

Государственное образовательное учреждение высшего образования
**«КОМИ РЕСПУБЛИКАНСКАЯ АКАДЕМИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
И УПРАВЛЕНИЯ»**
(ГОУ ВО КРАГСиУ)

**«КАНМУ СЛУЖБАӦ ДА ВЕСЬКӦДЛЫНЫ ВЕЛӦДАН КОМИ РЕСПУБЛИКАСА
АКАДЕМИЯ»**

вылыс тшупӧда велӧдан канму учреждение
(КСдаВВКРА ВТШВ КУ)

УТВЕРЖДЕНА
решением Ученого совета
от «26» ноября 2020 г. № 3



ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Направление подготовки – *38.03.03 Управление персоналом*

Направленность (профиль) – *«Управление персоналом организации»*

Уровень высшего образования – *бакалавриат*

Форма обучения – *очная*

Сыктывкар
2020

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Цели и задачи государственной итоговой аттестации (ГИА)
- 1.2. Место государственной итоговой аттестации в структуре освоения основной профессиональной образовательной программы высшего образования (ОПОП ВО)
- 1.3. Объем и содержание ГИА
- 1.4. Материально-техническое обеспечение проведения ГИА

РАЗДЕЛ 2. ТРЕБОВАНИЯ К ВЫПУСКНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ РАБОТАМ (ВКР), ПОРЯДОК ИХ ВЫПОЛНЕНИЯ

- 3.1. Требования к содержанию, структуре и объему ВКР
- 3.2. Выбор и утверждение темы ВКР
- 3.3. Организация работы по написанию ВКР
- 3.4. Учебно-методическое и информационное обеспечение подготовки ВКР

РАЗДЕЛ 3. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

- 3.1. Перечень компетенций, которыми должен овладеть обучающийся в результате освоения ОПОП
- 3.2. Результаты освоения ОПОП ВО (показатели освоения компетенций: знания, умения, владения)
- 3.3. Критерии оценки результатов входного тестирования
- 3.4. Критерии оценки результатов защиты ВКР

РАЗДЕЛ 4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

- 4.1. Организация самостоятельной работы при подготовке к государственным аттестационным испытаниям
- 4.2. Подготовка к защите ВКР

Приложения: 1. Перечень тем ВКР.

2. Перечень тем по приоритетным направлениям деятельности государственных органов Республики Коми, рекомендуемых для написания курсовых и выпускных квалификационных (дипломных) работ.

ВВЕДЕНИЕ

Программа государственной итоговой аттестации разработана в соответствии с:

- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;
- Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (уровень высшего образования – бакалавриат), утвержденным Приказом Минобрнауки России от 14 декабря 2015 г. № 1461;
- Порядком проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры, утвержденным Приказом Минобрнауки России от 29.06.2015 № 636;
- Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденным Приказом Минобрнауки России от 05.04.2017 № 301;
- Порядком применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ, утвержденным приказом Минобрнауки России от 23 августа 2017 г. №816;
- локальными актами ГОУ ВО КРАГСиУ.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Цели и задачи государственной итоговой аттестации

Государственная итоговая аттестация проводится государственной экзаменационной комиссией в целях определения соответствия результатов освоения обучающимися основных образовательных программ соответствующим требованиям федерального государственного образовательного стандарта высшего образования, оценки качества освоения основной профессиональной образовательной программы и степени обладания выпускниками необходимыми общекультурными, общепрофессиональными и профессиональными компетенциями.

Основными задачами государственной итоговой аттестации являются:

- проверка соответствия выпускника требованиям ФГОС ВО и определение уровня выполнения задач, поставленных в образовательной программе;
- оценка уровня сформированности у выпускника необходимых компетенций;
- оценка степени владения выпускником теоретическими знаниями, умениями и практическими навыками в области управления персоналом.

1.2. Место государственной итоговой аттестации в структуре освоения основной профессиональной образовательной программы высшего образования (ОПОП ВО)

«Государственная итоговая аттестация» относится к Блоку 3 в структуре образовательной программы, в полном объеме относится к базовой части программы и завершается присвоением квалификации, указанной в перечне специальностей и направлений подготовки высшего образования, утверждаемый федеральным органом исполнительной власти, курирующим вопросы высшего образования.

Государственная итоговая аттестация – завершающий этап подготовки обучающегося по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

К государственной итоговой аттестации допускаются обучающиеся:

- не имеющие академической задолженности;
- в полном объеме выполнившие учебный план или индивидуальный учебный план образовательной программы;
- прошедшие входное тестирование на уровень освоения планируемых результатов освоения образовательной программы (компетенций).

1.3. Объем и содержание ГИА

Государственная итоговая аттестация обучающихся проводится в форме государственного аттестационного испытания – *защиты выпускной квалификационной работы* (далее – ВКР).

Выпускная квалификационная работа выполняется в форме бакалаврской работы.

Объем государственной итоговой аттестации, включая подготовку к защите и процедуру защиты, составляет 6 ЗЕ (4 недели).

1.4. Материально-техническое обеспечение проведения ГИА

При подготовке обучающихся к ГИА задействована материально-техническая база ГОУ ВО КРАГСиУ, в которую входят следующие средства и ресурсы для организации самостоятельной и совместной работы обучающихся с научным руководителем:

- специальные помещения, которые представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

- помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации;

- компьютерные классы, оснащенные современными персональными компьютерами, работающими под управлением операционных систем Microsoft Windows, объединенными в локальную сеть и имеющими выход в Интернет;

- библиотека Академии, книжный фонд которой содержит научно-исследовательскую литературу, научные журналы и труды научных конференций, а также читальный зал;

- серверное оборудование, включающее, в том числе, несколько серверов серии IBM System X, а также виртуальные сервера, работающие под управлением операционных систем Calculate Linux, включенной в Реестр Российского ПО, и Microsoft Windows Server и служащими для размещения различных сервисов и служб, в том числе для обеспечения работы СУБД MySQL и MS SQL Server;

- сетевое коммутационное оборудование, обеспечивающее работу локальной сети, предоставление доступа к сети Internet с общей скоростью подключения 10 Мбит/сек, а также работу беспроводного сегмента сети Wi-Fi в помещениях Академии;

- интерактивные информационные киоски «Инфо»;

- программные и аппаратные средства для проведения видеоконференцсвязи.

Кроме того, в образовательном процессе обучающимися широко используются следующие электронные ресурсы:

- система Internet (скорость подключения – 5 Мбит/сек);
- сайт www.krags.ru;
- беспроводная сеть Wi-Fi (в открытом доступе).

Для проведения государственной итоговой аттестации используется материально-техническая база ГОУ ВО КРАГСиУ. Место проведения утверждается расписанием государственных аттестационных испытаний и доводится до сведения обучающихся и государственной экзаменационной комиссии за месяц до даты проведения.

Для проведения процедуры защиты закрепляется аудитория с мультимедийным оборудованием (проектор, ноутбук) с доступом к Интернету с целью наглядного представления основных результатов выполненной обучающимся выпускной квалификационной работы.

Процедура прохождения государственной итоговой аттестации (защиты выпускной квалификационной работы) с использованием дистанционных образовательных технологий определяется отдельным локальным нормативным актом ГОУ ВО КРАГСиУ.

Раздел 2. ТРЕБОВАНИЯ К ВЫПУСКНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ РАБОТАМ (ВКР), ПОРЯДОК ИХ ВЫПОЛНЕНИЯ

2.1. Требования к содержанию, структуре и объему ВКР

Выпускная квалификационная работа (далее – ВКР) в соответствии с «Положением о выпускной квалификационной работе» представляет собой самостоятельную и логически завершенную научно-исследовательскую работу на заданную тему, написанную лично автором под руководством научного руководителя, свидетельствующую об умении автора работать с литературой, обобщать и анализировать фактический материал, используя теоретические знания и практические навыки, полученные при освоении основной профессиональной образовательной программы, содержащую элементы научного исследования. В ВКР могут использоваться материалы исследований, отраженные в выполненных ранее обучающимся курсовых работах.

ВКР способствует закреплению и развитию навыков самостоятельной работы, и овладению методикой научного исследования при решении кон-

кретных проблемных вопросов. Кроме того, она позволяет оценить степень подготовленности выпускника для практической работы.

Ценность ВКР определяется ее высоким теоретическим уровнем и практической частью.

Требования к содержанию, объему и структуре выпускной квалификационной работы (проекта) определены ОПОП бакалавра и конкретизированы выпускающей кафедрой в методических рекомендациях:

Учебно-научные работы в вузе (рекомендации по подготовке и оформлению курсовых и выпускных квалификационных работ): учеб.-метод. пособие / А.Е. Квашнёва, И.А. Игнатов, В.В. Попова, С.А. Ткачев, И.А. Тюкавина. – Сыктывкар: ГОУ ВО КРАГСиУ, 2018.

Игнатов И.А. Методические рекомендации по техническому оформлению работы // Основы научных исследований: учебно-методическое пособие / И.А. Игнатов, И.А. Тюкавина. – Сыктывкар: КРАГСиУ, 2016.

Учебно-научные работы в вузе: реферат. Курсовая работа. Курсовой проект. Выпускная квалификационная работа / сост. О.Н. Кушнир, Н.В. Киросова. Сыктывкар: Издательство КРАГСиУ, 2014.

Являясь законченной самостоятельной комплексной научно-практической разработкой обучающегося, выпускная квалификационная работа должна отвечать следующим основным требованиям:

1. предметность, действенность и конкретность выводов о состоянии системы управления персоналом в организации и предложений, направленных на её совершенствование и развитие;

2. соответствие уровня разработки темы выпускной квалификационной работы современному уровню научных разработок, методическим положениям и рекомендациям по управлению персоналом, отраженным в соответствующей литературе;

3. использование при подготовке работы современных методов управленческого анализа, применение адекватных методик проведения социологического исследования.

Выпускная квалификационная работа должна свидетельствовать о способности и умении обучающегося:

- решать практические задачи на основе применения теоретических знаний;

- систематизировать, закреплять и расширять теоретические и практические знания по избранной теме;

- развивать навыки ведения самостоятельной работы и овладения методикой исследования при решении определенных проблем и принятии управленческих решений;
- анализировать материально-технические и социально-экономические условия организации и определять характер их влияния в рамках конкретной управленческой ситуации;
- проводить анализ собранных данных, используя соответствующие методы обработки и анализа информации;
- решать управленческие задачи с использованием аналитических методов на основе современных информационных технологий;
- грамотно и логично излагать материал, делать выводы и разрабатывать проекты на основе проведенного анализа по повышению эффективности работы системы управления персоналом в организации;
- определять социально-экономическую эффективность от внедрения предлагаемых мероприятий.

В работе выпускнику следует продемонстрировать умение критически подходить к исследованию теоретических вопросов, рассмотреть различные точки зрения по дискуссионным проблемам, аргументировано формулировать позиции автора; использовать действующие законодательные и нормативные акты, инструкции, положения, методики и другие документы, относящиеся к рассматриваемой теме выпускной квалификационной работы; использовать компьютерные методы сбора и обработки информации, применяемые в сфере его будущей профессиональной деятельности.

Структура ВКР (план) разрабатывается обучающимся и утверждается научным руководителем ВКР.

Структура ВКР включает следующие элементы:

- введение, в котором обосновывается актуальность темы, ее новизна, раскрывается степень разработанности темы в области управления персоналом, менеджмента и других смежных научных направлениях, определяются объект, предмет, цель и задачи исследования, дается краткая характеристика методов исследования;
- две-три главы основной части ВКР, где рассматриваются теоретические и практические вопросы изучаемой темы;
- заключение, содержащее результаты проведенной работы (теоретические выводы и практические рекомендации);
- список использованных источников и литературы;
- приложения.

При составлении плана ВКР обучающимся учитываются общие методические рекомендации, которые заключаются в следующем.

1. Введение, главы, заключение и список использованных источников и литературы являются обязательными элементами ВКР. Приложения являются рекомендуемым элементом работы.

2. План ВКР подчинен полному и всестороннему раскрытию темы и четко отражает ее содержание. В свою очередь, содержание ВКР соответствует теме работы, не выходит за ее пределы.

Во введении должна быть обоснована актуальность и современность темы ВКР, показывается степень освещения тех или иных вопросов в литературе, перечисляются наиболее значимые авторы, проводившие научные или научно-практические исследования по данной проблеме, формируется и обосновывается отношение обучающегося к научным точкам зрения (позициям).

Первая глава носит преимущественно теоретический характер. В теоретической части на основании изучения соответствующих литературных источников, нормативно-правовых материалов, научно-исследовательских работ, размещенных на официальных сайтах сети Internet должна быть раскрыта: сущность рассматриваемой проблемы, состояние ее решения на современном этапе и дан критический анализ различных точек зрения ученых и специалистов на ее решение.

Вторая глава – методологическая, включает методологические подходы и способы исчисления показателей, характеризующих изучаемое явление или процесс. Назначением главы является характеристика исследуемого процесса, явления, представленного в теоретической части, но уже с прикладной точки зрения. В ней могут быть также рассмотрены показатели развития и совершенствования методологии изучаемой проблемы.

