

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА  
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

**СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ– ФИЛИАЛ РАНХиГС**

---

Кафедра социальных технологий

УТВЕРЖДЕНА  
решением методической комиссии  
по направлению  
«Управление персоналом»  
СЗИУ РАНХиГС  
Протокол № 2 от «28» апреля 2020 г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

по направлению подготовки  
38.04.03 – Управление персоналом

Стратегия и технологии HR-менеджмента  
(направленность(и) профиль (и) специализация (и))

магистр

(квалификация выпускника)

заочная

(форма обучения)

Год набора – 2021

Санкт-Петербург, 2020 г

**Автор–составитель:**

к.филос.н. доцент, доцент кафедры социальных технологий Гриненко Т.Г.

Заведующая кафедрой социальных технологий Ветренко И.А.

**СОДЕРЖАНИЕ**

1.	Перечень компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения образовательной программы.....	4
2.	Показатели и критерии оценивания компетенций.....	5
3.	Шкалы оценивания.....	13
4.	Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов освоения образовательной программы.....	13
5.	Методические материалы.....	16

# 1. Перечень компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения образовательной программы

## 1.1. Перечень компетенций, владение которыми должен продемонстрировать обучающийся в ходе ГИА:

### 1.1.1 При защите выпускной квалификационной работы

При защите выпускной квалификационной работы выпускники должны продемонстрировать владение следующими профессиональными компетенциями:

<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ (ПК ОС)</b>	
<b>ПК-1</b>	умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации
<b>ПК-2</b>	умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации
<b>ПК-3</b>	умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала
<b>ПК-4</b>	умение разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации
<b>ПК-5</b>	умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации
<b>ПК-6</b>	умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
<b>ПК-7</b>	умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач
<b>ПК-8</b>	способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру
<b>ПК-9</b>	способность разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации
<b>ПК-10</b>	умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом
<b>ПК-30</b>	владение навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области эффективно реализовывать ее в управленческой практике
<b>ПК-31</b>	способность разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности
<b>ПК-32</b>	владение знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя
<b>ПК-33</b>	владение инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов

этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц
---

### 1.1.2. При сдаче государственного экзамена (при наличии)

Учебным планом государственный экзамен не предусмотрен.

## 1.2 Перечень общепрофессиональных компетенций, на основе которых были освоены профессиональные компетенции

На итоговой аттестации выпускники должны продемонстрировать владение следующими общепрофессиональными компетенциями, на основе которых были сформированы профессиональные компетенции:

<b>ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ (ОПК ОС)</b>	
<b>ОПК ОС-1</b>	способность всесторонне анализировать современные проблемы системы управления персоналом и решать задачи по повышению эффективности ее развития
<b>ОПК ОС-2</b>	способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации кадровой стратегии организации
<b>ОПК ОС-3</b>	способность оценивать воздействие внешней среды, проектировать организационные изменения, анализировать и проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации, формировать бренд работодателя
<b>ОПК ОС-4</b>	способность применять комплексный подход к сбору данных, современные методы их обработки анализа при решении управленческих и научно-исследовательских задач

## 1.3 Перечень общекультурных/ универсальных компетенций, подтверждающих наличие выпускника общих знаний и социального опыта

На итоговой аттестации выпускники должны продемонстрировать владение следующими универсальными компетенциями:

<b>УНИВЕРСАЛЬНЫЕ/ОБЩЕКУЛЬТУРНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ(УК ОС)</b>	
<b>УК ОС-1</b>	способность применять критический анализ и системный подход для решения профессиональных задач
<b>УК ОС-2</b>	способность применять проектный подход при решении профессиональных задач
<b>УК ОС-3</b>	способность критически оценивать и переосмысливать накопленный опыт в собственной учебно-профессиональной деятельности
<b>УК ОС-4</b>	способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности
<b>УК ОС-5</b>	Способность работать в коллективе в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

## 2. Показатели и критерии оценивания компетенций

### 2.1. Выпускная квалификационная работа

В процессе обучения и выполнения выпускной квалификационной работы обучающийся должен реализовать компетенции, представленные в таблице.

