Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Усынин Максим Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 28.08.2023 09:12:38
Уникальный программный ключ:
f498e59e83f65dd7c3ce7bb8a25cbbabb33ebc58

Частное образовательное учреждение высшего образования
«Международный Институт Дизайна и Сервиса
(ЧОУВО МИДиС)

Кафедра экономики и управления

УТВЕРЖДАЮ
Ректор
_____ М.В. Усынин
28.08.2023
(дата)

ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Направление 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Управление персоналом организации

Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очная, заочная
Год набора – 2020

Челябинск 2023

Содержание

1. Перечень компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения образовательной программы 3

2. Показатели и критерии оценивания компетенций, шкалы оценивания 15

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов освоения образовательной программы 46

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения образовательной программы 49

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

Государственная итоговая аттестация выпускников является обязательной и осуществляется после освоения образовательной программы в полном объеме.

Государственная итоговая аттестация направлена на установление соответствия уровня профессиональной подготовки выпускников требованиям федерального государственного образовательного стандарта.

Выпускник*, освоивший программу бакалавриата,* должен обладать следующими компетенциями:

Коды компетенций по ФГОС	Компетенции	Планируемые результаты
Общекультурные компетенции		
ОК-1	способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	*знать:* - основные философские понятия и категории, закономерности развития природы, общества и мышления; - теорию и методологию философии;
		уметь: - применять понятийно-категориальный аппарат и основные законы философии в профессиональной деятельности; - применять методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности;
		владеть: - навыками философского мышления для выработки системного, целостного взгляда на проблемы общества.
ОК-2	способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции	*знать:* - закономерности исторического развития общества;
		уметь: - анализировать закономерности исторического развития общества;
		владеть: - приемами исторического анализа и исследования; концептуально-понятийным аппаратом.
ОК-3	способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	*знать:* - основы экономики;
		уметь: - использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;

		владеть: - навыками использования основ экономических знаний в различных сферах деятельности.
ОК-4	способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности	*знать:* - правовую систему и особенности её развития; - общие принципы и нормы, регулирующие государственное устройство; - конституционный статус государственной власти и систему конституционных прав и свобод;
		уметь: - применять правовые знания в профессиональной деятельности; - применять правовые знания для выработки и доказательной аргументации собственной позиции в конкретных правовых ситуациях с использованием нормативных актов;
		владеть: - навыками ориентироваться в системе законодательства и нормативных правовых актов, регламентирующих сферу управленческой деятельности.
ОК-5	способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	*знать:* - языковые уровни и нормы правильного использования систем языка в общении; - специфику устной и письменной речи, функциональных стилей, правила продуцирования текстов разных деловых жанров;
		уметь: - обобщать, анализировать и воспринимать информацию; - применять информацию справочной литературы и словарей в построении речи, создании текстов; - оценивать свою и чужую речь в соответствии с языковыми, коммуникативными и этическими нормами;
		владеть: - приемами делового общения в устной и письменной формах на русском и иностранном языках.
ОК-6	способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	*знать:* - понятие «командообразование»;
		уметь: - эффективно взаимодействовать в команде;

		владеть: - технологией выстраивания взаимодействия между членами команды.
ОК-7	способность к самоорганизации и самообразованию	*знать:* - способы самоорганизации и самообразования;
		уметь: - самостоятельно работать с разноплановыми источниками и научной литературой; - планировать реализацию поставленной цели;
		владеть: - навыками планирования, организации и контроля своей учебной и научной деятельности.
ОК-8	способность использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	*знать:* - методы и средства физической культуры;
		уметь: - использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности;
		владеть: - системой методов и средств физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.
ОК-9	способность использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций	*знать:* - приемы оказания первой помощи; - методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций;
		уметь: - применять приемы оказания первой помощи; применять методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций;
		владеть: - навыками оказания первой помощи.
Общепрофессиональные компетенции		
ОПК-1	знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, за-	*знать:* - основы современных философских школ и концепций; - сущность, задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом;

	кономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	*уметь:* - использовать современные философские знания и мировоззренческие концепции в практике управления персоналом организации; - применять теоретические положения в практике управления персоналом;
		владеть: - навыками применения теоретических положений в практике управления персоналом.
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	*знать:* - основные положения 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;
		уметь: - применять основные положения 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;
		владеть: - навыками обоснования принятия решений, обоснования полученных выводов.
ОПК-3	знание содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)	*знать:* - основные разделы Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ);
		уметь: - применять полученные знания в практике управления персоналом;
		владеть: - навыками обоснования решений, касающихся социально-трудовой сферы.
ОПК-4	владение навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федера-	*знать:* - основы работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федераль-

	ции, 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)	ным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения);
		уметь: - оформлять документы, необходимые для работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения);
		владеть: - навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения).
ОПК-5	способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	*знать:* - методы анализа результатов исследований;
		уметь: применять методы анализа результатов исследований;
		владеть: - навыками анализа и применения результатов исследований в организации.
ОПК-6	владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	*знать:* - способы обобщения и экономического анализа информации;
		уметь: - воспринимать, обобщать и анализировать экономическую информацию; - ставить цели и выбирать пути их достижения; - отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения;
		владеть: - культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; - способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения.

ОПК-7	готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	*знать:* - специализацию и кооперирование труда; - способы контроля и оценки эффективности деятельности персонала;
		уметь: - организовывать и координировать взаимодействие между людьми, контролировать и оценивать эффективность деятельности; - работать на общий результат эффективно взаимодействуя с коллегами;
		владеть: - навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.
ОПК-8	способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовность нести ответственность за их результаты	*знать:* - нормативные правовые акты, необходимые в профессиональной деятельности; - методы анализа социально-экономических проблем и процессов в организации;
		уметь: - использовать нормативные правовые акты в профессиональной деятельности, - анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации; - находить организационно-управленческие и экономические решения; - разрабатывать алгоритмы реализации организационно-управленческих и экономических решений; - проявлять готовность нести ответственность за результаты принятых решений;
		владеть: - навыками использования нормативных правовых актов в профессиональной деятельности; - навыками анализа социально-экономических проблем и процессов в организации; навыками разработки алгоритмов реализации организационно-управленческих и экономических решений.
ОПК-9	способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)	*знать:* - способы осуществления делового общения, ведения переговоров, выступлений;
		уметь: - применять на практике методы ведения деловых переговоров; - осуществлять коммуникации, публичные выступления;
		владеть: - навыками делового общения, ведения переговоров, публичных выступлений.

ОПК-10	способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	*знать:* - методы решения стандартных задач профессиональной деятельности; - информационно-коммуникационные технологии и основные требования информационной безопасности;
		уметь: - решать стандартные задачи профессиональной деятельности;
		владеть: - навыками решения профессиональных задач на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий.
Профессиональные компетенции		
Организационно-управленческая и экономическая деятельность		
ПК-1	знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	*знать:* - основы разработки и внедрения концепции управления персоналом, кадровой политики организации; - основы стратегического управления персоналом; - основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника; - основы управления интеллектуальной собственностью;
		уметь: - разрабатывать концепцию управления персоналом, кадровую политику организации;
		владеть: - навыками формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника; - навыками управления интеллектуальной собственностью; - навыками разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации.
ПК-2	знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на прак-	*знать:* - основы кадрового планирования и контроллинга; - основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала;

	тике	*уметь:* - применять на практике основы кадрового планирования и контроллинга; - применять на практике основы маркетинга персонала, - разрабатывать стратегию привлечения персонала;
		владеть: - навыками кадрового планирования и контроллинга; - навыками реализации стратегии привлечения персонала.
ПК-3	знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владение методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	*знать:* - основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала;
		уметь: - разрабатывать требования к должностям, критерии подбора и расстановки персонала; - разрабатывать и внедрять программы и процедуры подбора и отбора персонала;
		владеть: - навыками деловой оценки персонала при найме и применением их на практике.
ПК-4	знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	*знать:* - основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала;
		уметь: - разрабатывать программы трудовой адаптации;
		владеть: - внедрять программы трудовой адаптации и применять их в профессиональной деятельности.
ПК-5	знание основ научной организации и нормирования труда, владение навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оп-	*знать:* - основы научной организации и нормирования труда; - процессы групповой динамики и принципы формирования команды;