Третья глава – аналитическая, в которой проводятся расчетно-аналитические действия для решения поставленных задач по изучаемой проблеме или процессу. В ней определяются задачи и требования к решению вопроса, формулируются предложения по перспективе развития объекта исследования. Раскрываются конкретные методы решения проблемы. Выполняются практические расчеты, дается оценка эффективности предлагаемых мероприятий (рекомендаций).

Логика основной части работы может быть иной. В главах могут быть представлены теоретико-методологическая и практическая часть. ВКР может состоять из двух глав, первая является теоретическо-методологической, вторая глава может сочетать методологические и практические аспекты.

Обязательным элементом практической части ВКР является детальная характеристика персонала исследуемой организации в динамике.

В заключении подводятся итоги проделанной работы. Все разделы ВКР завершаются краткими выводами, однако обобщенные результаты исследования представляются в заключении.

Обучающиеся должны строго соблюдать при написании ВКР требования, предъявляемые по объему текста и его оформлению.

Объем ВКР включает 40–60 страниц машинописного текста, в которые входят все ее разделы, кроме приложений. Значительное отклонение ВКР от указанного объема (свыше 5 страниц) в сторону увеличения или уменьшения допускается только с разрешения научного руководителя.

Рукописное исполнение ВКР не разрешается.

Таблицы, рисунки, чертежи, графики и другие дополнительные материалы, размещаемые в приложения к ВКР, должны быть выполнены на стандартных листах размером 210x297 мм (формат А4) или наклеены на стандартные листы белой бумаги. Подписи и пояснения к ним помещаются с лицевой стороны.

Выпускная квалификационная работа должна быть самостоятельной, то есть содержать мысли автора, изложенные хорошим литературным языком. По ходу изложения следует избегать противоречий, безапелляционных заявлений. Не допускаются длинные рассуждения, повторения известных доказательств, обширные выписки из учебников, специальной литературы и других источников. В тексте не следует применять сокращенные слова, за исключением общепринятых.

Выпускник обязан делать сноски на используемые им литературные источники и нормативно-правовой материал. Сносками сопровождаются не только прямые цитаты, выделенные кавычками, но и любое заимствованное положение. Заимствование текста из чужих произведений без ссылки на них (то есть плагиат) может быть основанием для снятия ВКР с защиты, выставления неудовлетворительной оценки.

Все расчеты, выполняемые по ходу разработки ВКР, приводятся в тексте с надлежащими обоснованиями и пояснениями, с указанием значимости и размерности величин, входящих в формулы. Формулы и уравнения рекомендуется выделять в отдельную строку. Формулы, представленные в работе, должны быть дополнены описанием входящих значений символов и коэффициентов. Для этого после формулы, начиная со слова «где», необходимо дать значение каждого символа и указать единицы измерения, в которых он выражается. Формулы следует нумеровать.

В тексте основной части следует помещать итоговые и наиболее важные материалы. Оригинальные расчеты должны приводиться полностью, а для однородных типовых подсчетов можно ограничиться таблицей окончательных данных. Результаты расчетов, как правило, оформляются в виде таблиц. Таблицы, содержащие первичные исходные данные и постоянные аналогичные расчеты при других исходных данных, следует помещать после списка литературы в виде приложений, с обязательной ссылкой на них в тексте.

Иллюстративный материал (схемы организационных структур управления, диаграммы, графики, логико-информационные схемы и др.) помещается по ходу текста сразу за ссылкой на него или в приложениях с соблюдением порядковой нумерации. В тексте обязательно должны быть ссылки и пояснения к приводимому иллюстративному материалу.

Все иллюстрации в тексте необходимо именовать рисунками. Наименование и номер рисунка следует указывать под изображением.

Таблицы и рисунки могут иметь каждый сквозную нумерацию или допускается нумерация таблиц и рисунков в пределах главы. Главное требование – единообразие оформления во всей работе.

После распечатывания все листы работы должны быть сброшюрованы таким образом, чтобы исключалась возможность их выпадения при многократном прочтении и просмотре проверяющими лицами. Кроме того, выбор вида брошюровки должен обеспечить удобство в пролистывании всей работы (т.е. переплет не должен быть слишком жестким).

Текст ВКР должен быть тщательно выверен выпускником. Автор несет полную ответственность за опечатки и ошибки. Работа с большим количеством опечаток не допускается к защите либо может быть снята с защиты.

Также автор несет ответственность за содержание ВКР, правильность приведенных данных.

В работе выпускник должен показать умение критически подходить к исследованию теоретических вопросов, рассмотреть различные точки зрения по дискуссионным проблемам, аргументировано формулировать позиции автора; использовать новые законодательные и нормативные акты, инструкции, положения, методики и другие, относящиеся к рассматриваемой теме; использовать компьютерные методы сбора и обработки информации, применяемые в сфере его будущей профессиональной деятельности.

2.2. Выбор и утверждение темы ВКР

ВКР выполняется в форме бакалаврской работы (далее – ВКР, бакалаврская работа).

Тематика выпускной квалификационной работы разрабатывается ведущими преподавателями выпускающей кафедры и утверждается на заседании кафедры. Тематика выпускных квалификационных работ должна отражать основные сферы и направления деятельности квалифицированных менеджеров по управлению персоналом, а также выполняемые ими функции в организациях различных организационно-правовых форм.

Выбор темы определяется интересами и склонностями обучающегося к анализу той или иной проблемы, потребностью развития и совершенствования конкретной организации, научной специализацией выпускающей кафедры и ее преподавателей. При выборе темы ВКР следует руководствоваться: актуальностью проблемы, возможностью получения конкретных статистических данных, наличием специальной научной литературы, практической значимостью для конкретной организации. ВКР может являться продолжением и логическим завершением исследований, начатых в курсовых работах и в период производственных практик, нашедших отражение в отчетах по практикам. Это обеспечивает глубокое, последовательное и всестороннее изучение обучающимися всех аспектов управления персоналом.

Обучающийся может руководствоваться примерным перечнем тем ВКР, имеющимся на выпускающей кафедре, предварительно проконсультировавшись со своим научным руководителем. Обучающийся, желающий выполнить ВКР на тему, не предусмотренную примерной тематикой, должен обосновать свой выбор и получить согласие научного руководителя и разрешение заведующего кафедрой.

Обучающиеся имеют право предложить свою тему ВКР с обоснованием целесообразности ее разработки для практического применения в соответствующей области профессиональной деятельности или на конкретном объекте профессиональной деятельности.

Выбранные обучающимися темы, оформленные в виде заявления на тему ВКР, рассматриваются на заседании выпускающей кафедры и уточняются в соответствии с базами преддипломной практики и согласовываются с научными руководителями.

Тема ВКР и научный руководитель закрепляются приказом ректора на основании согласованного личного заявления обучающегося.

2.3. Организация работы по написанию ВКР

Работа обучающегося над ВКР по выбранной теме осуществляется под научным руководством преподавателя, закрепляемого за обучающимся заведующим кафедрой. Тема ВКР и научный руководитель закрепляются за обучающимся приказом Ректора ГОУ ВО КРАГСиУ по предоставлению заведующего выпускающей кафедрой.

В обязанности обучающегося в ходе выполнения ВКР входит:

- обоснование актуальности выбранной темы исследования;
- формулирование объекта, предмета, цели и задач исследования;
- выбор методов исследования;
- определение структуры работы;
- определение перечня основной литературы, подлежащей теоретическому исследованию и анализу;
- подготовка материала по главам ВКР и представление их научному руководителю;
- оформление материалов ВКР в соответствии с предъявляемыми требованиями.

Работа допускается к защите при наличии отзыва руководителя ВКР.

График выполнения отдельных этапов ВКР

Выполнение выпускной квалификационной работы бакалавра должно осуществляться в установленные сроки с последовательным выполнением отдельных этапов работы.

Организация подготовки и защита ВКР включает в себя следующие этапы:

- 1) ознакомление обучающихся с требованиями, предъявляемыми к написанию и защите;
- 2) выбор и утверждение темы;
- 3) выдача задания на выполнение;
- 4) составление графика подготовки и оформления;
- 5) разработка плана работы;
- 6) сбор и обработка информации по теме исследования;
- 7) написание и оформление работы;
- 8) допуск ВКР к защите;
- 9) разработка тезисов доклада на защиту;
- 10) защита ВКР.

Выполнение ВКР должно осуществляться в установленные сроки с последовательным выполнением отдельных этапов работы.

Подготовка к процедуре защиты ВКР

Подготовка к процедуре защиты ВКР и ее защита регламентируется следующими локальными нормативными актами ГОУ ВО КРАГСиУ:

- Положением о выпускной квалификационной работе;
- Положением о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам магистратуры.

2.4. Учебно-методическое и информационное обеспечение подготовки ВКР

Подбор литературы и фактического материала при подготовке выпускной квалификационной работы определяется обучающимся самостоятельно при консультационной поддержке научного руководителя.

Перечень информационных технологий, программного обеспечения и информационных справочных систем

Электронно-библиотечная система:

1. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» (www.biblioclub.ru).
2. Национальная электронная библиотека (<https://нэб.рф>).

Профессиональные базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

1. Справочно-правовая система «Гарант».
2. Справочно-правовая система «Консультант Плюс».
3. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» (www.biblioclub.ru).
4. Научная электронная библиотека (www.e-library.ru).
5. Национальная электронная библиотека (<https://нэб.рф>).

В процессе подготовке к ГИА используются следующие ресурсы:

<i>Информационные технологии</i>	<i>Перечень программного обеспечения и информационных справочных систем</i>
Офисный пакет для работы с документами	Microsoft Office Professional

	LibreOffice
Информационно-справочные системы	Справочно-правовая система "Консультант Плюс"
	Справочно-правовая система "Гарант"
Электронно-библиотечные системы	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
	Научная электронная библиотека (www.e-library.ru)
	Национальная электронная библиотека (https://нэб.рф)
Электронная почта	Электронная почта в домене krag.ru
Средства для организации вебинаров, телемостов и конференций	Сервисы веб- и видеоконференцсвязи, в том числе BigBlueButton

Перечень информационных технологий, применяемых обучающимся при подготовке ВКР, определяется совместно с научным руководителем, а также руководителем преддипломной практики от организации-места прохождения практики (при необходимости).

Сопровождение подготовки обучающимся ВКР возможно с использованием электронной информационно-образовательной среды ГОУ ВО КРАГСиУ, в том числе образовательного портала на основе Moodle (<https://moodle.krag.ru>).

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

При подготовке ВКР обучающийся с целью получения необходимой информации имеет возможность использовать следующие ресурсы сети «Интернет»:

Официальные сайты организаций – мест прохождения преддипломной практики, в том числе официальный сайт ГОУ ВО КРАГСиУ (<https://www.krag.ru/>).

Сайты государственных, общественных и научных организаций

<http://www.mpsf.org/> - Московский научный общественный фонд;

<http://www.rsl.ru/> - Российская государственная библиотека;
<http://www.rusneb.ru/> - Национальная электронная библиотека
<http://www.government.ru> - Правительство Российской Федерации;
<http://www.economy.gov.ru> - Министерство экономического развития Российской Федерации;
<http://www.rspp.ru> - Российский союз промышленников и предпринимателей;
<http://www.rosstat.gov.ru> - Федеральная служба государственной статистики (Росстат);
<http://www.rkomi.ru> - Официальный сервер Республики Коми;
<http://www.komi.gks.ru> - Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Коми;
<http://iresras.ru> – Институт проблем региональной экономики РАН
<http://www.raexpert.ru> - Сайт рейтингового агентства «Эксперт РА»;
<http://www.regions.ru> - Сайт данных «Регионы России»;
<http://csr-nw.ru> - Сайт Центра стратегических разработок «Северо-Запад»;
<http://www.ruseconomy.w-m.ru> - Сайт «Экономика России- XXI век»;
http://openbudget.karelia.ru/budnord/russian/russia_map.htm - Карта экономических районов России
[http://www.ru.qaz.wiki/wiki/Open_economy/Открытая Экономика \("Open Economy"\)](http://www.ru.qaz.wiki/wiki/Open_economy/Открытая_Экономика_(\) - Общественно-экономический сервер
<http://www.rosez.ru/> - Российско-Европейский Центр Экономической Политики (RECEP)
<http://www.ac.gov.ru> - Центр экономической конъюнктуры при правительстве Российской Федерации.
<http://www.cefir.ru> - Центр экономических и финансовых исследований и разработок.
<http://www.economics.ru> - Экономика и жизнь - агентство консультаций и деловой информации.
<http://www.amr.ru> - Ассоциация менеджеров России (АМР).
<http://www.hrm.ru> - Ассоциация специалистов по персоналу.
<http://www.e-executive.ru> - Сообщество менеджеров и профессионалов.

В качестве *ресурсов сети «Интернет»* обучающийся может по согласованию с научным руководителем использовать иные ресурсы с целью выполнения выпускной квалификационной работы в соответствии с утвержденной темой.