**Показатели и критерии оценивания освоенных универсальных и общепрофессиональных компетенций:**

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ /средство оценивания
УКОС-1	способность применять критический анализ и системный подход для решения профессиональных задач	Применяет системный подход при обосновании своей профессиональной позиции	Позиция логически выстроена. Аргументация опирается на достоверную информацию и строится на анализе связей	Доклад/ презентация ВКР Задание Отзыв рецензия
УКОС-2	способность применять проектный подход при решении профессиональных задач	Применение проектного подхода при разработке предложений по разрешению выявленной проблемы	Позиция логически выстроена. Аргументация опирается на грамотную разработку проектных мероприятий .	Доклад/ презентация ВКР Задание Отзыв рецензия
УКОС-3	способность критически оценивать и переосмысливать накопленный опыт в собственной учебно-профессиональной деятельности	Разработать наиболее эффективное решение проблемы, возникшей в конкретной ситуации	Аргументированность действий, направленных на разрешение проблемы	Доклад/ презентация ВКР Задание Отзыв рецензия
УКОС-4	способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	Оформляет кадровые документы и разрабатывает локальные акты по управлению персоналом	Подготовка и оформление кадровых документов в соответствии с требованиями кадрового делопроизводства: разработка локальных актов по управлению персоналом в соответствии с целью их применения	Доклад/ презентация ВКР Задание Отзыв рецензия
УКОС-5	Способность работать в коллективе в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Владеет технологиями лингвистического и психологического обеспечения работы многонационального коллектива	Методы и методики управления межличностными отношениями в ходе делового общения	Доклад/ презентация ВКР Задание Отзыв рецензия
ОПК ОС-1	Способность всесторонне анализировать современные проблемы системы управления персоналом и решать задачи по повышению эффективности ее развития	Формулирует предложения по развитию системы управления персоналом и совершенствованию кадровых технологий	Обоснованность и аргументированность предложений по развитию системы управления персоналом и совершенствованию кадровых технологий	Доклад/ презентация ВКР Задание Отзыв рецензия
ОПК ОС-2	способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации кадровой стратегии организации	Демонстрирует понимание кадровой политики как стратегического инструмента, основных принципов кадровой и социальной политики, направленные на рост профессионализма сотрудников их развитие и удовлетворенность трудом в	Полнота анализа кадровой и социальной политики как комплекса направлений реализации принципов социальной ответственности организации в отношении ее персонала	Доклад/ презентация ВКР Задание Отзыв рецензия

		организации		
<b>ОПК ОС-3</b>	способность оценивать воздействие внешней среды, проектировать организационные изменения, анализировать и проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации, формировать бренд работодателя	Применяет методы анализа коммуникационной структуры и характера групповых и межличностных коммуникаций	Полнота собранной информации о характеристиках коммуникационной структуры, выбор методик сбора информации и ее обработки, применение современных методов сбора и обработки информации	Доклад/ презентация ВКР Задание Отзыв рецензия
<b>ОПК ОС-4</b>	Способность применять комплексный подход к сбору данных, современные методы их обработки и анализа при решении управленческих и научно-исследовательских задач	Демонстрирует способность в выявлении факторов, которые необходимо учитывать при принятии решения	Полнота и обоснованность в выявлении факторов, которые необходимо учитывать при принятии решения	Доклад/ презентация ВКР Задание Отзыв рецензия

**Профессиональные компетенции, проверяемые при защите выпускной квалификационной работы:**

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ/средств о оценивания
<b>ПК-1</b>	умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Обосновывает зависимость философии управления персоналом от стратегии организации</li> <li>- Осуществляет анализ принципов философии управления персоналом и положений концепции</li> <li>- Осуществляет анализ кадровой политики как инструмента реализации стратегии организации</li> <li>- Разрабатывает план мероприятий по реализации кадровой политики</li> <li>- Осуществляет анализ социальной политики как элемента кадровой политики организации</li> <li>- Разрабатывает план мероприятий по реализации социальной политики</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Точность и уверенность использования формулировок, определений и теоретических положений, относящихся к вопросу</li> <li>- Полнота и конкретность обоснования зависимости философии управления персоналом от стратегии организации</li> <li>- Логичность в обосновании реализации принципов философии управления персоналом и положений концепции</li> <li>- Полнота разработки разделов Положения о кадровой политике</li> <li>- Полнота разработки разделов Положения социальной политике</li> <li>- Точность формулировок плана</li> </ul>	Материал теоретической, аналитической проектной частей ВКР; Ответы на вопросы на защите ВКР; Отзыв рецензента
<b>ПК-2</b>	Умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Студентом Демонстрируется знание содержания кадрового потенциала как характеристики кадрового ресурса</li> <li>- Самостоятельно определяются показатели и обосновываются критерии оценки кадр</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Точности и уверенность использования формулировок, определений и теоретических положений, относящихся к вопросу</li> <li>- Полнота и точность формулирования показателей,</li> </ul>	Материал теоретической и аналитической частей ВКР; Доклад-представление ВКР;

