Тема ВКР\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Студент\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

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

С результатами нормоконроля ознакомлен:

Студент\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Приложение 9**

Форма отзыва научного руководителя на выпускную квалификационную работу

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

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

Кафедра и менеджмента, маркетинга и коммерции

**ОТЗЫВ НАУЧНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ**

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

ФИО:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Тема:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

**1. ХАРАКТЕРИСТИКА СОДЕРЖАНИЯ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

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

**2. ХАРАКТЕРИСТИКА КАЧЕСТВА ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

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

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

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

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

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

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

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

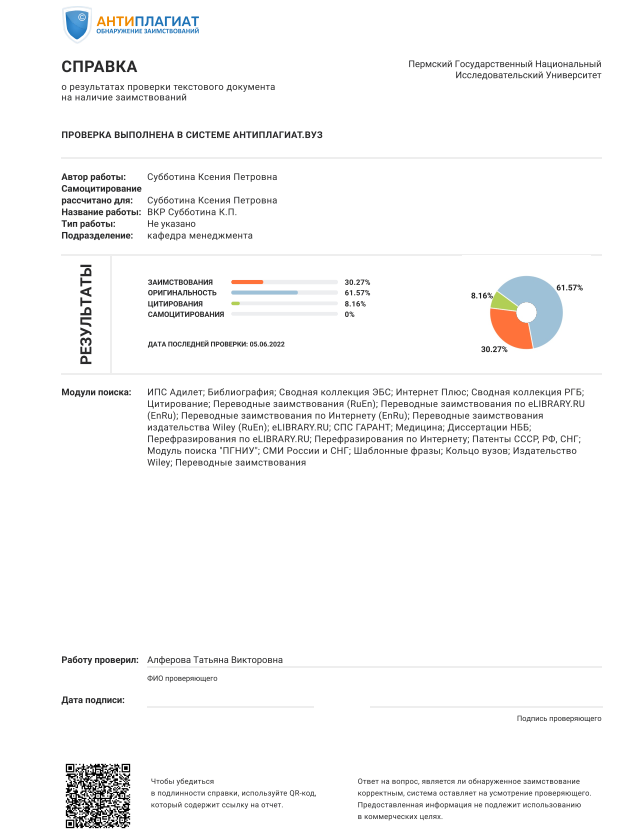
Дата «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

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

Подпись

**Примечание:** отзыв прилагается к законченной выпускной квалификационной работе и вместе с ней представляется в ГЭК.

**Приложение 10**

****

**Приложение 11**

Образец титульного листа для иллюстративного материала

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

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

Кафедра менеджмента, маркетинга и коммерции

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**

на тему

«Совершенствование механизма оценки персонала на основе системы ключевых показателей эффективности»

(иллюстративный материал)

Студент: 4 курса очной формы обучения

группы УПП-1,2

Иванова Иван Иванович\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(Ф.И.О.)* (подпись)

**Пермь 2022**

**Приложение 12**

**Примеры оформления библиографических ссылок**

*Пример оформления ссылки на конкретную страницу в источнике литературы и на диапазон страниц:*

Изучение генезиса теоретических оснований, на которых базировалось управление бизнесом в XX-XXI вв., позволяет установить переход от использова­ния управленческой конструкции «стратегия» (стратегическое управление) к кон­струкции «бизнес-модель»[[3]](#footnote-4). При этом в работе Д. Тиса отмечено: «Литература по экономической теории не сумела даже просигнализировать о значимости данного феномена, частично из-за своей исходной посылки о том, что рынки являются со­вершенными или почти совершенными. Литература по теории стратегии и органи­зации оказалась немногим лучше. Как и другие темы междисциплинарных иссле­дований, бизнес-модели часто упоминаются, но редко подвергаются анализу, именно поэтому их зачастую плохо понимают»[[4]](#footnote-5).

*Пример оформления ссылки на источник целиком:*

В числе важнейших направлений цифровой трансформации экономики отме­чают такие, как «масштабирование без массы» (возможность динамичного роста компаний без увеличения численности занятых), трансформация пространства (снижение роли границ и новые возможности для развития территорий); расшире­ние горизонтов (развитие сетевой периферии, формирование собственных сетей и сообществ в социальных сетях), платформы и экосистемы (низкие трансакцион-ные издержки создают предпосылки к формированию многосторонних платформ, крупнейшие из которых становятся экосистемами)[[5]](#footnote-6).

Эти изменения в совокупности с усиливающимся конкурентным давлением предполагают адаптацию отдельных отраслей и предприятий к глобальным цепоч­кам стоимости.

*Пример оформления ссылки на несколько источников одновременно:*

В ряде публикаций[[6]](#footnote-7) при уточнении сущности предпринимательской экосистемы авторы сосредоточивают внимание на характеристиках предпринимателей и новых возможностях распределения ресурсов.

**Приложение 13**

Одобрено решением

Ученого совета

экономического факультета

протокол № 11 от 8.06.2022

Утверждено

распоряжением и.о. декана

экономического факультета

№ 35 от 16.06.2022

**РЕГЛАМЕНТ**

подготовки и защиты выпускной квалификационной работы в формате

«Стартап как диплом»

СОДЕРЖАНИЕ

[НАЗНАЧЕНИЕ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ 1](#_Toc105417743)1

[ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ 12](#_Toc105417744)

[ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В РЕГЛАМЕНТЕ 12](#_Toc105417745)

[ИНИЦИАЦИЯ, ЭКСПЕРТИЗА И ОТБОР БИЗНЕС-ПРОЕКТА ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ВКР В ФОРМАТЕ «СТАРТАП КАК ДИПЛОМ» 13](#_Toc105417746)

[ПРОЦЕДУРА СОПРОВОЖДЕНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ В РАМКАХ ПРОГРАММЫ «СТАРТАП КАК ДИПЛОМ» 17](#_Toc105417747)

[ОСОБЕННОСТИ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ 17](#_Toc105417748)

[В ФОРМАТЕ «СТАРТАП КАК ДИПЛОМ» 17](#_Toc105417749)

[ОСОБЕННОСТИ ЗАЩИТЫ ВКР В ФОРМАТЕ СТАРТАП КАК ДИПЛОМ 18](#_Toc105417750)

НАЗНАЧЕНИЕ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

1. Регламент подготовки и защиты выпускной квалификационной работы в формате «Стартап как диплом» (далее - Регламент) разработан во исполнение Программы развития федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Пермский государственный национальный исследовательский университет» на 2021 – 2030 годы.