Раздел 3. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

3.1. Перечень компетенций, которыми должен овладеть обучающийся в результате освоения ОПОП ВО

В результате освоения программы *бакалавриата* у выпускника должны быть сформированы общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции.

Уровень сформированности общекультурных компетенций (ОК):

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

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

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

обладает способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности (ОК-4);

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

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

обладает способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7);

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

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

Уровень сформированности общепрофессиональных компетенций (ОПК):

обладает знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации (ОПК-1);

обладает знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения

трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права), Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы (ОПК-2);

обладает знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.) (ОПК-3);

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

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

владеет культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения (ОПК-6);

обладает готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОПК-7);

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

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

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

Уровень сформированности профессиональных компетенций (ПК) по соответствующим видам профессиональной деятельности, на которые ориентирована образовательная программа:

организационно-управленческая и экономическая деятельность:

обладает знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике (ПК-1);

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

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

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

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

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

обладает знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умение разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владение навыками проведения аттестации, а так-

же других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала (ПК-7);

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

обладает знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, 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-9);

обладает знанием 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-10);

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

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

обладает умением 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-13);

владеет 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-14);

информационно-аналитическая деятельность:

владеет навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-15);

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

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

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

владеет навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала (ПК-19);

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

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

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

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

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

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

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

владеет методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом (ПК-27);

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

социально-психологическая деятельность:

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

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

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

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

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

проектная деятельность:

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

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

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

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

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

3.2. Результаты освоения ОПОП ВО (показатели освоения компетенций: знания, умения, владения)

Компетенция		Результаты освоения ОПОП, показатели освоения компетенции (знания, умения, владения)	Дисциплины (модули)/ практика, направленные на формирование компетенции*	Виды оценочных заданий / Оценочные материалы	Содержание оценочного задания
Код	Содержание				
ОК-1	способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	Должен знать: основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции Должен уметь: использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции Должен владеть: способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	Философия Логика	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование; - обосновать актуальность выбранной темы исследования; - сформулировать объект, предмет, цели и задачи исследования; - определить структуру работы; - логически и аргументированно изложить раскрываемые вопросы; - ответить на дополнительные вопросы; - определять собственную позицию в решении профессиональных проблем; - соотнести теоретические положения с практикой, выявить существующие различия, взаимосвязь, противоречия, возникающие между ними
ОК-2	способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции	Должен знать: основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции Должен уметь: анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции	История История мировых цивилизаций История Республики Коми Политология	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование; - логически и аргументированно изложить раскрываемые вопросы; - ответить на дополнительные вопросы; - определять собственную позицию

Компетенция		Результаты освоения ОПОП, показатели освоения компетенции (знания, умения, владения)	Дисциплины (модули)/ практика, направленные на формирование компетенции*	Виды оце- ночных зада- ний / Оце- ночные мате- риалы	Содержание оценочного задания
Код	Содержание				
	позиции	ской позиции Должен владеть: навыками анализа основных этапов и закономерностей исторического разви- тия общества для формирования граж- данской позиции			цию в решении профессиональ- ных проблем; - правильно построить коммуни- кацию при защите ВКР
ОК-3	способность ис- пользовать основы экономических зна- ний в различных сферах деятельно- сти	Должен знать: основы экономических знаний в раз- личных сферах деятельности Должен уметь: использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельно- сти Должен владеть: способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	Экономическая теория Экономика и социология труда Управленческий учет Мвркетинг	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование; - выбрать методы исследова- ния; - ответить на дополнительные вопросы
ОК-4	способность ис- пользовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности	Должен знать: основы правовых зна- ний, сущность и содержание основных понятий, категорий, институтов, юри- дических статусов субъектов правового регулирования Должен уметь: применять правовые знания; обобщать, анализировать, вос- принимать правовую информацию, ставить верную и оправданную цель и выбирать пути ее достижения; анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы Должен владеть: навыками обобще- ния и анализа правовой информации, постановки цели и выбора путей ее до-	Основы права Трудовое право	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирова- ние; - обосновать актуальность вы- бранной темы исследования; - определить перечень норма- тивных актов, необходимых для подготовки ВКР; - ответить на дополнительные вопросы; - применить нормативные пра- вовые акты при подготовке ВКР

Компетенция		Результаты освоения ОПОП, показатели освоения компетенции (знания, умения, владения)	Дисциплины (модули)/ практика, направленные на формирование компетенции*	Виды оце- ночных зада- ний / Оце- ночные мате- риалы	Содержание оценочного задания
Код	Содержание				
		стижения; приемами и способами толкования и правильного применения правовых норм			
ОК-5	способность к ком- муникации в устной и письменной фор- мах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	Должен знать: способы коммуникации в устной и письменной формах на русском и ино- странном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия Должен уметь: использовать знания в области ком- муникации в устной и письменной формах на русском и иностранном язы- ках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия Должен владеть: навыками коммуникации в устной и письменной формах на русском и ино- странном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	Иностранный язык Культура русской речи Деловой русский язык Коми язык Организационная культура	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование; - подготовить и оформить ма- териалы ВКР в соответствии с предъявляемыми требованиями; - логически и аргументированно изложить раскрываемые вопро- сы; - ответить на дополнительные вопросы; - правильно построить коммуни- кацию при защите ВКР; - подготовить доклад по теме ВКР; - использовать источники на иностранном языке при подго- товке к ГИА
ОК-6	способность рабо- тать в коллективе, толерантно воспри- нимаемая социальные,	Должен знать: как работать в коллективе, толерант- но воспринимая социальные, этниче- ские, конфессиональные и культурные различия	Организационное поведение Психология Организационная культура Коми язык Культура финно-угорских народов	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование; - определять собственную пози- цию в решении профессиональ- ных проблем;

Компетенция		Результаты освоения ОПОП, показатели освоения компетенции (знания, умения, владения)	Дисциплины (модули)/ практика, направленные на формирование компетенции*	Виды оце- ночных зада- ний / Оце- ночные мате- риалы	Содержание оценочного задания
Код	Содержание				
	этнические, конфес- сиональные и куль- турные различия	Должен уметь: работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные раз- личия Должен владеть: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и куль- турные различия	Демография		- правильно построить коммуни- кацию при защите ВКР
ОК-7	способность к са- моорганизации и самообразованию	Должен знать: основы самоорганизации и самообра- зования Должен уметь: применять на практике основы само- организации и самообразования Должен владеть: способностью к самоорганизации и самообразованию	Организационное поведение Психология	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование; - обосновать актуальность вы- бранной темы исследования; - сформулировать объект, предмет, цели и задачи исследо- вания; - выбрать методы исследова- ния; - определить структуру работы; - определить перечень основ- ной литературы, подлежащей теоретическому исследованию и анализу; - подготовить и оформить ма- териалы ВКР в соответствии с предъявляемыми требованиями; - логически и аргументированно изложить раскрываемые вопро- сы; - ответить на дополнительные

Компетенция		Результаты освоения ОПОП, показатели освоения компетенции (знания, умения, владения)	Дисциплины (модули)/ практика, направленные на формирование компетенции*	Виды оценочных заданий / Оценочные материалы	Содержание оценочного задания
Код	Содержание				
					вопросы; - определять собственную позицию в решении профессиональных проблем; - соотнести теоретические положения с практикой, выявить существующие различия, взаимосвязь, противоречия, возникающие между ними; - подготовить презентационный материал по теме ВКР; - подготовить доклад по теме ВКР
ОК-8	способность использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Должен знать: методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности Должен уметь: использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности Должен владеть: способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Физическая культура Дисциплины (модули) по физической культуре и спорту	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование; - показать физическую готовность к сдаче ГИА
ОК-9	способность использовать приемы	Должен знать: теоретические основы безопасности жизнедеятельности; пра-	Безопасность жизнедеятельности Основы безопасности и организации	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование; - выполнить требования техни-

Компетенция		Результаты освоения ОПОП, показатели освоения компетенции (знания, умения, владения)	Дисциплины (модули)/ практика, направленные на формирование компетенции*	Виды оценочных заданий / Оценочные материалы	Содержание оценочного задания
Код	Содержание				
	первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций	вовые, нормативно-технические и организационные основы безопасности жизнедеятельности; средства и методы повышения безопасности технических средств и технологических процессов; принципы безопасности жизнедеятельности и порядок применения их в работе; правовые, нормативно-технические и организационные основы безопасности жизнедеятельности, средства, методы повышения безопасности Должен уметь: проводить контроль параметров воздуха, шума, вибрации, электромагнитных, тепловых излучений и уровня негативных воздействий на их соответствие нормативным требованиям; идентифицировать основные опасности среды обитания человека; выбирать методы защиты от опасностей применительно к сфере своей профессиональной деятельности; выбирать способы обеспечения комфортных условий жизнедеятельности Должен владеть: приемами действий в аварийных и чрезвычайных ситуациях, оказания первой помощи пострадавшим; навыками обеспечения безопасности жизнедеятельности в производственных, бытовых условиях и в чрезвычайных ситуациях; навыками оказания первой доврачебной помощи	труда		ки безопасности в условиях пандемии

Компетенция		Результаты освоения ОПОП, показатели освоения компетенции (знания, умения, владения)	Дисциплины (модули)/ практика, направленные на формирование компетенции*	Виды оце- ночных зада- ний / Оце- ночные мате- риалы	Содержание оценочного задания
Код	Содержание				
ОПК-1	знание основ со- временной филосо- фии и концепций управления персо- налом, сущности и задач, закономер- ностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теорети- ческие положения в практике управле- ния персоналом организации	Должен знать: основные задачи, зако- номерности, концепции, принципы и методы управления персоналом, в том числе особенности деятельности спе- циалистов профильных организаций и подразделений. Должен уметь: применять теоретиче- ские положения в практике управления персоналом организации; анализиро- вать и применять собранную информа- цию по управлению персоналом в про- фессиональной деятельности. Должен владеть: навыками анализа основных процессов и процедур в об- ласти управления персоналом	Теория менеджмента Основы управления персоналом Организационное поведение Организационная культура Технологии приема на работу Инновационные технологии в управ- лении персоналом	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование; - обосновать актуальность вы- бранной темы исследования; - сформулировать объект, предмет, цели и задачи исследо- вания; - выбрать методы исследова- ния; - применить научные методы исследования при подготовке ВКР, в том числе статистиче- ские, социологические, матема- тические и др. - определить структуру работы; - определить перечень основ- ной литературы, подлежащей теоретическому исследованию и анализу; - подготовить и оформить ма- териалы ВКР в соответствии с предъявляемыми требованиями; - логически и аргументированно изложить раскрываемые вопро- сы; - ответить на дополнительные вопросы; - соотнести теоретические поло- жения с практикой, выявить су- ществующие различия, взаимо- связь, противоречия, возникаю- щие между ними;

Компетенция		Результаты освоения ОПОП, показатели освоения компетенции (знания, умения, владения)	Дисциплины (модули)/ практика, направленные на формирование компетенции*	Виды оце- ночных зада- ний / Оце- ночные мате- риалы	Содержание оценочного задания
Код	Содержание				
					- подготовить презентационный материал по теме ВКР; - подготовить доклад по теме ВКР
ОПК-2	знание Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права), Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы	Должен знать: статьи Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права), Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы. Должен уметь: применять на практике нормативно-правовые акты, регламентирующие деятельность кадровой службы и управления персоналом. Должен владеть: навыками поиска и применения нормативно-правовых актов, регламентирующих деятельность кадровой службы и управления персоналом.	Основы права Трудовое право	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование; - ответить на дополнительные вопросы; - выполнить практическое задание; - подготовить презентационный материал по теме ВКР; - подготовить доклад по теме ВКР; - осуществить поиск необходимой нормативно-правовой информации в справочно-информационных системах и базах данных
ОПК-3	знание содержания основных разделов	Должен знать: содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-	Трудовое право Управление социальным развитием персонала	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование; - определить перечень нормативных актов, необходимых для

Компетенция		Результаты освоения ОПОП, показатели освоения компетенции (знания, умения, владения)	Дисциплины (модули)/ практика, направленные на формирование компетенции*	Виды оценочных заданий / Оценочные материалы	Содержание оценочного задания
Код	Содержание				
	Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.)	трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.). Должен уметь: применять на практике нормативно-правовые акты, регламентирующие социальные права работников. Должен владеть: навыками поиска и применения нормативно-правовых актов, регламентирующих правоотношения, возникающие по поводу миграционных процессов; навыками применения основных документов Международного трудового права при необходимости в деятельности организации по управлению персоналом.			подготовки ВКР; - ответить на дополнительные вопросы; - правильно применить нормативные правовые акты
ОПК-4	владение навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты РФ, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федераль-	Должен знать: сущность, принципы деятельности и структуру внешних организаций, связанных с обеспечением деятельности по управлению персоналом. Должен уметь: применять на практике знания о деятельности таких внешних организаций как Министерство труда и социальной защиты РФ, Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования, Федеральная служба по труду и занятости, кадровые агентства, службы занятости населения.	Основы государственного и муниципального управления Основы развития местного самоуправления в Республике Коми	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование; - определить перечень основной литературы, подлежащей теоретическому исследованию и анализу; - определить перечень нормативных актов, необходимых для подготовки ВКР; - подготовить и оформить материалы ВКР в соответствии с предъявляемыми требованиями; - осуществить поиск необходимой информации в справочно-информационных системах и базах данных