	<p>формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p>	<p>ового потенциала; выявляются методы оценки</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Демонстрируется знание теоретических основ содержания структуры интеллектуального капитала</li> <li>- Определяются показатели и обосновываются критерии оценки интеллектуального капитала;</li> <li>- выявляются средства и методы оценки</li> <li>- Демонстрируется знание структуры системы управления персоналом и содержание ее элементов</li> <li>- Демонстрируется знание зависимости направлений развития системы управления персоналом от целей развития персонала и условий, в которых находится организация</li> <li>- Демонстрируется знание зависимости направлений развития системы управления персоналом от целей развития персонала и условий, в которых находится организация</li> <li>- Выявляются современные условия развития организаций и раскрываются технологии управления персоналом</li> </ul>	<p>корректность определения критериев, соответствие методов оценки задачам анализа</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Направленность структуры Положения кадровой политики на решение задач развития системы управления персоналом</li> <li>- Полнота анализа современных условий развития организации; определена и обоснована связь условий реализации и технологий управления персоналом</li> </ul>	<p>Отзыв рецензента</p>
<p><b>ПК-3</b></p>	<p>умения разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Определяется политика привлечения персонала в соответствии со стратегией управления персоналом и кадровой политикой организации</li> <li>- Осуществляется планирование этапов разработки мероприятий по внедрению политики привлечения конкурентоспособного персонала</li> <li>- Демонстрируется способность к анализу опыта формирования персонала в отечественных и зарубежных компаниях</li> <li>- Разрабатывает мероприятия по применению технологии отбора и подбора конкурентоспособного персонала</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Полнота выявления соответствия принципам и направлениям политики привлечения конкурентоспособного персонала кадровой политике организации определения предмета</li> <li>- Логика и полнота обоснования разработки этапов внедрения политики привлечения конкурентоспособного персонала;</li> <li>- комплексность разработки мероприятий по реализации политики привлечения персонала</li> <li>- Полнота собранного материала, структурированность информации по показателям, обоснованность выводов</li> </ul>	<p>Материал аналитической и проектной частей ВКР; Ответы на вопросы на защите ВКР; Отзыв рецензента</p>



			Логика и полнота обоснования разработки мероприятий по применению технологии отбора и подбора конкурентоспособного персонала; комплексность разработки	
<b>ПК-4</b>	Умение разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Осуществляется анализ факторов, которые влияют на процесс адаптации персонала в организации</li> <li>- Осуществляется определение принципов и направления адаптации персонала планирование этапов и разработка мероприятий по внедрению политики адаптации персонала</li> <li>- Осуществляет выбор методов и инструментов адаптации персонала наиболее эффективных в конкретной ситуации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Полнота выявления факторов, влияющих на процесс адаптации персонала</li> <li>- Логика и полнота обоснования разработки этапов внедрения политики адаптации персонала; комплексность разработки мероприятий по реализации политики адаптации персонала</li> <li>- Полнота обоснования выбора методов и средств, позволяющих наиболее эффективно осуществить адаптацию персонала</li> </ul>	Материал аналитической и проектной частей ВКР; Ответы на вопросы на защите ВКР; Отзыв рецензента
<b>ПК-5</b>	Умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Осуществляет определение политики развития и обучения персонала в соответствии со стратегией управления персоналом и кадровой политикой организации</li> <li>- Осуществляет применение технологий развития и обучения персонала в организации</li> <li>- Анализирует условия и планирует мероприятия по развитию и обучению персонала</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Полнота выявления соответствия принципам и направлений политики развития и обучения персонала кадровой политике организации</li> <li>- Полнота обоснования выбора методов и средств, позволяющих наиболее эффективно осуществить развитие и обучение персонала</li> <li>- Полнота сбора информации по определению условий, логичности и последовательности мероприятий по развитию и обучению персонала</li> </ul>	Материал аналитической и проектной частей ВКР; Ответы на вопросы на защите ВКР; Отзыв рецензента
<b>ПК-6</b>	Умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Осуществляет определение цели оценивания персонала в соответствии со стратегическими планами организации</li> <li>- Производит формулировку задач реализации цели оценивания, планирует этапы оценивания</li> <li>- Производит анализ видов оценки, выбор оценки, наиболее точно определяющих результаты</li> <li>- Формулирует факторы оценки процесса и объекта, показатели и критерии</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Корректность использования методов разработки цели оценки персонала. Выявление зависимости цели оценки от стратегии организации</li> <li>- Логика структурирования цели, точность формулировки задачи оценивания</li> <li>- Полнота обоснования выбора вида оценки, позволяющего наиболее точно выявить характеристики процесса и объекта</li> </ul>	Материал аналитической части ВКР Отзыв рецензента