2. Настоящий Регламент устанавливает комплексную процедуру сопровождения подготовки и защиты выпускных квалификационных работ в формате «Стартап как диплом» по программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры всех форм обучения экономического факультета ПГНИУ.

3. Настоящий Регламент дополняет действующие локальные нормативные акты ПГНИУ, устанавливающие процедуру организации и проведения ГИА по образовательным программам высшего образования экономического факультета ПГНИУ.

4. Настоящий Регламент предназначен для использования: руководителями выпускных квалификационных работ и студентами при подготовке и защите ВКР; кафедрами, руководителями и специалистами структурных подразделений экономического факультета ПГНИУ для организации и сопровождения процесса подготовки и защиты ВКР в формате «Стартап как диплом».

5. Целью Регламента является обеспечение эффективного процесса сопровождения подготовки и защиты выпускных квалификационных работ обучающимися экономического факультета ПГНИУ в формате «Стартап как диплом».

Задачи:

1. определение особенностей процедуры подготовки и защиты ВКР в формате «Стартап как диплом»;

2. определение критериев отбора ВКР для защиты в формате «Стартап как диплом»;

3. определение порядка защиты ВКР в формате «Стартап как диплом».

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Действие настоящего Регламента распространяется на обучающихся по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры экономического факультета ПГНИУ, выбравших вид выпускной квалификационной работы в формате «Стартап как диплом», а также, в случае заинтересованности, его действие может быть распространено на иные факультеты ПГНИУ.

Регламент разработан на основании следующих нормативных документов:

– Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-Ф3 «Об образовании в Российской Федерации»;

– Приказ Минобрнауки России от 29 июня 2015 г. N 636 «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры»;

– Устав ПГНИУ, утвержденный приказом Минобрнауки и высшего образования РФ от 01.02.2021 № 69;

– [Положение о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры в ПГНИУ](http://www.psu.ru/files/docs/normativnaya_baza/base_nd/Polozenie-gia-2021.pdf), введенное в действие приказом ректора ПГНИУ от 26.02.2021;

– федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования;

– образовательные стандарты, самостоятельно устанавливаемые федеральным государственным автономным образовательным учреждением высшего образования «Пермский государственный национальный исследовательский университет» для реализуемых образовательных программ высшего образования;

– иные внутренние нормативные акты и документы ПГНИУ.

ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В РЕГЛАМЕНТЕ

В настоящем Регламенте используются следующие термины и сокращения:

**Выпускная квалификационная работа в формате «Стартап как диплом»** представляет собой бизнес-проект, разработанный несколькими обучающимися (командой стартапа), демонстрирующий уровень подготовленности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности, сформированности компетенций, установленных ФГОС ВО или СУОС ПГНИУ;

**формат «Стартап как диплом»** – форма подготовки и защиты выпускной квалификационной работы, подразумевающий выполненный обучающимся (в составе команды) бизнес-проект по разработке и/или коммерциализации результатов научно-исследовательской и опытно-конструкторской деятельности, с целью создания инновационного продукта или услуги, имеющего высокий потенциал дальнейшей государственной регистрации результатов интеллектуальной деятельности (РИД) или основанного на использовании существующих РИДа/РИДов, находящихся в собственности ПГНИУ или участника/участников команды стартапа, или имеющего высокий социально-экономический потенциал для развития хозяйствующих субъектов, страны и/или регионов, и демонстрирующий уровень подготовки выпускника к профессиональной деятельности по профилю образовательной программы.

**Бизнес-проект** — учебный проект, создаваемый студентами в период обучения по разработке и/или коммерциализации результатов научно-исследовательской и опытно-конструкторской деятельности, позволяющий оценить уровень подготовки выпускника к профессиональной деятельности.

**MVP (minimum viable product)** – минимальный набор характеристик, составляющих продукт, стимулирующий обратную связь от потребителей;

**SPV (special purpose vehicle)** – компания специального назначения, или «проектная компания», созданная для реализации определенного проекта или для определённой цели.

**ВКР** – выпускная квалификационная работа;

**ГИА** – государственная итоговая аттестация;

**УП** - учебный план;

**ФГОС ВО** – федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования;

**СУОС ПГНИУ** – образовательный стандарт высшего образования, самостоятельно устанавливаемый ДВФУ;

**ОП ВО** – образовательная программа высшего образования;

**РОП** – руководитель образовательной программы;

**ГЭК** – государственная экзаменационная комиссия;

**Верификация** — подтверждение соответствия стартапа требованиям, определенным в настоящем Регламенте в отзывах наставников;

**Рабочая группа/Наставники** — независимые эксперты, оказывающие консультационную поддержку стартапу. Наставники привлекаются в соответствии со своими компетенциями для каждого отдельного стартапа для проведения консультаций и предоставления отзыва.

ИНИЦИАЦИЯ, ЭКСПЕРТИЗА И ОТБОР БИЗНЕС-ПРОЕКТА ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ВКР В ФОРМАТЕ «СТАРТАП КАК ДИПЛОМ»

Инициаторами бизнес-проекта (стартапа), реализуемого в формате ВКР, могут выступать:

1 обучающиеся, группы обучающихся;

2 сотрудники ПГНИУ;

3 структурные подразделения ПГНИУ в лице их руководителей;

4 представители организаций и предприятий, профессиональные сообщества, государственные органы, общественных организаций и др.