Компетенция		Результаты освоения ОПОП, показатели освоения компетенции (знания, умения, владения)	Дисциплины (модули)/ практика, направленные на формирование компетенции*	Виды оценочных заданий / Оценочные материалы	Содержание оценочного задания
Код	Содержание				
	ной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения).	Должен владеть: навыками работы с внешними организациями по поводу обеспечения эффективных кадровых процессов в организации, защите и соблюдению социально-трудовых прав работников.			
ОПК-5	способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	Должен знать: источники получения необходимой профессиональной информации; методы сбора и обработки информации. Должен уметь: собирать и обрабатывать информацию, полученную в ходе прохождения практики; применять собранную информацию в профессиональной деятельности. Должен владеть: навыками анализа нормативно-правовых документов; навыками обработки собранной информации.	Математика Теория менеджмента Теория организации Основы управленческого консультирования Политология Управление социальным развитием персонала Методологический семинар Управление изменениями в организации	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование; - определить перечень основной литературы и источников, подлежащей теоретическому исследованию и анализу; - определить методы анализа, необходимые для проведения исследования по теме ВКР; - подготовить и оформить материалы ВКР в соответствии с предъявляемыми требованиями
ОПК-6	владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способность отстаивать свою точку	Должен знать: приемы поиска экономической информации, необходимой для решения профессиональных задач; приемы анализа экономической информации, необходимой для решения профессиональных задач; технологии сбора, накопления, обработки, передачи и распространения данных для решения профессиональных задач; способы обработки экономических экспериментальных данных.	Основы управленческого консультирования Экономическая теория Психология Введение в профессиональную деятельность Методологический семинар Основы финансового менеджмента Практикум по элементарной математике Статистика	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование; - определить перечень основной литературы, подлежащей теоретическому исследованию и анализу; - определить информационные источники, необходимые для подготовки ВКР; - подготовить и оформить материалы ВКР в соответствии с предъявляемыми требованиями;

Компетенция		Результаты освоения ОПОП, показатели освоения компетенции (знания, умения, владения)	Дисциплины (модули)/ практика, направленные на формирование компетенции*	Виды оценочных заданий / Оценочные материалы	Содержание оценочного задания
Код	Содержание				
	зрения, не разрушая отношения	Должен уметь: определять существующие недостатки в системе управления организации и формулировать предложения по их устранению. Должен владеть: навыками расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность организации, на основе применения типовых методики и использования действующей нормативно-правовой базы; навыками постановки цели и выбора путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения.			- осуществить поиск необходимой информации в справочно-информационных системах и базах данных
ОПК-7	готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владение навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Должен знать: принципы кооперации, координации взаимодействия; методы и средства, способствующие построению социально-трудовых отношений, ориентированных на достижение общего результата. Должен уметь: работать на общий результат в кооперации с коллегами. Должен владеть: навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.	Организационное поведение Организационная культура Психология управления Управление персоналом организации Конфликтология Этика деловых отношений Лидерство в организации	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование; - выбрать методы исследования; - применить научные методы исследования при подготовке ВКР, в том числе статистические, социологические, математические и др. - ответить на дополнительные вопросы
ОПК-8	способность использовать нормативные правовые	Должен знать: нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности; методы количественного	Трудовое право Политология Методологический семинар	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование; - выбрать методы исследования;

Компетенция		Результаты освоения ОПОП, показатели освоения компетенции (знания, умения, владения)	Дисциплины (модули)/ практика, направленные на формирование компетенции*	Виды оценочных заданий / Оценочные материалы	Содержание оценочного задания
Код	Содержание				
	документы в своей профессиональной деятельности, способность анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты	и качественного анализа информации; основы построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей; алгоритмы реализации организационно-управленческих и экономических решений. Должен уметь: проводить расчеты социально-экономических показателей; использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности. Должен владеть: навыками количественного и качественного анализа информации; навыками построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей; навыками разработки алгоритмов реализации организационно-управленческих и экономических решений; способностью нести ответственность за результаты организационно-управленческих и экономических решений.	Управление персоналом организации		- определить методы анализа, необходимые для проведения исследования по теме ВКР; - применить научные методы исследования при подготовке ВКР, в том числе статистические, социологические, математические и др.; - определить перечень нормативных актов, необходимых для подготовки ВКР; - подготовить и оформить материалы ВКР в соответствии с предъявляемыми требованиями; - ответить на дополнительные вопросы.
ОПК-9	способность осуществлять деловое общение (публич-	Должен знать: методы и средства ведения делового общения и публичных выступлений;	Организационное поведение Организационная культура Деловой русский язык Конфликтология	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование; - выбрать методы исследования; - определить методы анализа,

Компетенция		Результаты освоения ОПОП, показатели освоения компетенции (знания, умения, владения)	Дисциплины (модули)/ практика, направленные на формирование компетенции*	Виды оценочных заданий / Оценочные материалы	Содержание оценочного задания
Код	Содержание				
	ные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)	методы ведения деловой переписки; технологии и системы электронных коммуникаций. Должен уметь: применять методы и средства ведения делового общения и публичных выступлений; использовать методы ведения деловой переписки; применять технологии и системы электронных коммуникаций. Должен владеть: навыками ведения делового общения и публичных выступлений; навыками ведения деловой переписки; технологиями и системами электронных коммуникаций.	Психология делового общения		- применить научные методы исследования при подготовке ВКР, в том числе статистические, социологические, математические и др.; - подготовить и оформить материалы ВКР в соответствии с предъявляемыми требованиями; - подготовить выступление и презентацию для защиты ВКР; - логически и аргументированно изложить раскрываемые вопросы; - подготовить доклад по теме ВКР; - ответить на дополнительные вопросы.
ОПК-10	способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информа-	Должен знать: стандарты в области информационной и библиографической культуры; основные требования информационной безопасности; перечень программных средств, с использованием которых возможно провести расчеты социально-экономических показателей, проанализировать данные и подготовить аналитические материалы. Должен уметь: решать стандартные задачи по состав-	Информационные технологии Документационное обеспечение управления персоналом Методологический семинар Информатика	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование; - выбрать методы исследования; - определить методы анализа, - применить научные методы исследования при подготовке ВКР, в том числе статистические, социологические, математические и др.; - подготовить и оформить материалы ВКР в соответствии с предъявляемыми требованиями; - подготовить выступление и презентацию для защиты ВКР;

Компетенция		Результаты освоения ОПОП, показатели освоения компетенции (знания, умения, владения)	Дисциплины (модули)/ практика, направленные на формирование компетенции*	Виды оценочных заданий / Оценочные материалы	Содержание оценочного задания
Код	Содержание				
	ционной безопасности	лению служебных документов; представлять результаты проведенного анализа в документационной форме; определять существующие недостатки в системе управления организации и формулировать предложения по их устранению; составить отчет с использованием редактора Word, провести расчеты социально-экономических показателей с использованием редактора Excel; подготовить презентацию материалов в редакторе Power Point и др. Должен владеть: навыками применения информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности; навыками обеспечения информационной безопасности; навыками использования персонального компьютера и мультимедиа для подготовки отчетов и необходимых материалов, и представления презентаций.			- ответить на дополнительные вопросы.
ПК-1	знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ	Должен знать: основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организа-	Основы управления персоналом Введение в профессиональную деятельность Инновационные технологии в управлении персоналом Управление персоналом организации Стратегический менеджмент	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование; - выбрать методы исследования; - применить научные методы исследования при подготовке ВКР, в том числе статистические, социологические, матема-

Компетенция		Результаты освоения ОПОП, показатели освоения компетенции (знания, умения, владения)	Дисциплины (модули)/ практика, направленные на формирование компетенции*	Виды оце- ночных зада- ний / Оце- ночные мате- риалы	Содержание оценочного задания
Код	Содержание				
	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	ции, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью. Должен уметь: применять на практике принципы и подходы стратегического управления персоналом; разрабатывать и оценивать кадровую политику организации; определять направления использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника. Должен владеть: методами управления интеллектуальной собственностью; навыками разработки и реализации концепции управления персоналом.	Лидерство в организации		тические и др. - ответить на дополнительные вопросы
ПК-2	знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике	Должен знать: основы кадрового планирования и контроллинга; сущность и основные характеристики рынка труда; содержание маркетинговой концепции управления и ее применение в управлении персоналом; функции и принципы маркетинга персонала; аналитические инструменты маркетинга персонала; технологию маркетинга персонала. Должен уметь: планировать и организовывать маркетинг персонала в условиях деятельности конкретных организаций; осуществлять планирование деятельности специалиста в системе управле-	Стратегический менеджмент	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование; - подготовить и оформить материалы ВКР в соответствии с предъявляемыми требованиями; - ответить на дополнительные вопросы; - применить научные методы исследования при подготовке ВКР, в том числе статистические, социологические, математические и др.; - осуществить поиск необходимой информации в справочно-информационных системах и

Компетенция		Результаты освоения ОПОП, показатели освоения компетенции (знания, умения, владения)	Дисциплины (модули)/ практика, направленные на формирование компетенции*	Виды оце- ночных зада- ний / Оце- ночные мате- риалы	Содержание оценочного задания
Код	Содержание				
		ния персоналом по реализации марке- тинговых функций; осуществлять про- цедуры разработки инструментария маркетинга персонала; анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения по- требности организации в персонале; разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя. Должен владеть: методами реализа- ции основных управленческих функций в сфере управления персоналом; навыками анализа конкурентоспособ- ности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала; методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков в сфере управления персоналом.			базах данных
ПК-3	знание основ разра- ботки и внедрения требований к долж- ностям, критериев подбора и расста- новки персонала, основ найма, разра- ботки и внедрения программ и проце- дур подбора и отбо- ра персонала, вла- дением методами	Должен знать: состав и структуру компетенций, принципы организации и построения модели компетенций, виды профессиональных компетенций и ме- тоды их оценки. Должен уметь: распознавать поведен- ческие индикаторы и связывать их с компетенциями; определять типологи- ческие индивидуальные характери- стики личности. Должен владеть: навыками рефlek- сивного слушания и ведения деловой беседы; современными методами диа-	Технологии приема на работу Управление персоналом организации Оценка персонала	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование; - обосновать актуальность вы- бранной темы исследования; - ответить на дополнительные вопросы; - определять собственную пози- цию в решении профессиональ- ных проблем; - соотнести теоретические поло- жения с практикой, выявить су- ществующие различия, взаимо- связь, противоречия, возникаю-

Компетенция		Результаты освоения ОПОП, показатели освоения компетенции (знания, умения, владения)	Дисциплины (модули)/ практика, направленные на формирование компетенции*	Виды оце- ночных зада- ний / Оце- ночные мате- риалы	Содержание оценочного задания
Код	Содержание				
	деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	гностики и оценки выраженности развития компетенции; навыками применения методов деловой оценки персонала при найме.			щие между ними
ПК-4	знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умением применять их на практике	Должен знать: основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации. Должен уметь: разрабатывать и внедрять программы трудовой адаптации персонала, формировать систему трудовой адаптации персонала. Должен владеть: навыками социализации, профориентации и профессионализации персонала; методами исследования систем и программ трудовой адаптации персонала.	Экономика и социология труда Управление адаптацией персонала Управление социальным развитием персонала Управление персоналом организации	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование; - определить перечень основной литературы, подлежащей теоретическому исследованию и анализу; - определить методы исследования, необходимые для подготовки ВКР; - подготовить и оформить материалы ВКР в соответствии с предъявляемыми требованиями; - ответить на дополнительные вопросы; - осуществить поиск необходимой информации в справочно-информационных системах и базах данных
ПК-5	знание основ научной организации и нормирования труда, владение навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации	Должен знать: основы научной организации и нормирования труда; закономерности функционирования современной экономики с точки зрения развития социально- трудовых отношений; основы построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствую-	Основы безопасности и организации труда Управление персоналом организации Экономика и социология труда Лидерство в организации	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование; - обосновать актуальность выбранной темы исследования в системе управления персоналом; - ответить на дополнительные вопросы; - в процессе защиты ВКР продемонстрировать умение определять собственную позицию и