		- Демонстрирует знания технологий оценки персонала	- Комплексность сбора информации для определения полноты показателей оценки - Обоснование выбора методов оценки, позволяющей наиболее точно оценить характеристики персонала	
<b>ПК-7</b>	Умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	- Осуществляет выявление основных характеристик внешней и внутренней среды организации. - Определяет политику мотивации и стимулирования персонала в соответствии со стратегией управления персоналом кадровой политикой организации - Осуществляет планирование этапов и разработку мероприятий по внедрению политики мотивации и стимулирования персонала. Разработка Положения о мотивации и стимулировании персонала	- Результативность применения методов оценки внешней и внутренней среды организации - Точность определения принципов и направлений мотивации персонала организации и разработка мероприятий по стимулированию персонала - Последовательность этапов реализации политики мотивации и комплексности системности разработки мероприятий по стимулированию	Материал проектной части ВКР Доклад-представление ВКР; Отзыв рецензента; Ответы на вопросы на защите ВКР
<b>ПК-8</b>	способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру	- Способность анализировать информацию о межличностных отношениях в кросскультурной среде. - Способность разрабатывать и внедрять методы профилактики и разрешения конфликтов в организации - Демонстрирует знание теоретических основ морально-психологического климата - Способность разрабатывать и внедрять методы поддержания комфортного морально-психологического климата - Демонстрирует знание структуры организационной культуры, функциональных характеристик - Способность разрабатывать и внедрять методы поддержания эффективной организационной культуры	- Точность и уверенность использования формулировок, определений и теоретических положений. Полнота анализа. - Полнота обоснования выбора методов и средств, позволяющих наиболее эффективно предупреждать конфликты - Полнота обоснования выбора методов и средств, направленных на поддержание комфортного морально-психологического климата - Полнота обоснования выбора методов и средств, направленных на поддержание эффективной организационной культуры.	Материал проектной части ВКР Ответы на вопросы на защите; Отзыв рецензента; Доклад-презентация ВКР
<b>ПК-9</b>	способность разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха,	- Способность самостоятельно формулировать принципы рациональной организации труда и определять методы. - Демонстрирует знание законодательных и нормативных документов, необходимых при разработке программ	- Полнота анализа точности и уверенности использования формулировок, определений и теоретических положений, полнота обоснования определения принципов и методов - Полнота законодательной и	Материал ВКР Ответы на вопросы на защите; Отзыв рецензента;

	обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	формирования рациональной организации труда - Производит анализ документов по организации режима труда и отдыха, безопасных условий труда и формулирует предложения по совершенствованию условий труда и отдыха - Планирует мероприятия по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	нормативной информации, точности использования - Логика и полнота обоснования разработки мероприятий по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала; комплексность разработки мероприятий	
<b>ПК-10</b>	умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	- Осуществляет сбор и анализ информации, необходимой для разработки корпоративных стандартов - Разрабатывает корпоративные стандарты и методические материалы - Разрабатывает и осуществляет мероприятия по внедрению корпоративных стандартов	- Полнота анализа собранной информации. Соответствие сформулированных принципов кадровой политике организации. - Качество разработки корпоративных стандартов - Полнота разработки мероприятий, направленных на реализацию стандартов	Материал аналитической и проектной частей ВКР Ответы на вопросы на защите; Отзыв рецензента;
<b>ПК-30</b>	владение навыками разработки организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области эффективно реализовывать ее в управленческой практике	- Способность к самостоятельному анализу технологий управления персоналом - Способность к самостоятельной разработке технологий в соответствии с целью управления персоналом - Способность к самостоятельной разработке технологий индивидуального характера в соответствии с целью управления персоналом - Способность к самостоятельной реализации технологии индивидуального характера в соответствии с целью управления персоналом	- Обоснованность определения современного характера технологий - Полнота анализа, точность выводов - Полнота обоснования выбора методов воздействия, разработка типовых применений - Обоснование мероприятий по внедрению технологии индивидуального характера: план карьерного продвижения, план обучения в резерв и т.д.	Материал аналитической и проектной частей ВКР Ответы на вопросы на защите; Отзыв рецензента; Доклад-презентация ВКР
<b>ПК-31</b>	способность разрабатывать, экономически	- Способность самостоятельно анализировать особенности метода - Осуществляет построение	- Точность и уверенность использования формулировок, определений и теоретических	Материал аналитической и проектной