Источники поиска идей для ВКР в формате «Стартап как диплом»:

1. Собственные идеи студентов

2. Интенсив «От идеи к прототипу» (на базе «Университета 20.35»)

3. Существующие нематериальные активы ПГНИУ

4. Иные источники

**Организация сопровождения стартапа**

ВКР в формате «Стартап как диплом» включает академическое и экспертное сопровождение.

Академическое сопровождение осуществляется руководителем ВКР, назначаемым Руководителем образовательной программы, обучающиеся которой выбрали подготовку и защиту ВКР в формате «Стартап как диплом». Руководитель ВКР назначается для каждого обучающегося команды стартапа.

В целях обеспечения качества руководства ВКР в формате «Стартап как диплом» на факультете формируется пул руководителей ВКР от каждой образовательной программы, способных и готовых осуществлять такое руководство.

Академическое сопровождение ВКР в формате «Стартап как диплом» включает:

– контроль соблюдения сроков реализации ВКР в формате «Стартап как диплом», предусмотренных календарным планом (Приложение 2);

– консультирование и помощь в оформлении документации, предусмотренной настоящим регламентом, вкл. составление индивидуального задания;

– консультирование и помощь в подборе учебной, научной и методической литературы, а также фактического материала, необходимых для выполнения ВКР в формате «Стартап как диплом»;

– консультирование и помощь при подготовке обучающимся его части ВКР в формате «Стартап как диплом», помощь в выборе и/или разработке методики исследования, указание на возможные научные и методические ошибки, пояснение корректности выбора отдельных методов расчета и последствий применения выбранных методов и т.д.;

– участие в предзащите ВКР в формате «Стартап как диплом»;

– оценка своевременности и самостоятельности выполнения ВКР в формате «Стартап как диплом, а также корректности полученных результатов с научно-методической позиции.

При осуществлении академического сопровождения руководитель ВКР должен осуществлять взаимодействие с рабочей группой (наставниками) ВКР в формате «Стартап как диплом» в целях консультирования и уточнения отдельных вопросов.

Экспертное сопровождение обучающихся в период подготовки стартапа осуществляет Экспертный совет экономического факультета ПГНИУ, действующий на постоянной основе (Экспертный совет).

Экспертный совет состоит из председателя и не менее 7 членов. Председатель Экспертного совета утверждается большинством голосов из числа его членов. Заседание Экспертного совета признается состоявшимся при участии не менее 5 членов Экспертного совета.

Членом Экспертного совета может являться гражданин Российской Федерации и/или иностранный гражданин, имеющий высокий уровень компетентности в сфере, к которой относятся бизнес-проекты, в том числе должен иметь высшее образование и область научных интересов, близкую к курируемым им проектам обучающихся, опыт работы в профессиональной сфере, связанной с тематикой проекта, не менее 3 лет.

При необходимости Экспертный совет может привлекать к своей работе внешних консультантов и экспертов, представителей государственных органов, общественных организаций, бизнеса, средств массовой информации.

Состав Экспертного совета утверждается на учебный год приказом ректора ПГНИУ не позднее 30 сентября на текущий учебный год.

Экспертный совет осуществляет свою деятельность на общественных началах на безвозмездной основе.

Экспертный совет выполняет следующие задачи по сопровождению программы «Стартап как диплом»:

* не менее одного раза в год проводит заседания, на которых утверждает и/или корректирует темы бизнес-проектов, к реализации ВКР в формате стартапа (не позднее 10 декабря учебного года, в котором предусмотрена ГИА);
* формирует пул наставников по направлениям стартапов;
* в случае положительного решения утверждает рабочую группу (наставников) по сопровождению ВКР в формате «Стартап как диплом»;
* проводит анализ состояния локальной нормативной базы ПГНИУ и готовит предложения Ученому совету ПГНИУ по совершенствованию действующего регламента и актуализации образовательных программ.

Экспертное содействие и сопровождение обучающихся в период подготовки стартапа осуществляет рабочая группа из числа наставников, действующая на постоянной основе на всем жизненном цикле реализации проекта «Стартап как диплом». Рабочая группа утверждается распоряжением декана экономического факультета по представлению Экспертного совета одновременно с утверждением темы ВКР, реализуемой в формате стартапа.

Члены рабочей группы (наставники) участвуют в подготовке, экспертизе, консультационном сопровождении в процессе отбора и оценки стартапов, а также их защиты в рамках государственной экзаменационной комиссии.

В состав рабочей группы входят не менее 3 человек из числа сотрудников ПГНИУ, соответствующих как минимум двум следующим требованиям:

* не менее 3 (трех) лет стажа преподавания дисциплин в области предпринимательства, инновационной деятельности, проектной деятельности;
* наличие научной степени кандидата и/или доктора наук;
* наличие опыта разработки и реализации акселерационных программ;
* наличие опыта разработки и реализации образовательных программ;
* руководство структурным подразделением, занимающимся развитием предпринимательства, инновационными разработками.

В состав рабочей группы также входят не менее 3 человек из числа внешних консультантов и экспертов – представителей бизнеса, государственных органов, общественных организаций, средств массовой информации и других заинтересованных лиц.

Задачи рабочей группы «Стартап как диплом» в период реализации стартапа:

– отбор кандидатов для участия в программе «Стартап как диплом»;

– привлечение консультантов для проведения экспертной оценки проектов;

– отбор рецензентов ВКР, реализуемых в формате «Стартап как диплом»;

– проведение образовательных мероприятий (семинаров, мастер- классов, тренингов), направленных на формирование предпринимательских, проектных и иных компетенций;

– предложение по формированию государственной экзаменационной комиссии для целей защиты ВКР в формате «Стартап как диплом»;

– организация предзащиты для участников программы ВКР в формате «Стартап как диплом»;

– обеспечение взаимодействия между структурными подразделениями ПГНИУ, принимающими участие в организации образовательного процесса и реализации образовательных программ;

– организация при поддержке партнеров ПГНИУ образовательных и иных мероприятий, направленных на развитие проектов.

Наставники назначаются из состава рабочей группы и осуществляют консультационное сопровождение обучающихся, выполняющих ВКР в формате «Стартап как диплом», по вопросам практической реализации проекта, в т.ч. сопровождение подготовки к конкурсам с целью привлечения финансирования для развития проектов.