	тимизации норм обслуживания и численности, способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	*уметь:* - проводить анализ работ и анализ рабочих мест; - оптимизировать нормы обслуживания и численности; - организовывать групповую работу;
		владеть: - навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности; - способностью организовывать групповую работу и формировать команду.
ПК-6	знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, умение применять их на практике	*знать:* - основы профессионального развития персонала, процессы обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; - виды, формы и методы обучения персонала;
		уметь: - применять на практике методы обучения и профессионального продвижения персонала;
		владеть: - навыками обучения 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	*знать:* - цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала;
		уметь: - разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала;
		владеть: - навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала.
ПК-8	знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинар-	*знать:* - принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда); - порядок применения дисциплинарных взысканий;

	ных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской' дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	*уметь:* - разрабатывать на основе законодательства и нормативных правовых актов систему мотивации и стимулирования персонала;
		владеть: - навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной и умением применять их на практике.
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 продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике	*знать:* - нормативно–правовую базу безопасности и охраны труда, - основы политики организации по безопасности труда; - основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала;
		уметь: - применять на практике нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда; - рассчитывать продолжительность и интенсивность рабочего времени и времени отдыха;
		владеть: - навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала; - технологиями управления безопасностью труда персонала.
ПК-10	знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знание процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владение навыками оформления сопровождающей документации	*знать:* - Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права; - процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
		уметь: - применять Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права;
		владеть: - навыками оформления документации по приему, увольнению, переводу на другую работу и перемещению 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)	*знать:* - порядок разработки организационной и функционально-штатной структуры, а также локальных нормативных актов, касающихся организации труда;
		уметь: - разрабатывать организационную и функционально-штатную структуру, а также локальные нормативные акты, касающиеся организации труда;
		владеть: - навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры; - навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках); - навыками работы с нормативно-правовой базой.
ПК-12	знание основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации	*знать:* - основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, - основы оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями; - основы разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации;
		уметь: - разрабатывать кадровую и управленческую документацию, - оптимизировать документооборот и схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями; - разрабатывать процедуры регулирования трудовых отношений;
		владеть: навыками оформления кадровой и управленческой документации по регулированию трудовых отношений.
ПК-13	умение вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно- правовыми актами, знание основ кадровой статистики, владение навыками составле-	*знать:* - кадровое делопроизводство, в соответствии с действующими нормативно- правовыми актами; - основы кадровой статистики;
		уметь: - вести кадровое делопроизводство; - организовывать архивное хранение кадровых документов;

	ния кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников	обеспечивать защиту персональных данных сотрудников;
		владеть: - навыками составления кадровой отчетности; навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами организации.
ПК-14	владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике	*знать:* - основы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда);
		уметь: - анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительность труда); - разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду;
		владеть: - навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду; - навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду.

2. Показатели и критерии оценивания компетенций, шкалы оценивания

Государственная итоговая аттестация выпускников образовательной организации, освоивших основную профессиональную образовательную программу высшего образования, включает защиту выпускной квалификационной работы (далее - ВКР).