	<p>обосновывать внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности</p>	<p>стоимостной модели функции</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Демонстрирует умение использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации системы управления персоналом или отдельных ее подсистем</li> </ul>	<p>положений.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Точность детализации функции, группировки затрат</li> <li>- Полнота анализа методов обоснования эффективности предложений ФСА</li> </ul>	<p>частей ВКР</p> <p>Ответы на вопросы на защите;</p> <p>Отзыв рецензента;</p> <p>Доклад-презентация ВКР</p>
<b>ПК-32</b>	<p>Владение знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Способность самостоятельно разработать направления кадровой политики, направленные на формирование позитивного имиджа организации</li> <li>- Способность самостоятельно разработать Положение о кадровой политике</li> <li>- Способность самостоятельно разработать и планировать мероприятия по реализации кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации</li> <li>- Способность применять методы и средства, направленные на формирование мотивации персонала по реализации позитивного имиджа организации</li> <li>- Способность спроектировать условия, подобрать инструменты для реализации эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Полнота обоснования направлений кадровой политики, направленных на формирование позитивного имиджа организации, точность формулировок</li> <li>- Полнота и структурированность Положения о кадровой политике</li> <li>- Обоснованность методов и средств, направленных на формирование мотивации персонала по реализации позитивного имиджа организации</li> <li>- Выявление условий, необходимых для реализации эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации</li> </ul>	<p>Материал аналитической и проектной частей ВКР;</p> <p>Доклад-представление ВКР;</p> <p>Отзыв рецензента</p> <p>Ответы на вопросы на защите ВКР</p>
<b>ПК-33</b>	<p>владение инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и несением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Способность самостоятельно собирать данные для определения вклада системы управления персоналом в развитие организации</li> <li>- Способность самостоятельно осуществлять выбор методики оценки и провести оценку</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Четкость, логичность, обусловленность разработки структуры</li> <li>- Обоснованность выбора методики и корректность ее применения</li> </ul>	<p>Материал аналитической части ВКР;</p> <p>Доклад-представление ВКР;</p> <p>Отзыв рецензента;</p> <p>Ответы на вопросы на защите ВКР</p>

### 3. Шкалы оценивания

**«Отлично»** заслуживает работа, в которой дано

- всестороннее и глубокое освещение избранной актуальной темы с учетом отраслевых особенностей,
- а ее автор показал
- умение работать с литературой и нормативными документами, и при этом формулировать собственные выводы;
- анализировать задачи практического характера и разрабатывать рекомендации по решению имеющихся в организации проблем.
- ответы на вопросы членов ГЭК даются исчерпывающие и хорошо аргументированы

**«Хорошо»** оценивается работа,

- отвечающая основным, предъявляемым к ней требованиям.

Выпускник показывает

- владение материалом,
- умение работать с литературой и нормативными документами,
- формулировать собственные выводы;

В работе представлен анализ проблем практического характера, однако

- плохо проработаны рекомендации по разрешению проблем, имеющихся в организации;
- не на все вопросы членов ГЭК дает исчерпывающие и аргументированные ответы.

**«Удовлетворительно»** заслуживает работа, если в ней, в основном, соблюдены общие требования, но

- неполно раскрыты поставленные вопросы;
- анализ практических проблем носит описательный характер;
- выпускник посредственно владеет материалом;
- поверхностно отвечает на заданные ему во время защиты вопросы;

**«Неудовлетворительно»** оценивается работа, содержание которой

- не раскрывает выбранную тему;
- если в отзыве руководителя или рецензии имеются принципиальные замечания по ее содержанию,
- ответы на вопросы членов ГЭК неправильны и не отличаются аргументированностью.

## 4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов освоения образовательной программы

### 4.1. Общая характеристика выпускной квалификационной работы

Выпускная квалификационная работа магистра выполняется в соответствии с общими требованиями, предъявляемыми к дипломным проектам и дипломным работам.

**4.1.1** ВКР представляет собой самостоятельную и логически завершенную выпускную квалификационную работу, связанную с решением задач того вида (видов) деятельности, к которым готовится магистрант.

**4.1.2.** ВКР является научным исследованием теоретического или прикладного характера, направленным на получение и применение новых знаний. Логическая завершенность ВКР подразумевает целостность и внутреннее единство работы, взаимосвязанность цели, задач, методологии, структуры, полноты, результатов исследования. Самостоятельность ВКР предполагает ее оригинальность, принципиальную новизну приводимых материалов и результатов или концептуально новое обобщение ранее известных материалов и положений.

Магистерскую работу отличает фундаментальность, глубина теоретической разработки проблемы, самостоятельная ее постановка, опора на углубленные специализированные знания и свободный выбор теорий и методов в решении задач исследования. ВКР отражает, прежде всего, уровень профессиональной подготовки выпускника магистратуры.