Один наставник может руководить не более чем двумя командами стартапа.

**Процесс экспертизы и отбора ВКР для реализации в формате стартапов**

Экспертный совет проводит заседания ежегодно в период с сентября по 01 декабря учебного года, в котором планируются защиты ВКР в формате «Стартап как диплом». Обучающиеся, планирующие выполнять ВКР в формате «Стартап как диплом», должны представить свою инициацию в Экспертный совет не позднее, чем за 1 месяц до даты его заседания.

Дата, время, место и повестка предстоящего заседания размещаются на сайте ПГНИУ в разделе «Экономический факультет» не позднее, чем за 1 месяц до даты его заседания, а также в электронном виде каждому члену Экспертного совета и обучающимся не позднее, чем за 10 календарных дней до даты проведения заседания. Материалы к заседанию рассылаются не позднее, чем за 2 календарных дня до даты заседания.

Формат подаваемой заявки представлен в приложении 1. Экспертный совет осуществляет предварительное рассмотрение и изучение материалов, дает экспертно-аналитическую оценку проекта.

По предложению председателя Экспертного совета или его членов в заседаниях Экспертного совета без права голоса при принятии решений могут принимать участие иные внешние эксперты и консультанты, представители государственных органов, общественных организаций, бизнеса.

Время для выступлений, ответов на вопросы и обсуждения устанавливается председателем Экспертного совета.

Решения Экспертного совета могут приниматься с помощью открытого, тайного или электронного голосования. Решение о форме голосования принимается членами Экспертного совета коллегиально перед каждым заседанием. Решение считается принятым, если за него проголосовало большинство из присутствующих и/или участвующих в электронном голосовании. Решения могут приниматься также с учетом мнений отсутствующих на заседании его членов, полученных в письменном (электронном) виде.

Решение объявляется инициаторам в день заседания. Решение оформляется протоколом, который подписывается председателем Экспертного совета.

Экспертный совет принимает решение о возможности или отказе в подготовке ВКР в формате «Стартап как диплом».

Экспертная комиссия оценивает поданные заявки по следующим критериям:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Критерий** | **0 баллов** | **2 балла** | **4 балла** |
| Реалистичность проекта | Проект не реалистичен (не выполним) | Проект частично реалистичен (частично выполним) | Проект полностью реалистичен (полностью выполним) |
| Аргументация в пользу Реализации проекта | В пользу идеи проекта не приведены аргументы | В пользу реализации проекта приведены аргументы, но не все убедительны | В пользу реализации проекта приведены весомые аргументы (с приведением статистики, ссылок на научные или бизнес-публикации) |

Условием прохождения отбора является получение итоговой оценки по заявке не менее 4 баллов. Итоговая оценка рассчитывается как среднее значение оценок всех членов экспертной комиссии.

В случае отрицательного решения каждый обучающийся осуществляет подготовку ВКР в виде, предусмотренном [Положением о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры в ПГНИУ](http://www.psu.ru/files/docs/normativnaya_baza/base_nd/Polozenie-gia-2021.pdf) .

По решению Экспертного совета утверждается и/или корректируется тема ВКР, выполняемой в формате «Стартап как диплом».

Протокол заседания Экспертной комиссии с утвержденной темой ВКР в формате «Стартап как диплом» передается Руководителям образовательных программ, обучающиеся которых участвуют в программе для утверждения темы ВКР на Ученом совете экономического факультета в установленном порядке не позднее 10 декабря.

ПРОЦЕДУРА СОПРОВОЖДЕНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

В РАМКАХ ПРОГРАММЫ «СТАРТАП КАК ДИПЛОМ»

Примерный календарный план реализации стартапа в рамках образовательного процесса ПГНИУ представлен в Приложении 2.

ОСОБЕННОСТИ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

В ФОРМАТЕ «СТАРТАП КАК ДИПЛОМ»

Выпускная квалификационная работа в формате «Стартап как диплом» представляет собой бизнес-проект, разработанный несколькими обучающимися (командой стартапа, в которую входит несколько обучающихся), демонстрирующий уровень подготовленности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности, сформированности компетенций, установленных ФГОС ВО или СУОС ПГНИУ. В команду бизнес-проекта могут входить обучающиеся экономического факультета ПГНИУ бакалавриата, специалитета, магистратуры всех форм обучения любых направлений подготовки и специальностей в соответствии с содержанием бизнес-проекта, а также, в случае заинтересованности, обучающиеся на иных факультетах ПГНИУ. Численность команды проекта – от 3 до 5 человек.

Обучающимся экономического факультета ПГНИУ предоставляется возможность подготовки и защиты ВКР в формате «Стартап как диплом» на любой стадии готовности или уже работающего бизнеса.

Проект может быть вынесен на защиту при одновременном достижении всех критериев, указанных в приложении 3.

Сроки утверждения темы ВКР и закрепления руководителя устанавливаются Положением об итоговой государственной аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, специалитета, магистратуры экономического факультета ПГНИУ.

После утверждения тем ВКР обучающихся – участников стартапа на Экспертном совете рабочая группа «Стартап как диплом» организует заседание с участием руководителя образовательной программы и руководителей ВКР обучающихся, участвующих в проекте, в целях согласования общей темы ВКР обучающихся и определения индивидуальных заданий каждому участнику стартапа с учетом направлений подготовки / специальностей обучающихся.

Формулировка темы ВКР в формате «Стартап как диплом» должна иметь следующую структуру: «Название стартапа»: название своей индивидуальной темы с указанием решаемой бизнес-задачи или общественно значимой проблемы и используемых технологий».

Задание на ВЕР ф формате «Стартап как диплом» состоит из двух частей. Первая часть задания одинакова для всех членов команды стартапа, вторая – индивидуальное задание, связанное со спецификой направления подготовки / специальности, по которой обучается член команды стартапа.