Шифр компетенции	Показатели оценивания (содержание компетенции) / Шкалы оценивания	Критерии оценивания компетенций			
		«5» (Отлично) (сформированные систематические знания, умения, навыки)	**«4» (Хорошо)** (сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания, умения, навыки)	**«3» (Удовлетворительно)** (сформированные, но не структурированные, знания, умения, навыки), содержащие отдельные пробелы	**«2» (Неудовлетворительно)** (фрагментарные знания, умения, навыки)
Общекультурные компетенции					
ОК-1	способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	**Отлично знает:** – основные философские понятия и категории, закономерности развития природы, общества и мышления; – теорию и методологию философии.	**Хорошо знает:** – основные философские понятия и категории, закономерности развития природы, общества и мышления; – теорию и методологию философии.	**Удовлетворительно знает:** – основные философские понятия и категории, закономерности развития природы, общества и мышления; – теорию и методологию философии.	**Не знает:** – основные философские понятия и категории, закономерности развития природы, общества и мышления; – теорию и методологию философии.
		Отлично умеет: – применять понятийно-категориальный аппарат и основные законы философии в профессиональной деятельности; – применять методы и средства познания для	**Хорошо умеет:** – применять понятийно-категориальный аппарат и основные законы философии в профессиональной деятельности; – применять методы и средства познания для	**Удовлетворительно умеет:** – применять понятийно-категориальный аппарат и основные законы философии в профессиональной деятельности; – применять методы и средства познания для	**Не умеет:** – применять понятийно-категориальный аппарат и основные законы философии в профессиональной деятельности; – применять методы и средства познания для

		интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности.	интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности.	интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности.	интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности.
		Отлично владеет: – навыками философского мышления для выработки системного, целостного взгляда на проблемы общества.	**Хорошо владеет:** – навыками философского мышления для выработки системного, целостного взгляда на проблемы общества	**Удовлетворительно владеет:** – навыками философского мышления для выработки системного, целостного взгляда на проблемы общества	**Не владеет:** – навыками философского мышления для выработки системного, целостного взгляда на проблемы общества
ОК-2	способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции	**Отлично знает:** **– закономерности исторического развития общества.**	Хорошо знает: **– закономерности исторического развития общества.**	Удовлетворительно знает: **– закономерности исторического развития общества.**	Не знает: **– закономерности исторического развития общества.**
		Отлично умеет: – анализировать закономерности исторического развития общества.	**Хорошо умеет:** – анализировать закономерности исторического развития общества.	**Удовлетворительно умеет:** – анализировать закономерности исторического развития общества.	**Не умеет:** – анализировать закономерности исторического развития общества.
		Отлично владеет: – приемами исторического анализа и исследования; – концептуально-понятийным аппаратом.	**Хорошо владеет:** – приемами исторического анализа и исследования; – концептуально-понятийным аппаратом.	**Удовлетворительно владеет:** – приемами исторического анализа и исследования; – концептуально-понятийным аппаратом.	**Не владеет:** – приемами исторического анализа и исследования; – концептуально-понятийным аппаратом.
ОК-3	способность использовать основы экономи-	**Отлично знает:** **– основы экономики.**	Хорошо знает: **– основы экономики.**	Удовлетворительно знает:	**Не знает:** **– основы экономики.**

	ческих знаний в различных сферах деятельности			**– основы экономики.**	
		Отлично умеет: – использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности.	**Хорошо умеет:** – использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности.	**Удовлетворительно умеет:** – использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности.	**Не умеет:** – использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности.
		Отлично владеет: – навыками использования основ экономических знаний в различных сферах деятельности.	**Хорошо владеет:** – навыками использования основ экономических знаний в различных сферах деятельности.	**Удовлетворительно владеет:** – навыками использования основ экономических знаний в различных сферах деятельности.	**Не владеет:** – навыками использования основ экономических знаний в различных сферах деятельности.
ОК-4	способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности	**Отлично знает:** – правовую систему и особенности её развития; – общие принципы и нормы, регулирующие государственное устройство; –- конституционный статус государственной власти и систему конституционных прав и свобод.	**Хорошо знает:** – правовую систему и особенности её развития; – общие принципы и нормы, регулирующие государственное устройство; –- конституционный статус государственной власти и систему конституционных прав и свобод.	**Удовлетворительно знает:** – правовую систему и особенности её развития; – общие принципы и нормы, регулирующие государственное устройство; –- конституционный статус государственной власти и систему конституционных прав и свобод.	**Не знает:** – правовую систему и особенности её развития; – общие принципы и нормы, регулирующие государственное устройство; –- конституционный статус государственной власти и систему конституционных прав и свобод.