**4.1.3.** За соответствие тематики и решаемых задач ВКР профилю направления, актуальность работы, руководство и организацию ее выполнения несет ответственность выпускающая кафедра и непосредственно руководитель работы.

Тема магистерской работы определяется научным руководителем в соответствии с разрабатываемой научной тематикой кафедры по согласованию с научным руководителем магистерской программы и утверждается на заседании кафедры.

ВКР выполняется на тему, которая соответствует области, объектами или видам профессиональной деятельности по направлению подготовки. Тематика подлежит ежегодному обновлению и должна соответствовать как современному уровню развития науки, так и современным потребностям практики и формироваться с учетом предложения работодателей по конкретному направлению подготовки.

Магистрант может предложить для подготовки выпускной работы собственную тему с необходимым обоснованием целесообразности ее разработки.

Изменение или корректирование (уточнение) темы допускается в исключительных случаях по просьбе руководителя ВКР с последующим ее утверждением на заседании выпускающей кафедры

**4.1.4.** Требования к объему, структуре и оформлению выпускной квалификационной работы.

Рекомендуемый объем выпускной квалификационной работы магистра — не более 100 страниц печатного текста, набранного на компьютере, исключая оглавление, рисунки, таблицы, схемы, список использованной литературы и приложения.

Структура ВКР, как правило, содержит следующие обязательные элементы:

титульный лист,  
содержание,  
введение,  
основная часть,  
заключение,  
библиографический список,  
приложение (я) (при необходимости).

Требования к основным элементам структуры ВКР:

- титульный лист является первой страницей ВКР и оформляется в соответствии с требованиями, установленными в Академии;

- в содержании перечисляют введение, заголовки глав (разделов) и подразделов основной части, заключение, библиографический список, каждое приложение с указанием номеров листов (страниц), на которых они начинаются;

- во введении указываются объект, предмет, цель и задачи ВКР, обосновывается ее актуальность, теоретическая и (или) практическая значимость, определяются методы исследования, дается краткий обзор информационной базы исследования;

- основная часть работы должна включать не менее двух глав (разделов) (на, как правило, не больше четырех), она может быть представлена теоретическим и практическим разделами;

- в основной части ВКР приводятся данные, отражающие сущность, методику и основные результаты исследования;

Содержательно главы (разделы), как правило, включают себя:

- анализ истории вопроса и его современного состояния, обзор литературы по исследуемой проблеме, представление различных точек зрения и обоснование позиций

автора исследования, анализ и классификацию привлекаемого материала на базе избранной студентом методики исследования;

- описание процесса теоретических и (или) экспериментальных исследований, методов исследований, методов расчета, обоснование необходимости проведения экспериментальных работ, принципов действия разработанных объектов, их характеристики;

- обобщение и оценку результатов исследований, включающих оценку полноты решения поставленной задачи и предложения по дальнейшим направлениям работ, оценку достоверности полученных результатов и их сравнение с аналогичными результатами отечественных и зарубежных работ;

В конце каждой главы (раздела) следует обобщить материал в соответствии с целями и задачами, сформулировать выводы и достигнутые результаты.

- в заключении указываются общие результаты ВКР, формулируются обобщенные выводы и предложения, возможные перспективы применения результатов на практике и дальнейшего исследования проблемы;

- библиографический список должен включать изученную и использованную в ВКР литературу. Он свидетельствует о степени изученности проблемы, наличия у студента навыков самостоятельной работы с информационной составляющей ВКР и должен оформляться в соответствии с требованиями ГОСТ;

- в приложения включаются связанные с выполненной ВКР материалы, которые по каким-либо причинам не могут быть внесены в основную часть, справочные материалы, таблицы, схемы, нормативные документы, образцы документов, инструкции, методики (иные материалы), разработанные в процессе выполнения работы, иллюстрации вспомогательного характера и т.д.

#### **4.1.5 Оформление выпускной квалификационной работы**

Работа оформляется в виде текста, подготовленного на компьютере с помощью текстового редактора и отпечатанного на принтере на листах формата А4 с одной стороны. Текст на листе должен иметь книжную ориентацию, альбомная ориентация допускается только для таблиц и схем приложений. Основной цвет шрифта – черный. Разрешается использовать компьютерные возможности акцентирования внимания на определенных терминах, определениях, применяя инструменты выделения шрифты различных стилей.

Наименования всех структурных элементов работы (за исключением приложений) записываются в виде заголовков строчными буквами по центру страницы без подчеркивания (шрифт 14 жирный). Точка после заголовка не ставится.