Компетенция		Результаты освоения ОПОП, показатели освоения компетенции (знания, умения, владения)	Дисциплины (модули)/ практика, направленные на формирование компетенции*	Виды оценочных заданий / Оценочные материалы	Содержание оценочного задания
Код	Содержание				
	норм обслуживания и численности, способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умением применять их на практике	щих субъектов с точки зрения экономики труда; принципы формирования команды. Должен уметь: организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды. Должен владеть: навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности.			навыки решения профессиональных проблем на практике; - соотнести теоретические положения с практикой, выявить существующие различия, взаимосвязь, противоречия, возникающие между ними
ПК-6	знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	Должен знать: основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала. Должен уметь: применять на практике методы, приемы и средства профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом. Должен владеть: навыками формирования кадрового резерва; определения направлений профессионального развития персонала; управления карьерой	Основы управления персоналом Экономика и социология труда Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Управление персоналом организации	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование; - обосновать актуальность выбранной темы исследования в системе управления персоналом; - ответить на дополнительные вопросы; - в процессе защиты ВКР продемонстрировать умение определять собственную позицию и навыки решения профессиональных проблем на практике; - соотнести теоретические положения с практикой, выявить существующие различия, взаимосвязь, противоречия, возникающие между ними

Компетенция		Результаты освоения ОПОП, показатели освоения компетенции (знания, умения, владения)	Дисциплины (модули)/ практика, направленные на формирование компетенции*	Виды оценочных заданий / Оценочные материалы	Содержание оценочного задания
Код	Содержание				
		и служебно-профессиональным продвижением персонала.			
ПК-7	знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умение разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владение навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	Должен знать: цели, задачи и виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала; методы аттестации и деловой оценки персонала; роль и взаимосвязь аттестации персонала в системе управления человеческими ресурсами организации. Должен уметь: разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала Должен владеть: навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала.	Основы управления персоналом Экономика и социология труда Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Управление персоналом организации Оценка персонала	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование; - обосновать актуальность выбранной темы исследования; - ответить на дополнительные вопросы; - в процессе защиты ВКР продемонстрировать умение определять собственную позицию и навыки решения профессиональных проблем на практике; - соотнести теоретические положения с практикой, выявить существующие различия, взаимосвязь, противоречия, возникающие между ними
ПК-8	знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка	Должен знать: принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий. Должен уметь: применять дисциплинарные взыскания, формировать систе-	Экономика и социология труда Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Основы финансовой грамотности Организация работы с кадровыми документами	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование; - обосновать актуальность выбранной темы исследования в системе управления персоналом; - ответить на дополнительные вопросы;

Компетенция		Результаты освоения ОПОП, показатели освоения компетенции (знания, умения, владения)	Дисциплины (модули)/ практика, направленные на формирование компетенции*	Виды оценочных заданий / Оценочные материалы	Содержание оценочного задания
Код	Содержание				
	применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	му мотивации и стимулирования персонала, оформлять результаты контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной. Должен владеть: навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях).			- в процессе защиты ВКР продемонстрировать умение определять собственную позицию и навыки решения профессиональных проблем на практике; - соотнести теоретические положения с практикой, выявить существующие различия, взаимосвязь, противоречия, возникающие между ними
ПК-9	знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владение навыками расчетов	Должен знать: принципы организации работы нервной ткани и функциональных систем организма; методологию организации эффективной профессиональной деятельности человека, эргономические условия труда, гигиены труда и отдыха. Должен уметь: распознавать функциональные состояния субъекта деятельности; определять типологические индивидуальные характеристики и их применение с точки зрения эффективности профессиональной деятельности. Должен владеть: навыками рефлексивного самонаблюдения и самоконтроля; современными подходами к оценке профессионально-важных ка-	Основы безопасности и организации труда Управление социальным развитием персонала Психофизиология профессиональной деятельности	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование; - определить перечень основной литературы, подлежащей теоретическому исследованию и анализу; - определить перечень нормативных актов, необходимых для подготовки ВКР; - подготовить и оформить материалы ВКР в соответствии с предъявляемыми требованиями; - ответить на дополнительные вопросы; - осуществить поиск необходимой информации в справочно-информационных системах и

Компетенция		Результаты освоения ОПОП, показатели освоения компетенции (знания, умения, владения)	Дисциплины (модули)/ практика, направленные на формирование компетенции*	Виды оценочных заданий / Оценочные материалы	Содержание оценочного задания
Код	Содержание				
	продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике	честв личности.			базах данных
ПК-10	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 владение навыками оформления сопровождающей до-	Должен знать: Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала; существенное отличие метода трудового права от методов других отраслей; правовые нормы, регулирующие трудовые и непосредственно с ними связанные отношения. Должен уметь: анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых правоотношений; анализировать и оценивать значимую информацию на основе современных правовых актов. Должен владеть: навыками оформления сопровождающей документации	Трудовое право Управление персоналом организации Организация работы с кадровыми документами	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование; - определить перечень правовой литературы, подлежащей теоретическому исследованию и анализу; - определить перечень нормативно-правовых актов, необходимых для подготовки ВКР; - подготовить и оформить материалы ВКР в соответствии с предъявляемыми требованиями; - ответить на дополнительные вопросы; - осуществить поиск необходимой информации в справочно-информационных системах и базах данных

Компетенция		Результаты освоения ОПОП, показатели освоения компетенции (знания, умения, владения)	Дисциплины (модули)/ практика, направленные на формирование компетенции*	Виды оце- ночных зада- ний / Оце- ночные мате- риалы	Содержание оценочного задания
Код	Содержание				
	кументации	при процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.			
ПК-11	владение навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.)	Должен знать: систему локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.). Должен уметь: анализировать и разрабатывать правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр. Должен владеть: навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда.	Управление персоналом организации Организация работы с кадровыми документами	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование; - подготовить и оформить материалы ВКР в соответствии с предъявляемыми требованиями; - осуществить поиск необходимой информации в справочно-информационных системах и базах данных
ПК-12	знание основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделе-	Должен знать: виды кадровой документации и общие требования к её оформлению; основы разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающую документацию; документооборот службы по управлению персоналом; требования к обеспечению защиты персональных данных работников;	Документационное обеспечение управления персоналом Управление персоналом организации Организация работы с кадровыми документами Основы документирования управленческой деятельности	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование; - определить перечень основной литературы, подлежащей теоретическому исследованию и анализу; - определить перечень нормативных актов, необходимых для подготовки ВКР; - подготовить и оформить материалы ВКР в соответствии с

Компетенция		Результаты освоения ОПОП, показатели освоения компетенции (знания, умения, владения)	Дисциплины (модули)/ практика, направленные на формирование компетенции*	Виды оце- ночных зада- ний / Оце- ночные мате- риалы	Содержание оценочного задания
Код	Содержание				
	ниями, основ разра- ботки и внедрения процедур регулиро- вания трудовых от- ношений и сопро- вождающей доку- ментации	правила ведения и хранения кадровых документов в делопроизводстве и в архиве; Должен уметь: документировать тру- довые отношения: приём на работу, направление в командировку, предо- ставление отпуска, увольнение, поощ- рение, дисциплинарное взыскание, из- менение условий трудового договора и иные кадровые процедуры; применять понятийно-категориальный аппарат в профессиональной деятельности; орга- низовать работу с кадровой документа- цией в учреждениях; составлять но- менклатуру дел организации; готовить и передавать кадровые документы в архив организации. Должен владеть: навыками составле- ния кадровых документов и заполнения унифицированных форм кадровых до- кументов; навыками по заполнению трудовых книжек; навыками организа- ции работы с кадровыми документами: подготовка документа, его движение, хранение (в текущем делопроизводстве и в архиве) и т.д.; навыками создания кадровых документов; навыками по оформлению и ведению личных карто- чек и личных дел; навыками составле- ния кадровой отчетности;			предъявляемыми требованиями; - ответить на дополнительные вопросы; - осуществить поиск необходи- мой информации в справочно- информационных системах и базах данных

Компетенция		Результаты освоения ОПОП, показатели освоения компетенции (знания, умения, владения)	Дисциплины (модули)/ практика, направленные на формирование компетенции*	Виды оце- ночных зада- ний / Оце- ночные мате- риалы	Содержание оценочного задания
Код	Содержание				
ПК-13	умение вести кадро- вое делопроизвод- ство и организовы- вать архивное хра- нение кадровых документов в соот- ветствии с действу- ющими норматив- но-правовыми акта- ми, знанием основ кадровой статисти- ки, владение навы- ками составления кадровой отчетно- сти, а также навы- ками ознакомления сотрудников орга- низации с кадровой документацией и действующими ло- кальными норма- тивными актами, умение обеспечить защиту персональ- ных данных сотруд- ников	Должен знать: основы кадровой стати- стики и кадрового делопроизводства, нормы архивного хранения кадровых документов согласно действующим нормативно-правовым актам; нормы, регламентирующие защиту персональ- ных данных сотрудников; правила со- ставления кадровой отчетности. Должен уметь: вести кадровое делопро- изводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соот- ветствии с действующими нормативно- правовыми актами; обеспечить защиту персональных данных сотрудников. Должен владеть: навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующи- ми локальными нормативными ак- тами.	Статистика Организация работы с кадровыми до- кументами	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирова- ние; - определить перечень основ- ной литературы, подлежащей теоретическому исследованию и анализу; - определить перечень норма- тивных актов, необходимых для подготовки ВКР; - подготовить и оформить ма- териалы ВКР в соответствии с предъявляемыми требованиями; - ответить на дополнительные вопросы; - осуществить поиск необходи- мой информации в справочно- информационных системах и базах данных
ПК-14	владение навыками анализа экономиче- ских показателей	Должен знать: основные показатели деятельности организации и показатели по труду;	Экономика организации Статистика Бухгалтерский учет и анализ	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирова- ние; - подготовить и оформить ма-

Компетенция		Результаты освоения ОПОП, показатели освоения компетенции (знания, умения, владения)	Дисциплины (модули)/ практика, направленные на формирование компетенции*	Виды оценочных заданий / Оценочные материалы	Содержание оценочного задания
Код	Содержание				
	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	основные направления и пути улучшения деятельности организации по управлению персоналом. Должен уметь: применять на практике навыки разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду. Должен владеть: навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду.	Оплата труда персонала Применение MS Excel в профессиональной деятельности		териалы ВКР в соответствии с предъявляемыми требованиями; - ответить на дополнительные вопросы; - применить научные методы исследования при подготовке ВКР, в том числе статистические, социологические, математические и др.; - осуществить поиск необходимой информации в справочно-информационных системах и базах данных
ПК-15	владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами	Должен знать: современные методы сбора социально-экономической информации; методы анализа факторов внешней и внутренней среды Должен уметь: рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации. Должен владеть: навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации.	Маркетинг Технологии приема на работу Практикум по элементарной математике Управление изменениями в организации Статистика	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование; - подготовить и оформить материалы ВКР в соответствии с предъявляемыми требованиями; - ответить на дополнительные вопросы; - применить научные методы исследования при подготовке ВКР, в том числе статистические, социологические, математические и др.; - осуществить поиск необходимой информации в справочно-информационных системах и базах данных

Компетенция		Результаты освоения ОПОП, показатели освоения компетенции (знания, умения, владения)	Дисциплины (модули)/ практика, направленные на формирование компетенции*	Виды оце- ночных зада- ний / Оце- ночные мате- риалы	Содержание оценочного задания
Код	Содержание				
	организации				
ПК-16	владение навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике	Должен знать: методы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала; принципы и правила разработки и реализации стратегии организации в области подбора и привлечения персонала Должен уметь: анализировать и проводить мониторинг конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала; разрабатывать и осуществлять на практике стратегию организации в области подбора и привлечения персонала с целью обеспечения конкурентоспособности в зависимости от цели организации. Должен владеть: навыками стратегического анализа и анализа конкурентоспособности; навыками в области подбора и привлечения персонала	Технологии приема на работу Стратегический менеджмент	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование; - подготовить и оформить материалы ВКР в соответствии с предъявляемыми требованиями; - ответить на дополнительные вопросы; - применить научные методы исследования при подготовке ВКР, в том числе статистические, социологические, математические и др.; - подготовить презентационный материал по теме ВКР; - осуществить поиск необходимой информации в справочно-информационных системах и базах данных
ПК-17	знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персо-	Должен знать: основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом. Должен уметь: составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уров-	Введение в профессиональную деятельность Управление персоналом организации Организация работы с кадровыми документами	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование; - подготовить и оформить материалы ВКР в соответствии с предъявляемыми требованиями; - ответить на дополнительные вопросы; - применить научные методы исследования при подготовке