		Отлично умеет: – применять правовые знания в профессиональной деятельности; – применять правовые знания для выработки и доказательной аргументации собственной позиции в конкретных правовых ситуациях с использованием нормативных актов.	**Хорошо умеет:** – применять правовые знания в профессиональной деятельности; – применять правовые знания для выработки и доказательной аргументации собственной позиции в конкретных правовых ситуациях с использованием нормативных актов.	**Удовлетворительно умеет:** – применять правовые знания в профессиональной деятельности; – применять правовые знания для выработки и доказательной аргументации собственной позиции в конкретных правовых ситуациях с использованием нормативных актов.	**Не умеет:** – применять правовые знания в профессиональной деятельности; – применять правовые знания для выработки и доказательной аргументации собственной позиции в конкретных правовых ситуациях с использованием нормативных актов.
		Отлично владеет: – навыками ориентироваться в системе законодательства и нормативных правовых актов, регламентирующих сферу управленческой деятельности.	**Хорошо владеет:** – навыками ориентироваться в системе законодательства и нормативных правовых актов, регламентирующих сферу управленческой деятельности.	**Удовлетворительно владеет:** – навыками ориентироваться в системе законодательства и нормативных правовых актов, регламентирующих сферу управленческой деятельности.	**Не владеет:** – навыками ориентироваться в системе законодательства и нормативных правовых актов, регламентирующих сферу управленческой деятельности.
ОК-5	способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	**Отлично знает:** − языковые уровни и нормы правильного использования систем языка в общении; − специфику устной и письменной речи, функциональных стилей, правила продуцирования текстов разных	**Хорошо знает:** − языковые уровни и нормы правильного использования систем языка в общении; − специфику устной и письменной речи, функциональных стилей, правила продуцирования текстов разных деловых	**Удовлетворительно знает:** − языковые уровни и нормы правильного использования систем языка в общении; − специфику устной и письменной речи, функциональных стилей, правила продуцирования тек-	**Не знает:** − языковые уровни и нормы правильного использования систем языка в общении; − пецифику устной и письменной речи, функциональных стилей, правила продуцирования текстов разных

		деловых жанров.	жанров	стов разных деловых жанров	деловых жанров
		Отлично умеет: − обобщать, анализировать и воспринимать информацию; − применять информацию справочной литературы и словарей в построении речи, создании текстов; − оценивать свою и чужую речь в соответствии с языковыми, коммуникативными и этическими нормами.	**Хорошо умеет:** − обобщать, анализировать и воспринимать информацию; − применять информацию справочной литературы и словарей в построении речи, создании текстов; − -оценивать свою и чужую речь в соответствии с языковыми, коммуникативными и этическими нормами.	**Удовлетворительно умеет:** − обобщать, анализировать и воспринимать информацию; − применять информацию справочной литературы и словарей в построении речи, создании текстов; − оценивать свою и чужую речь в соответствии с языковыми, коммуникативными и этическими нормами.	**Не умеет:** − обобщать, анализировать и воспринимать информацию; − применять информацию справочной литературы и словарей в построении речи, создании текстов; − оценивать свою и чужую речь в соответствии с языковыми, коммуникативными и этическими нормами.
		Отлично владеет: − приемами делового общения в устной и письменной формах на русском и иностранном языках.	**Хорошо владеет:** – приемами делового общения в устной и письменной формах на русском и иностранном языках.	**Удовлетворительно владеет:** – приемами делового общения в устной и письменной формах на русском и иностранном языках.	**Не владеет:** – приемами делового общения в устной и письменной формах на русском и иностранном языках.
ОК-6	способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	**Отлично знает:** − понятие «командообразование».	**Хорошо знает:** – понятие «командообразование».	**Удовлетворительно знает:** **–** понятие «командообразование».	**Не знает:** – понятие «командообразование».
		Отлично умеет: – эффективно взаимодействовать в команде.	**Хорошо умеет:** – эффективно взаимодействовать в команде.	**Удовлетворительно умеет:** – эффективно взаимо-	**Не умеет:** – эффективно взаимодействовать в команде.