Страницы нумеруются арабскими цифрами с соблюдением сквозной нумерации по всему тексту. Титульный лист включается в общую нумерацию страниц. Номер страницы на титульном листе не проставляется (нумерация страниц – автоматическая). Приложения включаются в общую нумерацию страниц. Иллюстрации и таблицы на листе формата А3 учитываются как одна страница.

Главы имеют порядковые номера в пределах всей работы и обозначаются арабскими цифрами без точки. Номер подраздела состоит из номеров главы (раздела) и подраздела, разделенных точкой. В конце номера подраздела точка не ставится. Разделы основной части работы следует начинать с нового листа (страницы).

При ссылаках на структурную часть текста, выполняемой ВКР, указываются номера глав (разделов), подразделов, пунктов, подпунктов, перечислений графического материала, формул, таблиц, приложений, а также графы и строки таблицы данной ВКР.

Цитаты воспроизводятся в тексте ВКР с соблюдением всех правил цитирования (соразмерная краткость цитаты, точность цитирования). Цитированная информация заключается в кавычки, и указывается номер страницы источника, из которого приводится цитата.

Цифровой (графический) материал, как правило, оформляется в виде таблиц, графиков, диаграмм, иллюстраций и имеет по тексту отдельную сквозную нумерацию для

каждого вида материала, выполненную арабскими цифрами. При этом обязательно делается надпись «Таблица» или «Рис.» и указывается порядковый номер, название рисунка записывается в той же строке, а заголовок таблицы – на следующей строке по центру строчными буквами (шрифт 14 жирный). Таблицу с большим количеством строк допускается переносить на другой лист (страницу), При переносе таблицы перед той частью, которую перенесли, пишется «Продолжение таблицы №...». Необходимо указывать при переносе обозначение столбцов таблицы, В таблицах допускается применение шрифта 12 размера.

Приложения к ВКР оформляются на отдельных листах, причем каждое из них должно иметь свой тематический заголовок и в правом верхнем углу страницы надпись «Приложение» с указанием его порядкового номера арабскими цифрами. Текст каждого приложения может быть разделен на разделы, подразделы, пункты, подпункты, которые нумеруются в пределах каждого приложения. Приложения должны иметь общую с остальной частью работы сквозную нумерацию страниц.

Текст выпускной квалификационной работы должен быть переплетен (сброшюрован).

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены или могут использоваться собственные технические средства.

При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на вопросы.

Инструкция по порядку проведения процедуры оценивания ВКР предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме).

Доступная форма предоставления ВКР: письменно на бумаге, компьютерная презентация, устно.

- 4.2. Перечень вопросов государственного экзамена (при наличии)  
Учебным планом государственный экзамен не предусмотрен.

## **5. Методические материалы**

### **5.1 Не позднее одного календарного месяца до защиты ВКР проводится ее предварительная защита (предзащита).**

На предзащиту студент должен представить:

- полностью законченную, распечатанную, не переплетенную (не сброшюрованную) ВКР;
- доклад (речь) по результатам своей работы;
- презентацию в формате MS PowerPoint.

Не позднее чем за неделю до предзащиты электронная копия (файл) ВКР студента направляется студентом руководителю магистерской программы для проверки через систему «Антиплагиат». Процент оригинальности текста для ВКР магистра установлен не ниже 75%. О результатах проведенной проверки руководитель образовательного направления информирует студента.

Для проведения предзащиты из числа НПР Института, а также приглашенных представителей ИОГВ и ОМСУ формируется экспертная комиссия факультета, персональный состав которой утверждается деканом по предложению руководителя образовательного направления.

На предзащите студент вступает перед экспертной комиссией факультета со своим докладом (речью) по итогам проведенного в ВКР исследования, а также презентацией. По



итогах предзащиты экспертная комиссия выносит решение о степени готовности ВКР студента, выявленных недостатках и направлениях их исправления, а также о допуске студента к официальной защите ВКР.

### **5.2 Представление выпускной квалификационной работы к защите.**

После завершения подготовки студентом выпускной квалификационной работы руководитель выпускной квалификационной работы представляет руководителю магистерской программы не позднее, чем за 7 календарных дней до дня защиты выпускной квалификационной работы, письменный отзыв о работе студента в период подготовки ВКР.

Выпускные квалификационные работы подлежат рецензированию в срок не позднее, чем за 7 календарных дней до дня защиты выпускной квалификационной работы.

Студент имеет право на ознакомление с отзывом и рецензией (рецензиями) не позднее, чем за 5 календарных дней до дня защиты выпускной квалификационной работы.