Компетенция		Результаты освоения ОПОП, показатели освоения компетенции (знания, умения, владения)	Дисциплины (модули)/ практика, направленные на формирование компетенции*	Виды оценочных заданий / Оценочные материалы	Содержание оценочного задания
Код	Содержание				
	налом, умение составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)	ня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях). Должен владеть: навыками составления карт компетенций для различных категорий персонала, должностных инструкций, положений по элементам системы управления персоналом организации.			ВКР, в том числе статистические, социологические, математические и др.; - осуществить поиск необходимой информации в справочно-информационных системах и базах данных
ПК-18	владение методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знание основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране тру-	Должен знать: методы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала. методы прогнозирования профессиональных рисков, методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний. Должен уметь: применять на практике методы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала; проводить оценку и прогнозирование профессиональных рисков, анализ	Основы безопасности и организации труда Психофизиология профессиональной деятельности	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование; - подготовить и оформить материалы ВКР в соответствии с предъявляемыми требованиями; - ответить на дополнительные вопросы; - применить научные методы исследования при подготовке ВКР, в том числе статистические, социологические, математические и др.; - осуществить поиск необходимой информации в справочно-информационных системах и

Компетенция		Результаты освоения ОПОП, показатели освоения компетенции (знания, умения, владения)	Дисциплины (модули)/ практика, направленные на формирование компетенции*	Виды оценочных заданий / Оценочные материалы	Содержание оценочного задания
Код	Содержание				
	да и здоровья персонала и умением применять их на практике	травматизма и профессиональных заболеваний. Должен владеть: навыками проведения оценки и прогнозирования профессиональных рисков, навыками проведения анализа травматизма и профессиональных заболеваний; навыками проведения оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала.			базах данных
ПК-19	владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получение	Должен знать: формы профессионального развития персонала; методы сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом. Должен уметь: собирать информацию для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала; собирать и обрабатывать информацию по рынку образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом. Должен владеть: навыками сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и разви-	Основы управленческого консультирования Оценка персонала	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование; - подготовить и оформить материалы ВКР в соответствии с предъявляемыми требованиями; - ответить на дополнительные вопросы; - применить научные методы исследования при подготовке ВКР, в том числе статистические, социологические, математические и др.; - осуществить поиск необходимой информации в справочно-информационных системах и базах данных

Компетенция		Результаты освоения ОПОП, показатели освоения компетенции (знания, умения, владения)	Дисциплины (модули)/ практика, направленные на формирование компетенции*	Виды оце- ночных зада- ний / Оце- ночные мате- риалы	Содержание оценочного задания
Код	Содержание				
	ния обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	тии персонала; навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом; навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала.			
ПК-20	умение оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владение навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала	Должен знать: виды текущей деловой оценки персонала. Должен уметь: оценивать эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала. Должен владеть: навыками оценки эффективности аттестации и других видов текущей оценки персонала; навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала.	Управление персоналом организации Оценка персонала	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование; - подготовить и оформить материалы ВКР в соответствии с предъявляемыми требованиями; - ответить на дополнительные вопросы; - применить научные методы исследования при подготовке ВКР, в том числе статистические, социологические, математические и др.; - осуществить поиск необходимой информации в справочно-информационных системах и базах данных
ПК-21	знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и	Должен знать: основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом. Должен уметь: применять на практике методы оценки качества обучения; управления карьерой, служебно-	Организационное поведение Управление персоналом организации Лидерство в организации	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование; - обосновать актуальность выбранной темы исследования в системе управления персоналом; - ответить на дополнительные вопросы;

Компетенция		Результаты освоения ОПОП, показатели освоения компетенции (знания, умения, владения)	Дисциплины (модули)/ практика, направленные на формирование компетенции*	Виды оценочных заданий / Оценочные материалы	Содержание оценочного задания
Код	Содержание				
	работы с кадровым резервом и умение применять их на практике	профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом. Должен владеть: основными методами оценки качества обучения персонала; построения карьерограммы работника, приемами и методами работы с кадровым резервом.			- применить научные методы исследования при подготовке ВКР; - в процессе защиты ВКР продемонстрировать умение определять собственную позицию и навыки решения профессиональных проблем на практике; - соотнести теоретические положения с практикой, выявить существующие различия, взаимосвязь, противоречия, возникающие между ними.
ПК-22	умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение), владение навыками контроля за использованием рабочего времени	Должен знать: правила формирования бюджет затрат на персонал; формы организации контроля за использованием рабочего времени. Должен уметь: формировать бюджет затрат на персонал; контролировать использование рабочего времени Должен владеть: навыками качественного анализа информации; навыками контроля за использованием рабочего времени; навыками формирования бюджета затрат на персонал.	Управленческий учет Основы финансового менеджмента Бухгалтерский учет и анализ	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование; - подготовить и оформить материалы ВКР в соответствии с предъявляемыми требованиями; - ответить на дополнительные вопросы; - применить научные методы исследования при подготовке ВКР, в том числе статистические, социологические, математические и др.; - осуществить поиск необходимой информации в справочно-информационных системах и базах данных
ПК-23	знание основ подготовки, организа-	Должен знать: организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности		- пройти входное тестирование; - ответить на дополнительные

Компетенция		Результаты освоения ОПОП, показатели освоения компетенции (знания, умения, владения)	Дисциплины (модули)/ практика, направленные на формирование компетенции*	Виды оценочных заданий / Оценочные материалы	Содержание оценочного задания
Код	Содержание				
	ции и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умение использовать их на практике	Должен уметь: использовать на практике знания по проведению исследований удовлетворенности персонала работой в зависимости от цели организации. Должен владеть: навыками подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой.			вопросы; - применить научные методы исследования при подготовке ВКР, в том числе статистические, социологические, математические и др.; - осуществить поиск необходимой информации в справочно-информационных системах и базах данных ; - в процессе защиты ВКР продемонстрировать умение определять собственную позицию и навыки решения профессиональных проблем на практике; - соотнести теоретические положения с практикой, выявить существующие различия, взаимосвязь, противоречия, возникающие между ними.
ПК-24	знание и умение применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Должен знать: методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации. Должен уметь: формировать и совершенствовать нематериального стимулирования персонала в организации; применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации. Должен владеть: навыками формиро-	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование; - ответить на дополнительные вопросы; - применить научные методы исследования при подготовке ВКР, в том числе статистические, социологические, математические и др.; - в процессе защиты ВКР продемонстрировать умение определять собственную позицию и

Компетенция		Результаты освоения ОПОП, показатели освоения компетенции (знания, умения, владения)	Дисциплины (модули)/ практика, направленные на формирование компетенции*	Виды оценочных заданий / Оценочные материалы	Содержание оценочного задания
Код	Содержание				
		вания и совершенствования нематериального стимулирования персонала в организации; навыками проведения оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.			навыки решения профессиональных проблем на практике; - соотнести теоретические положения с практикой, выявить существующие различия, взаимосвязь, противоречия, возникающие между ними.
ПК-25	способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	Должен знать: методы анализа рыночных и специфических рисков. Должен уметь: анализировать рыночные и специфические риски в области управления персоналом; использовать результаты анализа рисков для принятия управленческих решений наиболее соответствующих цели организации; разработать конкретные предложения в соответствии с поставленной целью. Должен владеть: навыками анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом.	Основы управленческого консультирования Управление изменениями в организации Экономическая социология	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование; - ответить на дополнительные вопросы; - применить научные методы исследования при подготовке ВКР, в том числе статистические, социологические, математические и др.; - в процессе защиты ВКР продемонстрировать умение определять собственную позицию и навыки решения профессиональных проблем на практике; - соотнести теоретические положения с практикой, выявить существующие различия, взаимосвязь, противоречия, возникающие между ними.
ПК-26	знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умение применять их на	Должен знать: основы проведения аудита и контроллинга персонала; важнейшие методы экономического и статистического анализа трудовых показателей, методы бюджетирования затрат на пер-	Управленческий учет Основы финансового менеджмента Статистика Налоги и налогообложение	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование; - ответить на дополнительные вопросы; - применить научные методы исследования при подготовке

Компетенция		Результаты освоения ОПОП, показатели освоения компетенции (знания, умения, владения)	Дисциплины (модули)/ практика, направленные на формирование компетенции*	Виды оценочных заданий / Оценочные материалы	Содержание оценочного задания
Код	Содержание				
	практике, владение важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	сонал. Должен уметь: основ проведения аудита и контроллинга персонала в соответствии с поставленной целью; применять на практике методы экономического и статистического анализа трудовых показателей, применять на практике методы бюджетирования затрат на персонал. Должен владеть: навыками проведения аудита и контроллинга персонала; навыками экономического и статистического анализа трудовых показателей; навыками проведения бюджетирования затрат на персонал в соответствии с целью.			ВКР, в том числе статистические, социологические, математические и др.; - в процессе защиты ВКР продемонстрировать умение определять собственную позицию и навыки решения профессиональных проблем на практике; - соотнести теоретические положения с практикой, выявить существующие различия, взаимосвязь, противоречия, возникающие между ними.
ПК-27	владение методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способность взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать	Должен знать: методы и программные средства обработки деловой информации; виды и правила действия корпоративных информационных систем. Должен уметь: взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом. Должен владеть: методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами.	Информационные технологии Информатика Применение MS Excel в профессиональной деятельности	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование; - определить перечень основной литературы, подлежащей теоретическому исследованию и анализу; - определить перечень нормативных актов, необходимых для подготовки ВКР; - подготовить и оформить материалы ВКР в соответствии с предъявляемыми требованиями; - ответить на дополнительные вопросы; - осуществить поиск необходимой информации в справочно-

Компетенция		Результаты освоения ОПОП, показатели освоения компетенции (знания, умения, владения)	Дисциплины (модули)/ практика, направленные на формирование компетенции*	Виды оце- ночных зада- ний / Оце- ночные мате- риалы	Содержание оценочного задания
Код	Содержание				
	корпоративные ин- формационные си- стемы при решении задач управления персоналом				информационных системах и базах данных с использованием корпоративных информацион- ных систем
ПК-28	знание корпоратив- ных коммуникаци- онных каналов и средств передачи информации, владе- ние навыками ин- формационного обеспечения про- цессов внутренних коммуникаций	Должен знать: корпоративные ком- муникационные каналы и средства пе- редачи информации; виды и методы деловых коммуникаций. Должен уметь: пользоваться корпора- тивными коммуникационными канала- ми и средствами передачи информа- ции. Должен владеть: навыками информа- ционного обеспечения процессов внут- ренних коммуникаций.	Инновационные технологии в управ- лении персоналом Иностранный язык в профессиональ- ной сфере Деловые коммуникации Профессиональные компьютерные программы	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирова- ние; - подготовить и оформить ма- териалы ВКР в соответствии с предъявляемыми требованиями; - ответить на дополнительные вопросы; - осуществить поиск необходи- мой информации в справочно- информационных системах и базах данных с использованием корпоративных информацион- ных систем; - использовать источники на иностранном языке при подго- товке к ГИА при необходимости - в процессе защиты ВКР про- демонстрировать умение и навыки делового общения
ПК-29	владение навыками анализа и диагно- стики состояния социальной сферы	Должен знать: методы анализа и диа- гностики состояния социальной сферы организации; современные технологии социальной работы с персоналом Должен уметь: целенаправленно и	Организационное поведение Управление социальным развитием персонала Конфликтология	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирова- ние; - применить научные методы исследования при подготовке ВКР, в том числе статистиче-

Компетенция		Результаты освоения ОПОП, показатели освоения компетенции (знания, умения, владения)	Дисциплины (модули)/ практика, направленные на формирование компетенции*	Виды оце- ночных зада- ний / Оце- ночные мате- риалы	Содержание оценочного задания
Код	Содержание				
	организации, спо- собность целена- правленно и эффек- тивно реализовы- вать современные технологии соци- альной работы с персоналом, участ- вовать в составле- нии и реализации планов (программ) социального разви- тия с учетом факти- ческого состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития ор- ганизации	эффективно реализовывать современ- ные технологии социальной работы с персоналом; участвовать в составлении и реализации планов (программ) соци- ального развития с учетом фактическо- го состояния социальной сферы, эко- номического состояния и общих целей развития организации Должен владеть: навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации			ские, социологические, матема- тические и др.; - в процессе защиты ВКР про- демонстрировать умение опре- делять собственную позицию и навыки решения профессиональ- ных проблем на практике; - подготовить и оформить ма- териалы ВКР в соответствии с предъявляемыми требованиями; - ответить на дополнительные вопросы; - осуществить поиск необходи- мой информации в справочно- информационных системах и базах данных