				действовать в команде.	
		Отлично владеет: − технологией выстраивания взаимодействия между членами команды.	**Хорошо владеет:** – технологией выстраивания взаимодействия между членами команды.	**Удовлетворительно владеет:** – технологией выстраивания взаимодействия между членами команды.	**Не владеет:** – технологией выстраи-вания взаимодействия между членами команды.
ОК-7	способность к самоорганизации и самообразованию	**Отлично знает:** − способы самоорганизации и самообразования.	**Хорошо знает:** – способы самоорганизации и самообразования.	**Удовлетворительно знает:** - – способы самоорганизации и самообразования.	**Не знает:** – способы самоорганизации и самообразования.
		Отлично умеет: − самостоятельно работать с разноплановыми источниками и научной литературой; − планировать реализацию поставленной цели.	**Хорошо умеет:** − самостоятельно работать с разноплановыми источниками и научной литературой; − планировать реализацию поставленной цели.	**Удовлетворительно умеет:** − самостоятельно работать с разноплановыми источниками и научной литературой; − планировать реализацию поставленной цели.	**Не умеет:** − самостоятельно работать с разноплановыми источниками и научной литературой; − планировать реализацию поставленной цели.
		Отлично владеет: − навыками планирования, организации и контроля своей учебной и научной деятельности.	**Хорошо владеет:** – навыками планирования, организации и контроля своей учебной и научной деятельности.	**Удовлетворительно владеет:** – навыками планирования, организации и контроля своей учебной и научной деятель-ности.	**Не владеет:** – навыками планирования, организации и контроля своей учебной и научной деятельности.
ОК-8	способность использовать методы и средства физической культуры для обеспечения пол-	**Отлично знает:** – методы и средства физической культуры.	**Хорошо знает:** – методы и средства физической культуры.	**Удовлетворительно знает:** – методы и средства физической культуры.	**Не знает:** – методы и средства физической культуры.

	ноценной социальной и профессиональной деятельности	**Отлично умеет:** – использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.	**Хорошо умеет:** – использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.	**Удовлетворительно умеет:** – использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.	**Не умеет:** – использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.
		Отлично владеет: – системой методов и средств физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.	**Хорошо владеет:** – системой методов и средств физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.	**Удовлетворительно владеет:** – системой методов и средств физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.	**Не владеет:** – системой методов и средств физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.
ОК-9	способность использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций	**Отлично знает:** – приемы оказания первой помощи; – методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций.	**Хорошо знает:** – приемы оказания первой помощи; – методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций.	**Удовлетворительно знает:** – приемы оказания первой помощи; – методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций.	**Не знает:** – приемы оказания первой помощи; – методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций.
		Отлично умеет: − применять приемы оказания первой помощи; − применять методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций.	**Хорошо умеет:** − применять приемы оказания первой помощи; − применять методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций.	**Удовлетворительно умеет:** − применять приемы оказания первой помощи; − применять методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций.	**Не умеет:** − применять приемы оказания первой помощи; − применять методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций.

		Отлично владеет: − навыками оказания первой помощи.	**Хорошо владеет:** – навыками оказания первой помощи.	**Удовлетворительно владеет:** – навыками оказания первой помощи.	**Не владеет:** – навыками оказания первой помощи.
Общепрофессиональные компетенции					
ОПК-1	знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	**Отлично знает:** − основы современных философских школ и концепций; − сущность, задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом.	**Хорошо знает:** − основы современных философских школ и концепций; − сущность, задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом.	**Удовлетворительно знает:** − основы современных философских школ и концепций; − сущность, задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом.	**Не знает:** − основы современных философских школ и концепций; − сущность, задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом.
		Отлично умеет: − использовать современные философские знания и мировоззренческие концепции в практике управления персоналом организации; − применять теоретические положения в практике управления персоналом.	**Хорошо умеет:** − использовать современные философские знания и мировоззренческие концепции в практике управления персоналом организации; − -применять теоретические положения в практике управления персоналом.	**Удовлетворительно умеет:** − использовать современные философские знания и мировоззренческие концепции в практике управления персоналом организации; − -применять теоретические положения в практике управления персоналом.	**Не умеет:** − использовать современные философские знания и мировоззренческие концепции в практике управления персоналом организации; − применять теоретические положения в практике управления персоналом.
		Отлично владеет: − навыками применения теоретических положений в практике управления персоналом.	**Хорошо владеет:** – навыками применения теоретических положений в практике управления персоналом.	**Удовлетворительно владеет:** – навыками применения теоретических положений в практике управления персоналом.	**Не владеет:** – навыками применения теоретических положений в практике управления персоналом.