Не позднее, чем за 5 календарных дней до дня защиты выпускной квалификационной работы студент осуществляет сдачу своей ВКР со всем пакетом документов руководителю магистерской программы. В пакет документов, сдаваемых руководителю магистерской программы, входят:

- полностью законченная, распечатанная, переплетенная и сброшюрованная ВКР (подписанная на титульном листе самим студентом и его руководителем; с вшитым в работу в качестве последнего листа согласием студента на размещение фрагментов его работы в электронной образовательной среде);
- индивидуальное задание на ВКР, полностью заполненное, и подписанное студентом и руководителем ВКР;
- план-график подготовки ВКР, полностью заполненный и подписанный студентом и руководителем ВКР;
- отчет о проверке текста ВКР через систему «Антиплагиат» (процент оригинальности текста для ВКР магистра установлен не ниже 75%);
- магнитный носитель (диск, флэшка), с читаемой электронной версией ВКР (единый файл с титульным листом и всеми приложениями).

Выпускная квалификационная работа, отзыв и рецензия (рецензии) передаются руководителем магистерской программы в ГЭК не позднее, чем за 2 календарных дня до дня защиты выпускной квалификационной работы.

Тексты выпускных квалификационных работ размещаются структурным подразделением в электронно-библиотечной системе Академии (филиала).

### **5.3 Рецензирование выпускной квалификационной работы**

Выпускные квалификационные работы по программам магистратуры подлежат рецензированию в срок не позднее, чем за 7 календарных дней до дня защиты выпускной квалификационной работы.

Для проведения рецензирования выпускная квалификационная работа направляется структурным подразделением одному или нескольким рецензентам из числа лиц, не являющихся работниками Академии. Рецензент проводит анализ выпускной квалификационной работы и представляет в структурное подразделение письменную рецензию на указанную работу (далее - рецензия). Если выпускная квалификационная работа имеет междисциплинарный характер, она направляется нескольким рецензентам.

### **5.4 Процедура защиты выпускной квалификационной работы**

Защита выпускной квалификационной работы проводится в установленное время на заседании экзаменационной комиссии по направлению 38.04.03 «Управление персоналом». Кроме членов экзаменационной комиссии, на защите должен присутствовать научный руководитель выпускной квалификационной работы, и, по возможности, рецензент, а также возможно присутствие студентов и преподавателей.

Отзывы научного руководителя и рецензента, представленные в ГЭК, должны быть оформлены в соответствии с требованиями, указанными в положениях по подготовке и защите выпускных квалификационных работ. Перед началом защиты председатель экзаменационной комиссии знакомит студентов с порядком проведения защиты, секретарь комиссии представляет студента и тему его квалификационной работы. Защита начинается с доклада студента по теме магистерской диссертации, на который отводится до 10 минут. Студент должен излагать основное содержание своей выпускной квалификационной работы свободно, с отрывом от письменного текста.

Доклад следует начинать с обоснования актуальности темы исследования, его цели и задач, далее по главам раскрывать основное содержание квалификационной работы, а затем осветить основные результаты работы, сделанные выводы и предложения. В процессе защиты целесообразно использовать компьютерную презентацию работы, заранее подготовленную, представленную в виде последовательных слайдов, иллюстрирующую основные положения работы. После завершения доклада члены ГЭК задают студенту вопросы как непосредственно связанные с темой выпускной квалификационной бакалаврской работы, так и близко к ней относящиеся. При ответах на вопросы студент имеет право пользоваться своей работой. Общее время защиты студентом своей выпускной квалификационной работы с учетом дополнительных вопросов членов ГЭК должно составлять не более 30 минут. После ответов студента на вопросы слово предоставляется научному руководителю. Отзыв научного руководителя дает характеристику исполнителю выпускной квалификационной работы, степени его подготовленности к самостоятельной научной работе. После выступления научного руководителя слово предоставляется рецензенту. В конце выступления рецензент дает свою оценку работе. В случае отсутствия последнего на заседании ГЭК рецензию читает секретарь ГЭК. После выступления рецензента начинается обсуждение работы, дискуссия. В дискуссии могут принять участие как члены ГЭК, так и присутствующие заинтересованные лица.

Решение ГЭК об итоговой оценке основывается на оценках рецензента работы в целом с учетом ее теоретической значимости, членов ГЭК – содержания работы, ее защиты с учетом доклада выпускника и его ответов на вопросы и замечания рецензента. Защита выпускных квалификационных работ оформляется протоколом. Протоколы подписываются членами экзаменационной комиссии и утверждаются председателем ГЭК, подшиваются в отдельную папку и хранятся в деканате. В случае если защита выпускной квалификационной работы признается неудовлетворительной, ГЭК устанавливает возможность повторной защиты данной работы или необходимости разработки и защиты новой выпускной квалификационной работы, тему которой определяет выпускающая кафедра.