Компетенция		Результаты освоения ОПОП, показатели освоения компетенции (знания, умения, владения)	Дисциплины (модули)/ практика, направленные на формирование компетенции*	Виды оце- ночных зада- ний / Оце- ночные мате- риалы	Содержание оценочного задания
Код	Содержание				
ПК-30	знание основ воз- никновения, профи- лактики и разреше- ния трудовых спо- ров и конфликтов в коллективе, владе- ние навыками диа- гностики и управ- ления конфликтами и стрессами в орга- низации и умение применять их на практике	Должен знать: основы возникновения, методы профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в кол- лективе Должен уметь: применять на практи- ке методы профилактики конфликтов, навыки диагностики и управления кон- фликтами и стрессами в организации Должен владеть: навыками диагно- стики и управления конфликтами и стрессами в организации	Конфликтология Этика деловых отношений Психология деловых отношений	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирова- ние; - применить научные методы исследования при подготовке ВКР, в том числе статистиче- ские, социологические, матема- тические и др.; - в процессе защиты ВКР про- демонстрировать умение опре- делять собственную позицию и навыки решения профессиональ- ных проблем на практике; - подготовить и оформить ма- териалы ВКР в соответствии с предъявляемыми требованиями; - ответить на дополнительные вопросы
ПК-31	способность и го- товность оказывать консультации по формированию слаженного, наце- ленного на резуль- тат трудового кол- лектива (взаимоот- ношения, морально- психологический климат), умением применять инстру- менты прикладной	Должен знать: основы формирования морально-психологического климата в коллективе. Должен уметь: применять инструменты прикладной социологии в формирова- нии и воспитании трудового коллектива Должен владеть: навыками консульти- рования по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива	Организационное поведение Психология управления Экономическая социология	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирова- ние; - применить научные методы исследования при подготовке ВКР, в том числе статистиче- ские, социологические, матема- тические и др.; - в процессе защиты ВКР про- демонстрировать умение опре- делять собственную позицию и навыки решения профессиональ- ных проблем на практике; - ответить на дополнительные вопросы;

Компетенция		Результаты освоения ОПОП, показатели освоения компетенции (знания, умения, владения)	Дисциплины (модули)/ практика, направленные на формирование компетенции*	Виды оценочных заданий / Оценочные материалы	Содержание оценочного задания
Код	Содержание				
	социологии в формировании и воспитании трудового коллектива				- соотнести теоретические положения с практикой, выявить существующие различия, взаимосвязь, противоречия, возникающие между ними.
ПК-32	владение навыками диагностики организационной культуры и умение применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации	Должен знать: сущность, характеристики и типологию (классификацию) видов организационной культуры, методы диагностики организационной культуры Должен уметь: обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации Должен владеть: навыками диагностики организационной культуры	Организационная культура Конфликтология	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование; - применить научные методы исследования при подготовке ВКР, в том числе статистические, социологические, математические и др.; - в процессе защиты ВКР продемонстрировать умение определять собственную позицию и навыки решения профессиональных проблем на практике; - ответить на дополнительные вопросы; - соотнести теоретические положения с практикой, выявить существующие различия, взаимосвязь, противоречия, возникающие между ними.
ПК-33	владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовность транслировать их своим коллегам, обеспечивать пре-	Должен знать: сущность процессов профессиональной деформации и профессионального выгорания, методы предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания. Должен уметь: обеспечивать предупреждение и профилактику личной про-	Психология управления Конфликтология	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование; - применить научные методы исследования при подготовке ВКР, в том числе статистические, социологические, математические и др.; - в процессе защиты ВКР про-

Компетенция		Результаты освоения ОПОП, показатели освоения компетенции (знания, умения, владения)	Дисциплины (модули)/ практика, направленные на формирование компетенции*	Виды оценочных заданий / Оценочные материалы	Содержание оценочного задания
Код	Содержание				
	дупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	фессиональной деформации и профессионального выгорания Должен владеть: навыками самоуправления и самостоятельного обучения для предупреждения и профилактики профессиональной деформации и выгорания			демонстрировать умение определять собственную позицию и навыки решения профессиональных проблем на практике; - ответить на дополнительные вопросы; - соотнести теоретические положения с практикой, выявить существующие различия, взаимосвязь, противоречия, возникающие между ними.
ПК-34	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 рас-	Должен знать: основы организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода); сущность и принципы функционально-стоимостного метода. Должен уметь: осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования. Должен владеть: методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации.	Теория менеджмента Теория организации Управление проектами Методологический семинар	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование; - применить научные методы исследования при подготовке ВКР, в том числе статистические, социологические, математические и др.; - в процессе защиты ВКР продемонстрировать умение использовать проектный подход к решению проблем; - ответить на дополнительные вопросы; - соотнести теоретические положения с практикой, выявить существующие различия, взаимосвязь, противоречия, возникающие между ними.

Компетенция		Результаты освоения ОПОП, показатели освоения компетенции (знания, умения, владения)	Дисциплины (модули)/ практика, направленные на формирование компетенции*	Виды оце- ночных зада- ний / Оце- ночные мате- риалы	Содержание оценочного задания
Код	Содержание				
	пределение функ- ций, полномочий и ответственности на основе их делегиро- вания				
ПК-35	знание основ разра- ботки и использова- ния инноваций в сфере управления персоналом, спо- собность вносить вклад в планирова- ние, создание и реа- лизацию инноваци- онных проектов в области управления персоналом	Должен знать: основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом. Должен уметь: определять направления развития организации в сфере управле- ния персоналом, в том числе инноваци- онных проектов; вносить вклад в пла- нирование, создание и реализацию ин- новационных проектов в области управления персоналом в соответствии с поставленной целью. Должен владеть: навыками планирова- ния, создания и реализации инноваци- онных проектов в области управления персоналом в соответствии с целью ор- ганизации.	Управление проектами Инновационные технологии в управ- лении персоналом Управление изменениями в организа- ции	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирова- ние; - применить научные методы исследования при подготовке ВКР, в том числе статистиче- ские, социологические, матема- тические и др.; - в процессе защиты ВКР про- демонстрировать умение исполь- зовать проектный подход к ре- шению проблем; - ответить на дополнительные вопросы; - соотнести теоретические по- ложения с практикой, выявить существующие различия, взаи- мосвязь, противоречия, возни- кающие между ними.
ПК-36	знание основ про- ведения и методов оценки экономиче- ской и социальной эффективности ин- вестиционных про- ектов в области	Должен знать: основы проведения и методы оценки экономической и соци- альной эффективности инвестицион- ных проектов в области управления персоналом; различные схемы и усло- вия инвестирования и финансирования программ развития персонала. Должен уметь: проводить и оценивать	Управление проектами Основы финансового менеджмента	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирова- ние; - применить научные методы исследования при подготовке ВКР, в том числе статистиче- ские, социологические, матема- тические и др.; - в процессе защиты ВКР про-

Компетенция		Результаты освоения ОПОП, показатели освоения компетенции (знания, умения, владения)	Дисциплины (модули)/ практика, направленные на формирование компетенции*	Виды оценочных заданий / Оценочные материалы	Содержание оценочного задания
Код	Содержание				
	управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала	экономическую и социальную эффективность инвестиционных проектов в области управления персоналом. Должен владеть: навыками использования различных схем и условий инвестирования и финансирования программ развития персонала.			демонстрировать умение использовать проектный подход к решению проблем; - ответить на дополнительные вопросы; - соотнести теоретические положения с практикой, выявить существующие различия, взаимосвязь, противоречия, возникающие между ними.
ПК-37	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	Должен знать: технологии преодоления локального сопротивления изменениям. Должен уметь: использовать на практике технологии преодоления локального сопротивления изменениям; участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом. Должен владеть: навыками реализации программы организационных изменений; навыками преодоления локального сопротивления изменениям.	Организационное поведение Организационная культура Управление изменениями в организации	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование; - применить научные методы исследования при подготовке ВКР, в том числе статистические, социологические, математические и др.; - ответить на дополнительные вопросы; - в процессе защиты ВКР продемонстрировать умение определять собственную позицию и навыки решения профессиональных проблем на практике; - соотнести теоретические положения с практикой, выявить существующие различия, взаимосвязь, противоречия, возникающие между ними.
ПК-38	владение навыками организации и ведения	Должен знать: принципы и правила деятельности «ВВК-Национального союза кадровиков», Национального союза	Управление персоналом организации	- входной тест; - защита ВКР	- пройти входное тестирование; - при подготовке ВКР проде-

Компетенция		Результаты освоения ОПОП, показатели освоения компетенции (знания, умения, владения)	Дисциплины (модули)/ практика, направленные на формирование компетенции*	Виды оценочных заданий / Оценочные материалы	Содержание оценочного задания
Код	Содержание				
	ния взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК - Национальный союз кадровиков», «Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом (Национальный союз «Управление персоналом»», Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом	организаций по подготовке кадров в области управления персоналом (Национальный союз «Управление персоналом»), Ассоциаций организаций управленческого образования, профсоюзов, других общественных организаций. Должен уметь: осуществлять взаимодействие по кадровым вопросам с профессиональными ассоциациями, союзами, организациями и общественными структурами. Должен владеть: навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с Национальным союзом кадровиков, Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом (Национальный союз «Управление персоналом»), Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом.			монстрировать понимание актуальности темы ВКР; - ответить на дополнительные вопросы; - в процессе защиты ВКР продемонстрировать умение и навыки делового общения; - соотнести теоретические положения с практикой, выявить существующие различия, взаимосвязь, противоречия, возникающие между ними.

* Входное тестирование по общекультурным компетенциям проводится на основании изученных дисциплин (модулей) базовой части образовательной программы, по общепрофессиональным компетенциям и профессиональным

компетенциям – по дисциплинам (модулям) базовой и вариативной частей, в том числе элективным дисциплинам по выбору, изученным обучающимися 2017 года поступления.

Выпускная квалификационная работа (бакалаврская работа) как вид научного исследования должна отражать способность обучающегося самостоятельно применять теоретические положения, методические разработки и опыт современных организаций.

При написании выпускной квалификационной работы (бакалаврской работы) обучающемуся необходимо проявить сформированные в процессе освоения образовательной программы общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции, продемонстрировать уровень профессиональной подготовки, навыки самостоятельного исследования и коллективной работы.

В процессе написания выпускной квалификационной работы обучающийся должен уметь:

- поставить и сформулировать проблему исследования в соответствии с избранной темой;
- проработать специальную литературу по проблематике исследования;
- продумать методику сбора информации и основные этапы проведения исследования;
- составить план выполнения основных этапов сбора информации;
- продумать общую концепцию выпускной квалификационной работы (бакалаврской работы) и т.д.

3.3. Критерии оценки результатов входного тестирования

С целью определения уровня сформированности планируемых результатов освоения образовательной программы (компетенций) выпускник проходит обязательное входное тестирование. Успешное прохождение тестирования является основанием для допуска к прохождению государственных аттестационных испытаний.

Тест состоит из вопросов на сформированность каждой заявленной к освоению компетенции в основной профессиональной образовательной программе. Для получения допуска необходимо ответить положительно минимум на **60%** вопросов теста.

3.4. Критерии оценки результатов защиты ВКР

Результаты защиты выпускной квалификационной работы (бакалаврской работы) измеряются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Оценку «отлично» заслуживают дипломные работы, темы которых научно обоснованы, представляют теоретический или практический интерес, свидетельствуют о владении выпускником методологической базой научного исследования, способствуют творческому решению научно-теоретических и практических проблем определенной отрасли.

Структура работы, оцененной на «отлично», стройна, логична, соответствует содержанию. В заключении содержатся чёткие, всесторонне обоснованные выводы, которые вносят вклад в развитие поставленной проблемы, намечают перспективу для дальнейшей её разработки. Работа написана научным стилем, тщательно выверена, научно-справочный аппарат и оформление отвечают требованиям действующих государственных стандартов, настоящего Положения и методических указаний, имеются приложения в виде схем, таблиц, графиков, иллюстраций и т.д.

При отличной оценке ВКР следует учитывать краткость и логичность вступительного слова обучающегося, в котором отражены основные положения работы, а также чёткие и аргументированные ответы на вопросы, заданные членами ГЭК. ВКР полностью отвечает квалификационным требованиям, включённым в ФГОС ВО.

ВКР оценивается на «хорошо», если историография проблемы и анализ источников не совсем полный, выводы недостаточно аргументированы, в её структуре и содержании есть отдельные погрешности, не имеющие принципиального характера. В остальном соблюдены требования, предъявляемые к «отличной» работе.

ВКР в основном соответствует квалификационным требованиям ФГОС ВО соответствующей специальности и не содержит погрешностей принципиального характера.

Работа оценивается на «удовлетворительно», если историография проблемы, анализ источников подменены библиографическим обзором, документальная основа работы представлена недостаточно, выводы неконкретны, рекомендации и предложения слабо аргументированы, в научном стиле и оформлении работы имеются погрешности, выпускником проявлена неуверенность во время дискуссии.

Оценка «неудовлетворительно» может быть поставлена за следующие недостатки.

1. Цель и задачи сформулированы некорректно или не соответствуют теме исследования.
2. Содержание не соответствует теме работы.
3. Анализируемый материал имеет недостаточный объем и не позволяет сделать достоверные выводы.
4. Выводы отсутствуют или носят тривиальный характер. Не соответствуют поставленным задачам.
5. Присутствуют грубые фактические ошибки.
6. Работа содержит существенные теоретические ошибки или поверхностную аргументацию основных положений.
7. Работа носит компилятивный характер.
8. Работа опирается лишь на Интернет-источники.
9. Работа имеет много замечаний в отзывах руководителя.
10. Обучающийся слабо разбирается в теме своего исследования, не знаком с основными проблемами, понятиями и методами.
11. Работа доложена неубедительно, непоследовательно, нелогично.
12. Обучающийся не может ответить на вопросы комиссии.