По результатам подготовки ВКР в формате «Стартап как диплом» руководитель ВКР и наставник Стартапа представляет(ют) отзыв(ы) о совместной работе обучающихся в команде стартапа в период подготовки ВКР с указанием личного вклада каждого члена команды.

ВКР в формате «Стартап как диплом» подлежит обязательному рецензированию (не менее двух рецензий от внешних экспертов в соответствующей области профессиональной деятельности, в зависимости от направления подготовки / специальности обучающегося), включающих оценку технологичности проекта и перспективы его коммерциализации (согласно критериям из приложения 5).

Содержание ВКР в формате «Стартап как диплом» представляется тремя документами:

1) текстом ВКР, выполненной в формате «Стартап как диплом»,

2) отзывами руководителя ВКР и наставников;

3) не менее 2-х рецензий от экспертов в соответствующей области профессиональной деятельности, в зависимости от направления подготовки / специальности обучающегося.

Дополнительно командой стартапа могут быть представлены заключения инвесторов, патенты и авторские свидетельства, научные публикации, отчеты по грантам, акты о внедрении, и иные документы и материалы в соответствии с Приложением 3, свидетельствующие об уровне теоретической и практической подготовки команды бизнес-проекта и результатах освоения ими образовательной(-ых) программ(-ы).

ОСОБЕННОСТИ ЗАЩИТЫ ВКР В ФОРМАТЕ СТАРТАП КАК ДИПЛОМ

Предзащита ВКР в формате «Стартап как диплом» проводится не позднее окончания весеннего триместра, предшествующего периоду ГИА в форме очной презентации обучающимися результатов разработки проекта рабочей группе.

По итогам предзащиты рабочая группа выносит решение о допуске обучающихся к защите в формате «Стартап как диплом».

В случае принятия решения рабочей группой о допуске обучающийся оформляет результаты проекта в соответствии со структурой ВКР в виде «Стартап».

В случае принятия решения экспертной комиссии о не допуске обучающийся готовится к защите ВКР в соответствии с Положением об итоговой государственной аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, специалитета, магистратуры экономического факультета ПГНИУ.

Рабочая группа «Стартап как диплом» формирует государственную экзаменационную комиссию, апелляционную комиссию не позднее чем за 1 месяц до начала период ГИА и согласовывает дату защиты в формате «Стартап как диплом» в соответствии с требованиями [Положения о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры экономического факультета ПГНИУ](http://www.psu.ru/files/docs/normativnaya_baza/base_nd/Polozenie-gia-2021.pdf).

Государственная экзаменационная комиссия «Стартап как диплом» может быть создана для проведения государственной итоговой аттестации одновременно по ряду специальностей и направлений подготовки или по ряду образовательных программ бакалавриата, специалитета, магистратуры, в том числе разных уровней высшего образования.

В состав ГЭК «Стартап как диплом» включаются не менее 5 человек, из которых доля ведущих специалистов - представителей работодателей или их объединений в соответствующей области профессиональной деятельности (далее - специалисты) – не менее 40%, доля представителей коммерческих организаций и экспертов, обладающих опытом предпринимательской деятельности в сфере технологического предпринимательства, – не менее 40%, остальных - педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу ПГНИУ и (или) иных организаций, и (или) научных работников ПГНИУ и (или) иных организаций, имеющих ученое звание и (или) ученую степень кандидата и(или) доктора наук, - не менее 20%.

Рабочая группа «Стартап как диплом» организует процедуру защиты в формате «Стартап как диплом» в соответствии с графиком проведения государственной итоговой аттестации.

Защита ВКР в формате «Стартап как диплом» проводится командами стартапа.

Обучающиеся - участники стартапа представляют ГЭК «Стартап как диплом» общее выступление, включающее общее описание проекта и индивидуальный вклад каждого члена команды.

Обучающиеся – члены команды не менее чем за 2 дня до даты государственной итоговой аттестации представляют на защите в ВКР в формате «Стартап как диплом» следующие документы:

– тексты ВКР, выполненные в формате «Стартап как диплом»;

– рецензии на ВКР;

– отзывы руководителя(ей), отражающие индивидуальный вклад каждого участника проектной команды;

– подтверждающие соответствие критериям отбора в программу «Стартап как диплом» документы (Приложение 3);

– решение рабочей группы о допуске к защите в формате «Стартап как диплом»;

– отчет о проверке на наличие неправомерных заимствований в порядке;

– презентацию и другой раздаточный материал.

Продолжительность общего выступления зависит от количества обучающихся - участников стартапа. Защита начинается с общего описания проекта. Далее слово предоставляется каждому участнику команды стартапа, представляющему индивидуальный вклад в разработку и развитие проекта. Регламент выступления каждого члена команды - 7-10 минут.

После общего выступления каждый обучающийся должен ответить на вопросы членов ГЭК «Стартап как диплом». Вопросы и ответы заносятся в протокол.

После ответов обучающихся на вопросы слово предоставляется руководителю(ям) ВКР, если он(и) присутствует(ют) на заседании. В случае отсутствия руководителя(ей) его(их) отзыв зачитывает секретарь ГЭК «Стартап как диплом».

После выступления руководителя слово предоставляется рецензенту(ам). В конце своего выступления рецензент(ы) дает(ют) свою оценку ВКР. В случае его(их) отсутствия на заседании отзыв(ы) зачитывает секретарь ГЭК «Стартап как диплом». В заключительном слове каждый обучающийся или руководитель команды стартапа отвечает на замечания рецензента(ов), соглашаясь с ним или обоснованно возражая.

Оценка команде ВКР в формате «Стратап как диплом» выставляют большинством голосов членов ГЭК «Стартап как диплом». При равном числе голосов председатель комиссии обладает правом решающего голоса.

Решения, принятые ГЭК «Стартап как диплом» в отношении каждого обучающегося, проходящего государственную итоговую аттестацию, оформляются протоколом.

*Приложение 1*

ТРЕБОВАНИЯ К СТРУКТУРЕ И СОДЕРЖАНИЮ ЗАЯВКИ НА ПРАВО ПОДГОТОВКИ ВКР В ФОРМАТЕ «СТАРТАП КАК ДИПЛОМ», ПОДАВАЕМОЙ ИНИЦИАТОРОМ ПРОЕКТА ДЛЯ РАССМОТРЕНИЯ НА ЭКСПЕРТНОМ СОВЕТЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ФАКУЛЬТЕТА ПГНИУ

1) ФИО полностью

2) E-mail

3) Телефон

4) Направление подготовки, направленность

5) Содержание проекта:

1. Аннотация проекта.

Указывается краткая информация (объем не более 1 000 знаков, без пробелов) о стартап-проекте: цели и задачи проекта; ожидаемые результаты; области применения результатов; потенциальные потребители продукции или услуги.

Пояснения: это реферат стартап-проекта, где не требуется полное изложение всех его параметров. Другие разделы могут содержать те же блоки информации, но в них необходимо предоставить более детальное (расширенное) описание.

1. Базовая бизнес-идея

2.1. Какой продукт или услуга будет продаваться

Пояснения: указывается (максимально понятно и емко) информация либо о продукте (товаре/изделии/технологии/устройстве/ПО и т.д.), лежащем в основе стартап-проекта, либо о разрабатываемой в рамках стартап-проекта услуге, благодаря реализации которого(-ой) будущее предприятие планирует получать основной доход.

2.2. Какую и чью (какого типа потребителей) проблему решает

Пояснения: указывается (максимально понятно и емко) информация о проблеме потенциального потребителя, которую (в полном объеме или её часть) сможет решить разрабатываемый продукт (товар/изделие/технология/устройство/ПО и т.д.) или услуга (лежащие в основе стартап-проекта).

Также здесь необходимо указать информацию о потенциальных потребителях с указанием их характеристик:

* кто они: юридические и (или) физические лица;
* для юридических лиц: категория бизнеса (крупный/средний/малый бизнес, отрасль и проч.);
* для физических лиц: описание их характеристик, согласно которым у них возникает потребность в приобретении производимого предприятием продукта или услуги;
* географическое расположение потенциальных потребителей и проч.;
* на какой сектор рынка (B2B/ B2C) ориентируется стартап-проект.

2.3. На основе какого научно-технического решения и/или результата будет создан товар/изделие/технология/услуга (с указанием использования собственных или существующих разработок).

Пояснения: указывается необходимый перечень научно-технических решений/результата с их кратким описанием для создания и выпуска на рынок продукции или услуги. Необходимо привести обоснование законности использования существующих решений и возможности получения новых (не существующих на данный момент, но необходимых для реализации стартап-проекта) научно-технических решений.

2.4. Организационно-финансовая схема (принципы, алгоритмы) организации бизнеса.

Пояснения: подразумевает описание принципов/алгоритмов того, как будет организован бизнес. Как будут выстраиваться взаимоотношения между создаваемым юридическим лицом (т.е. предприятием) и предполагаемыми потребителями и поставщиками, будет ли браться займ в банке, будет ли организовываться сеть посредников, планируется ли участие в каком-либо агрегаторе и т.д.

2.5. Обоснование реализуемости (устойчивости) бизнеса (конкурентные преимущества, дефицит, дешевизна, уникальность и т.п.).

Пояснения: следует пояснить насколько бизнес-идея реализуема, как инициаторы проекта видят выстроенный процесс работы, устойчивость бизнеса. Указать, почему эта бизнес-идея полезна/реализуема/потенциально прибыльна и т.д.

1. Характеристика будущего продукта или услуги.

3.1. Основные технические параметры планируемого продукта или услуги.

Пояснения: здесь следует привести основные технические параметры продукта или услуги, включая числовые параметры, которые обеспечивают их конкурентоспособность.

3.2. Основные конкурентные преимущества.

Пояснения: здесь следует привести описание качественных и количественных характеристик продукта или услуги (лежащих в основе стартап-проекта), которые обеспечивают конкурентные преимущества в сравнении с существующими аналогами (сравнение по стоимостным, техническим параметрам и проч.).

3.3. Научно-техническое решение и/или результаты, необходимые для создания продукции.

Пояснения: здесь описываются технические параметры научно-технических решений/результатов, указанных в разделе №2.3, подтверждающие/обосновывающие достижение характеристик продукта или услуги, обеспечивающих их конкурентоспособность.

1. Состав команды стартапа. Описание функциональных ролей. Матрица ответственности. Потенциальное распределение долей в SPV, в случае создания последнего.