Поскольку ВКР представляет собой результат самостоятельного исследования выпускника, в случае, если государственная экзаменационная комиссия в ходе защиты ВКР обнаружит в ней признаки плагиата или иные доказательства постороннего участия в ее подготовке и написании, то в независимости от наличия у нее иных положительных характеристик, обучающемуся выставляется неудовлетворительная оценка.

Раздел 4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

С целью методической поддержки обучающихся при подготовке и оформлении ВКР сформировано учебно-методическое пособие «Учебно-научные работы в вузе (рекомендации по подготовке и оформлению выпускных квалификационных работ)», изданное по решению Научно-методического совета ГОУ ВО КРАГСиУ (от 20.12.2017 № 4).

4.1. Организация самостоятельной работы при подготовке к государственным аттестационным испытаниям

Самостоятельная работа представляет собой важнейшую составляющую компетентностно-ориентированного образовательного процесса при подготовке к ГИА.

Выпускная квалификационная работа способствует закреплению и развитию навыков самостоятельной работы, и овладению методикой научного исследования при решении конкретных проблемных вопросов. Кроме того, она позволяет оценить степень подготовленности выпускника для практической работы в условиях быстро меняющейся внешней среды.

Организация самостоятельной работы обучающегося по подготовке ВКР и ее защите формируется в соответствии с требованиями, предъявляемыми к подготовке ВКР и процедуре ее защиты.

4.2. Подготовка к защите ВКР

Подготовка к защите и написание текста доклада для выступления на защите являются важными элементами оценки выпускника.

При подготовке к защите выпускник пишет тезисы своего доклада. Работа над тезисами начинается сразу после представления работы на кафедру и продолжается после ознакомления с отзывом руководителя ВКР.

При написании тезисов излагается не содержание работы по главам, а логика полученных результатов в процессе проведения собственных исследований выпускника по значимым результатам.

Доклад должен быть кратким (7–10 минут), но в то же время содержательным, создавать представление о работе в целом. С этой целью он строится по следующему плану:

1. Представление автора (Ф.И.О., наименование факультета, курса) и темы ВКР.
2. Актуальность представленной темы и ее обоснование.
3. Цель и задачи ВКР.
4. Основные результаты решения задач, которые были поставлены во введении, а также их обоснование.

В ходе доклада выпускнику необходимо особо отметить проблемные вопросы, которые были выявлены в ходе исследования данной темы, а затем изложить лично разработанные и обоснованные предложения по их разрешению.

Главное внимание в докладе должно быть заострено на ключевых моментах научной новизны и практической значимости выпускной квалификационной работы, их аналитическом обосновании. В заключение доклада необходимо дать собственную оценку достигнутым результатам исследования и возможности их практического применения.

Для иллюстрации результатов ВКР используются мультимедийные презентации, разработанные с помощью Microsoft Office PowerPoint. Также доклад может быть иллюстрирован различными наглядными средствами – слайдами, плакатами, раздаточными материалами (включают в себя графики, схемы, таблицы, выполненные на листах формата А4, скрепленные и размноженные по количеству членов ГЭК).

ПЕРЕЧЕНЬ ТЕМ ВКР
на 2020–2021 учебный год

1. Оценка эффективности системы мотивации персонала на предприятиях
2. Оценка эффективности системы обучения персонала на предприятиях
3. Развитие технологий формирования кадрового резерва организации
4. Совершенствование деловой оценки персонала на предприятиях
5. Ассесмент-центр как инструмент роста конкурентоспособности организации
6. Совершенствование организации управления внештатным персоналом предприятия
7. Применение процедуры оценки рисков в управлении персоналом
8. Развитие корпоративной культуры как фактора конкурентоспособности организации
9. Экономическая эффективность регулирования конфликтов в организациях
10. Совершенствование маркетинга персонала в организации
11. Совершенствование системы управления адаптацией и социализацией персонала
12. Развитие кадрового потенциала организации
13. Совершенствование корпоративной культуры как фактор роста конкурентоспособности организации
14. Развитие технологий управления компетенциями персонала
15. Роль кадровой политики в реализации стратегии организации
16. Совершенствование системы поиска, привлечения и отбора персонала в современной организации
17. Совершенствование системы обучения и повышения квалификации персонала.
18. Развитие системы планирования деловой карьеры персонала современной организации
19. Направления формирования и развития кадрового резерва современной организации
20. Влияние организационной культуры на эффективность мотивационных программ
21. Лояльность персонала организации как фактор эффективного управления.
22. Формирование корпоративной культуры организации: проблемы влияния на персонал организации.
23. Совершенствование механизмов адаптации работников в современной организации.

24. Применение технологии преодоления личностного сопротивления инновациям в организации.
25. Роль службы управления персоналом в разрешении конфликтных ситуаций в организации.
26. Проблемы манипулирования в управлении персоналом: способы и пределы.
27. Совершенствование процесса аттестации персонала в современных технологиях управления персоналом: методы, критерии.
28. Специальная оценка рабочих мест в организации как условие эффективной работы персонала.
29. Нормы и правила делового общения как фактор эффективной работы персонала.
30. Этика делового общения специалиста (менеджера) по управлению персоналом.
31. Роль профессиональных коммуникаций в формировании эффективной деятельности сотрудников.
32. Совершенствование морально-психологического климата в коллективе.
33. Социально-психологические аспекты развития персонала в современной организации.
34. Высвобождение персонала как инструмент стратегического управления.
35. Совершенствование условий труда и процедуры оценки безопасности труда персонала.
36. Развитие бюджетирования и бизнес-планирования кадровых служб.
37. Направления формирования и развития кадровой политики организации.
38. Формирование условий профессиональной ориентации и адаптации молодых специалистов.
39. Возможности обучения, переобучения, повышения квалификации работников в сфере малого бизнеса.
40. Формирование и развитие интеллектуального потенциала организации.
41. Оптимизация процесса делегирования полномочий в системе управления персоналом организации.
42. Роль коммуникаций в системе обеспечения эффективности управления персоналом организации.
43. Развитие технологий оценки коммуникативной компетентности сотрудников организации.
44. Социальное партнерство как регулятор управленческого воздействия на персонал предприятия.
45. Анализ использования рабочего времени в организации.
46. Особенности процесса адаптации управленческого персонала в организации.
47. Анализ особенностей реализации функций управления персоналом в малом бизнесе.

48. Внутрифирменное обучение как технология развития кадрового потенциала организации.
49. Командообразование как технология формирования управленческого потенциала организации.
50. Конкурс как комплексная технология отбора претендентов на государственную должность (на замещение вакантной должности в организации).
51. Концепция кадрового консультирования как средства развития организации.
52. Особенности набора и отбора персонала на промышленных предприятиях.
53. Проблемы прогнозирования и планирования потребности в персонале.
54. Профессиограмма как объективная составляющая набора кадров.
55. Развитие управления персоналом на этапе роста организации малого бизнеса.
56. Роль и задачи службы управления персоналом в формировании и поддержании корпоративной культуры организации.
57. Современные задачи службы управления персоналом в реализации миссии организации.
58. Центр оценки как современная технология кадровой работы.
59. Выявление и оценка управленческого потенциала молодых специалистов в организации.
60. Формирование, использование и оценка кадрового потенциала организации.
61. Развитие системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации.
62. Антистрессовое управление персоналом организации в контексте организационной культуры.
63. Анализ затрат рабочего времени руководителя и содержания управленческого труда.
64. Функции, структура и организация работы служб по управлению персоналом органов государственного управления.
65. Анализ управления потенциалом сотрудника в организации
66. Влияние моделей организационного поведения на эффективность принятия решений на разных уровнях управления.
67. Стимулирование: роль поощрения и наказания в формировании эффективного поведения человека в организации.
68. Особенности использования экономических методов воздействия на поведение сотрудников.
69. Исследование дисциплинарных отношений в современных организациях: требования, проблемы, влияние на поведение и мотивацию сотрудников.
70. Лояльность сотрудника организации: основные требования, критерии оценки, методы формирования, проблемы и ограничения.

71. Управление развитием группы (формирование коллектива в подразделении).
72. Управление формированием команды: особенности групповой динамики и возможности развития командной компетентности.
73. Методы оценки эффективности деятельности команды.
74. Методы развития лидерских качеств сотрудников организации.
75. Анализ эффективности различных моделей лидерства в организации.
76. Стили и методы руководства и их влияние на организационное поведение сотрудников.
77. Современный руководитель: требования, поведение, компетентность и эффективность.
78. Методы управления конфликтами в организации.
79. Конфликт-менеджмент как технология управления.
80. Медиативная компетентность руководителя (возможности посредничества руководителя в организационных конфликтах).
81. Анализ стиля ведения переговоров менеджера и оценка их эффективности.
82. Исследование особенностей власти и влияния в организации: баланс власти, основные виды власти и их воздействие на организационное поведение.
83. Манипулирование и договорные отношения как методы управления поведением людей: достоинства и недостатки.
84. Коммуникация в организации: виды коммуникаций, их роль для реализации организационного потенциала и влияние на поведение сотрудников.
85. Управленческая обратная связь как метод совершенствования организационной коммуникации и повышения эффективности управления.
86. Современные технологии и совершенствование процессов организации и проведения совещаний в организации
87. Особенности стресс-менеджмента в управлении персоналом.
88. Сравнительный анализ особенностей работы и поведения сотрудников в совместных предприятиях и межнациональных корпорациях.
89. Организационная культура компании: ее влияние на эффективность работы и организационное поведение.
90. Методы управления организационной культурой
91. Развитие организационной культуры и ее влияние на эффективность деятельности
92. Специфика поведения сотрудников в организациях с различными типами культуры.
93. Организационный климат и его значение для эффективной работы сотрудников.
94. Методы совершенствования социально-психологического климата в организации: оценка их эффективности на примере конкретной организации.
95. Инновации в организации и их влияние на поведение сотрудников.
96. Работа с персоналом формальными и неформальными методами: влияние на эффективность.

97. Влияние персонал-технологий на эффективность работы сотрудников и культуру организации.
98. Развитие внутрикорпоративного обучения: задачи, возможности ограничения
99. Особенности поведения сотрудников на различных этапах развития предприятия
100. Разработка и реализация кадровой политики современной организации.
101. Методы развития человеческих ресурсов предприятия.
102. Факторы эффективности отбора персонала в организации.
103. Особенности профилактики ошибок и конфликтов при отборе персонала.
104. Методы управления адаптацией сотрудника на предприятии.
105. Технологии планирования карьеры и их влияние на поведение сотрудников.
106. Разработка системы оценки результативности труда.
107. Ассесмент как технология оценки и развития руководителей.
108. Анализ процесса увольнения как технологии работы с персоналом.
109. Обучение персонала как инструмент развития организации.
110. Специфика форм и технологий кадрового обеспечения муниципальной службы.
111. Кадровый профайлинг как современная персонал-технология.
112. Анализ применения кадрового лизинга и кадрового аутсорсинга в деятельности организации.
113. Анализ потенциала применения современных кадровых технологий в организации.
114. Особенности применения технологии аутстаффинга персонала в современных организациях.
115. Совершенствование структуры и расстановки кадров на предприятии.
116. пути повышения стабильности коллектива организации.
117. Повышение эффективности организации оплаты труда работников бюджетных организаций и предприятий.
118. Аудит вознаграждений и пути повышения их эффективности.
119. Развитие стратегии управления персоналом в организации.
120. Анализ и совершенствование кадрового, информационного и правового обеспечения системы управления персоналом.
121. Особенности и направления совершенствования системы управления персоналом в малом бизнесе.
122. Разработка технологии эффективной деятельности кадровой службы.
123. Методы повышения эффективности процесса найма персонала.
124. Развитие системы аудита найма и увольнений в организации.
125. Повышение экономической эффективности методов отбора персонала.

126. Разработка системы и технологий набора и отбора кадров с учетом специфики деятельности организации.
127. Развитие системы планирования обучения персонала и методов оценки качества обучения.
128. Анализ внутриорганизационного движения персонала и совершенствование управления данным процессом
129. Разработка процедуры и совершенствование методов оценки различных категорий персонала.
130. Совершенствование системы и методов контроля персонала.
131. Особенности применения современных кадровых технологий в условиях неблагоприятной внешней среды.
132. Исследование влияния гендерного фактора на управление персоналом в организации.
133. Исследование процессов формирования кадрового актива и кадрового резерва в современной организации.
134. Особенности развития эмоционального интеллекта руководителей среднего звена на промышленном предприятии.

Все темы выполняются на примере конкретной организации.

Перечень тем по приоритетным направлениям деятельности государственных органов Республики Коми, рекомендуемых для написания курсовых и выпускных квалификационных (дипломных) работ
(файл формата PDF)