*Приложение 2*

ПРИМЕРНЫЙ КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ СТАРТАПА

В РАМКАХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПГНИУ

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Задачи (бакалавриат)** | **6 триместр** | **7 триместр** | **8 триместр** | **9 триместр** | **10 триместр** | **11 триместр** | **12 триместр** |
| **Специалитет** | **9 триместр** | **10 триместр** | **11 триместр** | **12 триместр** | **13 триместр** | **14 триместр** | **15 триместр** |
| **Магистратура** | **1 триместр** | **1 триместр** | **2 триместр** | **3 триместр** | **4 триместр** | **5 триместр** | **6 триместр** |
| * + - 1. **Информационная кампания** | инициативная группа "Стартап как диплом" |  |  |  |  |  |  |
| * + - 1. **Формирования пула тематик бизнес-проектов** | инициативная группа "Стартап как диплом" |  |  |  |  |  |  |
| * + - 1. **Формирование протокоманды из студентов в рамках НИР** | инициативная группа "Стартап как диплом", руководители НИР по направлениям, обучающиеся |  |  |  |  |  |  |
| * + - 1. **Теоретические исследования в рамках НИР темы стартапа, формирование разделов приложения № 2:** | Обучающиеся, руководители НИР, потенциальные наставники (на инициативной основе в пилоте), наставники из пула наставников |  |  |  |  |  |  |
| *Раздел 1. Аннотация проекта.* |  |  |  |  |  |  |  |
| *Раздел 2. Базовая бизнес-идея* |  |  |  |  |  |  |  |
| *2.1. Какой продукт или услуга будет продаваться* |  |  |  |  |  |  |  |
| *2.2. Какую и чью (какого типа потребителей) проблему решает* |  |  |  |  |  |  |  |
| *2.3. На основе какого научно-технического решения и/или результата будет создан товар/изделие/технология/услуга (с указанием использования собственных или существующих разработок)* |  |  |  |  |  |  |  |
| * + - 1. **Формирование команды проекта** |  | Рабочая группа |  |  |  |  |  |
| * + - 1. **Предакселерация идеи стартапа в рамках интенсива «От идеи к прототипу» (Университет 20.35)** |  | обучающиеся, наставники, сотрудники Отдел студенческой научной и инновационной деятельности (как кураторы проекта) |  |  |  |  |  |
| *6.1. обучение в рамках интенсива (обучение на кейсах реальных предприятий участников интенсива)* |  |  |  |  |  |  |  |
| *6.2. инициация и предакселерация идеи проекта* |  | обучающиеся, наставники, сотрудники Отдела студенческой научной и инновационной деятельности (как кураторы проекта) |  |  |  |  |  |
| *6.3. дальнейшая разработка инициации проекта/ формирование заявки/* |  |  |  |  |  |  |  |
| *6.3.1. уточнение информации по разделу 1, разделу 2 ( 2.1., 2.2., 2.3)* |  |  |  |  |  |  |  |
| *6.3.2. Разработка разделов 3 и 4 заявки (Приложение 2)* |  |  |  |  |  |  |  |
| * + - 1. **Освоение проектных компетенций в рамках дисциплин учебных планов "Основы проектной деятельности" (бакалавриат, специалитет)/"Проектный менеджмент" (магистратура)** | Обучающиеся (магистратура), преподаватель по дисциплине, наставники | Обучающиеся (бакалавриат, специалитет), преподаватель по дисциплине, наставники |  |  |  |  |  |
| *7.1.1. уточнение информации по разделу 1, разделу 2 ( 2.1., 2.2., 2.3)* |  |  |  |  |  |  |  |
| *7.1.2. Разработка разделов 3 и 4 заявки (Приложение 2)* |  |  |  |  |  |  |  |
| * + - 1. **Разработка проектной документации** |  |  | команда проекта |  |  |  |  |
| * + - 1. **Обоснование проекта** |  |  |  |  |  |  |  |
| * + - 1. **Оформление/уточнение заявки для участия в отборе проектов** |  |  | команда проекта |  |  |  |  |
| * + - 1. **Групповая проектная работа** |  |  |  | команда проекта, преподаватель по ГПР, наставники |  |  |  |
| *11.1. Оформление заявки/уточнение заявки* |  |  |  |  |  |  |  |
| * + - 1. **Заявка на отбор проектов на конкурс "Стартап как диплом"** |  |  |  |  | обучающиеся, наставники |  |  |
| *12.1. Подача заявки в экспертный совет* |  |  |  |  |  |  |  |
| *12.2. Оценка заявки, утверждение темы бизнес-проекта экспертным советом* |  |  |  |  |  |  |  |
| *12.3. Утверждение темы ВКР в формате «Стартап как диплом»* |  |  |  |  |  |  |  |
| *12.4. Работа над проектом* |  |  |  |  |  |  |  |
| *12.5. Оформление документов для регистрации МИ или, юридического лица* |  |  |  |  |  |  |  |
| * + - 1. **Регистрация МИП или юридического лица** |  |  |  |  | обучающиеся, наставники |  |  |
| * + - 1. **Получение финансирования (участие в конкурсах и грантах)** |  |  |  |  | обучающиеся, наставники |  |  |
| * + - 1. **Реализация проекта** |  |  |  |  |  | команда проекта, наставники |  |
| * + - 1. **Написание ВКР** |  |  |  |  |  | обучающиеся, руководитель ВКР, руководитель ОП |  |
| * + - 1. **Утверждение комиссии ГЭК для защиты ВКР в формате "Стратап как диплом"** |  |  |  |  |  | руководители ОП, наставники, УМУ, деканат |  |
| **12. Предзащита ВКР в формате "Стартап как диплом" в составе рабочей группы** |  |  |  |  |  | Команда проекта, наставники, руководители ВКР, комиссия ГЭК, руководитель ОП, декан |  |
| **13. Защита ВКР в формате «Стартап как диплом»** |  |  |  |  |  |  | командра проекта, наставники, руководитель ВКР, комиссия ГЭК |

Приложение 3

СОДЕРЖАНИЕ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ БИЗНЕС-ПРОЕКТА

1. Проект находится на стадии жизненного цикла не меньше, чем прототипирование, т.е. в проекте разработан прототип или MVP (минимально жизнеспособный продукт).

2. Проект обладает элементами инновационности, в т.ч. какие-либо его элементы имеют потенциал регистрации прав на результаты интеллектуальной деятельности или уже зарегистрированы в качестве таковых.

3. Функционирующий сайт стартапа.

4. Для разработки и продвижения проекта привлечено финансирование, как минимум, одного института развития или индустриального партнера или получена выручка.

Выполнение критерия 4 оценивается на основании наличия, как минимум, одного из следующих документов:

* копия одобренной заявки на грант(ы) и/или договоров с институтами развития и другими организациями с указанием ФИО выгодополучателей, свидетельствующих о получении финансирования для представляемого на защиту проекта;
* копия договора с компанией - покупателем продукта, выписка со счета для подтверждения поступления средств от покупателя;
* копия договора о сотрудничестве с индустриальными партнерами, техническое задание с описанием работ, которые должны быть выполнены в проекте, акт сдачи-приемки результатов;
* документ, подтверждающий фактическое участие команды стартапа в акселераторе с проектом, выносимом на защиту (участие в предакселераторах не учитывается в целях настоящего порядка).

Приложение 4

ТРЕБОВАНИЯ К СТРУКТУРЕ И СОДЕРЖАНИЮ ПЕРВОГО РАЗДЕЛА ВКР

1) Титульный лист: включает в себя ФИО членов команды стартапа, название проекта.

2) Содержание.

3) Резюме бизнес-плана:

* основная цель и сущность стартап-проекта;
* стадия развития стартап-проекта на момент составления бизнес-плана;
* состав конкретных мероприятий, которые планирует реализовать команда в перспективе ближайших нескольких лет;
* средства, необходимые для развития стартап-проекта;
* ключевые факторы успеха.

4) Краткое описание инновационной идеи/задела, положенной в основу стартап-проекта:

* характеристика проблемы и обоснование необходимости ее решения;
* основные цели и задачи;
* описание инновационной идеи/задела;
* требования к ресурсному обеспечению инновационной идеи/задела;
* оценка экономической эффективности инновационной идеи/задела.

5) Описание планируемой к реализации нового товара/изделия/технологии/услуги (далее – продукции):

* наименование продукции;
* назначение и область применения;
* перспективы выпуска продукции на конкретном рынке;
* краткое описание и основные технико-экономические и потребительские характеристики;
* конкурентоспособность продукции;
* возможности повышения конкурентоспособности;
* степень готовности.

6) Анализ рынка:

* размер рынка;
* темпы роста рынка, фаза развития спроса;
* прогнозы развития отрасли (из независимых источников);
* основные и потенциальные конкуренты (наименования, сильные и слабые стороны).

7) Маркетинговый план:

* конечные потребители (существующие и потенциальные);
* конкурентные преимущества продукции конкурентов и предприятия, реализующего проект;
* планируемая доля рынка;
* обоснование цены на продукцию;
* план продвижения разработанного продукта/услуги/технологии;
* организация сбыта.

8) Финансовый план.

Раздел включает данные об объеме финансирования проекта с указанием источников и финансовые результаты реализации проекта. Показатели финансового плана приводятся для 1-го и 2-го года развития стартап-проекта поквартальные, для 3-го и последующих лет приводятся годовые оценки. Основными разделами финансового плана являются план доходов и расходов, и план денежных поступлений и выплат.

Обязательно указание источников финансирования дальнейшего развития стартап-проекта (гранты Фонда содействия инновациям или других институтов развития, кредитные средства, венчурные инвестиции и др.) с обоснованием возможности их привлечения.

9) Приложения.

В приложении приводятся обоснования отдельных первого раздела ВКР, статистические данные, копии документов, расчеты показателей и другие справочные данные.

*Указанная структура первого раздела ВКР является рекомендуемой. При разработке конкретного проекта состав и содержание разделов могут меняться в зависимости от масштаба и характера планируемого бизнеса, текущей стадии готовности, перспектив роста. Объем бизнес-плана составляет не менее 20 страниц.*

Приложение 5

СОДЕРЖАНИЕ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ВКР

1) Критерий «Технологичность стартап-проекта»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Показатели критерия | Содержание показателя | Максимальный балл (шаг -1 балл) |
| 1.1 | Оценка технологичности стартап-проекта | Оценивается наличие, уровень развития, эффективность технологии, планируемой к использованию в стартап-проекте, наличие (или планы по оформлению) интеллектуальной собственности, используемой в стартап-проекте. | 5 |
| 1.2 | Оценка достижения TRL 3 (создание MVP) | Оценивается возможность заявителя довести продукт за время реализации проекта до уровня TRL 3 (создать MVP) | 5 |

2) Критерий «Перспективы коммерциализации проекта»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Показатели критерия | Содержание показателя | Максимальный балл (шаг -1 балл) |
| 2.1 | Оценка коммерческих перспектив нового товара/ изделия/технологии/услуги | Оценивается наличие и адекватность планов по проверке гипотез, выходу на рынок, осуществлению продаж нового товара/изделия/технологии/услуги. Адекватность плана реализации стартап-проекта | 5 |
| 2.2 | Соответствие проекта научным и (или) научно-техническим приоритетам образовательной организации/региона заявителя/предприятия | Оценивается наличие подтверждения и степень соответствия тематики заявляемого проекта для ключевых научных и (или) научно-технических приоритетов/инициатив/проектов образовательной организации, и/или региона заявителя, и/или промышленного предприятия, заинтересованных в реализации проекта | 5 |

Итоговая оценка рассчитывается как среднеарифметическое значение баллов, выставленных по показателю и округляется по правилам математики.

И.о. декана экономического факультета Т.В.Миролюбова

1. Мисюра А.В. Развитие бизнес-модели высокотехнологичного промышленного пердприятия: дис. ... канд. экон. наук: 5.2.3 / Мисюра Андрей Васильевич. - Екатеринбург, 2022. –С. 27. [↑](#footnote-ref-2)
2. МисюраА.В. Развитие бизнес-модели высокотехнологичного промышленного пердприятия: дис. ... канд. экон. наук: 5.2.3 / МисюраАндрей Васильевич. - Екатеринбург, 2022. - 191 с. [↑](#footnote-ref-3)
3. Орехова С. В.. Мнсюра А. В.. Баусова Ю. С. Стратегия vs. бизнес-модель: эволюция и дифференциация /Вес тик Московского университета. Серия 6: Экономика. – 2020.- №3. – С. 160-181. [↑](#footnote-ref-4)
4. Teece D. Business models, business strategy and innovation // Long range planning. – 2010. – Vol. 43. – P. 192. [↑](#footnote-ref-5)
5. Vectors of digital transformation. – 2019 – № 273 (OECD digital economy papers). – 38 p. [↑](#footnote-ref-6)
6. См., например: Acs Z., Estrin S., Mickiewicz Т.,Szerb L. The continued search for the Solow residual: me role of national entrepreneurial ecosystem. – Bonn: Institute for the study of labor (IZA), 2014. – (IZA discussion papers No. 8652). – 42 p.; Mack E., Mayer II. The evolutionary dynamics of entrepreneurial ecosystems // Urban studies. – 2016. – Vol. 53, No. 10. – P. 2118-2133. [↑](#footnote-ref-7)