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	**Отлично знает:** – основные положения 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.	**Хорошо знает:** – основные положения 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.	**Удовлетворительно знает:** – основные положения 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.	**Не знает:** – основные положения 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.
		Отлично умеет: – применять основные положения Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения тру-	**Хорошо умеет:** – применять основные положения Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нару-	**Удовлетворительно умеет:** – применять основные положения Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответствен-	**Не умеет:** – применять основные положения Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственно-

		дового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы.	шения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы.	ности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы.	сти за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы.
		Отлично владеет: – навыками обоснования принятия решений, обоснования полученных выводов.	**Хорошо владеет:** – навыками обоснования принятия решений, обоснования полученных выводов.	**Удовлетворительно владеет:** – навыками обоснования принятия решений, обоснования полученных выводов.	**Не владеет:** – навыками обоснования принятия решений, обоснования полученных выводов.
ОПК-3	знание содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)	**Отлично знает:** – основные разделы Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ).	**Хорошо знает:** – основные разделы Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ).	**Удовлетворительно знает:** – основные разделы Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ).	**Не знает:** – основные разделы Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ).
		Отлично умеет: – применять полученные знания в практике управления персоналом.	**Хорошо умеет:** – применять полученные знания в практике управления персоналом.	**Удовлетворительно умеет:** – применять полученные знания в практике управления персоналом.	**Не умеет:** – применять полученные знания в практике управления персоналом.

		Отлично владеет: – навыками обоснования решений, касающихся социально-трудовой сферы.	**Хорошо владеет:** – навыками обоснования решений, касающихся социально-трудовой сферы.	**Удовлетворительно владеет:** – навыками обоснования решений, касающихся социально-трудовой сферы.	**Не владеет:** – навыками обоснования решений, касающихся социально-трудовой сферы.
ОПК-4	владение навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	**Отлично знает:** – основы работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения).	**Хорошо знает:** – основы работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения).	**Удовлетворительно знает:** – основы работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения).	**Не знает:** – основы работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения).
		Отлично умеет: – оформлять документы, необходимые для работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты	**Хорошо умеет:** – оформлять документы, необходимые для работы с внешними организациями (Министерством труда и социаль-	**Удовлетворительно умеет:** – оформлять документы, необходимые для работы с внешними организациями (Министерством	**Не умеет:** – оформлять документы, необходимые для работы с внешними организациями (Министерством труда и

		Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения).	ной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения).	труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения).	социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения).
		Отлично владеет: – навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости	**Хорошо владеет:** – навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости	**Удовлетворительно владеет:** – навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости насе-	**Не владеет:** – навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами,

		населения).	населения).	ления).	службами занятости населения).
ОПК-5	способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	**Отлично знает:** – методы анализа результатов исследований.	**Хорошо знает:** – методы анализа результатов исследований.	**Удовлетворительно знает:** – методы анализа результатов исследований.	**Не знает:** – методы анализа результатов исследований.
		Отлично умеет: – применять методы анализа результатов исследований.	**Хорошо умеет:** – применять методы анализа результатов исследований.	**Удовлетворительно умеет:** – применять методы анализа результатов исследований.	**Не умеет:** – применять методы анализа результатов исследований.
		Отлично владеет: – навыками анализа и применения результатов исследований в организации.	**Хорошо владеет:** – навыками анализа и применения результатов исследований в организации.	**Удовлетворительно владеет:** – навыками анализа и применения результатов исследований в организации.	**Не владеет:** – навыками анализа и применения результатов исследований в организации.
ОПК-6	владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	**Отлично знает:** – способы обобщения и экономического анализа информации.	**Хорошо знает:** – способы обобщения и экономического анализа информации.	**Удовлетворительно знает:** – способы обобщения и экономического анализа информации.	**Не знает:** – способы обобщения и экономического анализа информации**.**
		Отлично умеет: – воспринимать, обобщать и анализировать экономическую информацию; – ставить цели и выбирать пути их достижения;	**Хорошо умеет:** – воспринимать, обобщать и анализировать экономическую информацию; – ставить цели и выбирать пути их достижения;	**Удовлетворительно умеет:** – воспринимать, обобщать и анализировать экономическую информацию; – ставить цели и выбирать пути их достижения;	**Не умеет:** – воспринимать, обобщать и анализировать экономическую информацию; – ставить цели и выбирать пути их достижения;

		– отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения.	– отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения.	– отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения.	– отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения.
		Отлично владеет: – культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; – способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения.	**Хорошо владеет:** – культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; – способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения.	**Удовлетворительно владеет:** – культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; – способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения.	**Не владеет:** – культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; – способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения.
ОПК-7	готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	**Отлично знает:** – специализацию и кооперирование труда; – способы контроля и оценки эффективности деятельности персонала.	**Хорошо знает:** – специализацию и кооперирование труда; – способы контроля и оценки эффективности деятельности персонала.	**Удовлетворительно знает:** – специализацию и кооперирование труда; – способы контроля и оценки эффективности деятельности персонала.	**Не знает:** – специализацию и кооперирование труда; – способы контроля и оценки эффективности деятельности персонала.
		Отлично умеет: – организовывать и координировать взаимодействие между людьми, контролировать и оценивать эффективность деятельности;	**Хорошо умеет:** – организовывать и координировать взаимодействие между людьми, контролировать и оценивать эффективность деятельности; – работать на общий	**Удовлетворительно умеет:** – организовывать и координировать взаимодействие между людьми, контролировать и оценивать эффективность деятельности;	**Не умеет:** – организовывать и координировать взаимодействие между людьми, контролировать и оценивать эффективность деятельности;

		– работать на общий результат эффективно взаимодействуя с коллегами.	результат эффективно взаимодействуя с коллегами.	- – работать на общий результат эффективно взаимодействуя с коллегами.	- – работать на общий результат эффективно взаимодействуя с коллегами.
		Отлично владеет: – навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.	**Хорошо владеет:** – навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.	**Удовлетворительно владеет:** – навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.	**Не владеет:** – навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.
ОПК-8	способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовность нести ответственность за их результаты	**Отлично знает:** – нормативные правовые акты, необходимые в профессиональной деятельности; – методы анализа социально-экономических проблем и процессов в организации.	**Хорошо знает:** – нормативные правовые акты, необходимые в профессиональной деятельности; – методы анализа социально-экономи-ческих проблем и процессов в организации.	**Удовлетворительно знает:** – нормативные правовые акты, необходимые в профессиональной деятельности; – методы анализа социально-экономи-ческих проблем и процессов в организации.	**Не знает:** – нормативные правовые акты, необходимые в профессиональной деятельности; – методы анализа социально-экономических проблем и процессов в организации.
		Отлично умеет: – использовать нормативные правовые акты в профессиональной деятельности, – анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации; – находить организационно-	**Хорошо умеет:** – использовать нормативные правовые акты в профессиональной деятельности, – анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации; – находить организационно-управленческие и	**Удовлетворительно умеет:** – использовать нормативные правовые акты в профессиональной деятельности, – анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации; – находить организацион-	**Не умеет:** – использовать нормативные правовые акты в профессиональной деятельности, – анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации; – находить организационно-

		управленческие и экономические решения; – разрабатывать алгоритмы реализации организационно-управленческих и экономических решений; – проявлять готовность нести ответственность за результаты принятых решений.	экономические решения; – разрабатывать алгоритмы реализации организационно-управленческих и экономических решений; – проявлять готовность нести ответственность за результаты принятых решений.	но-управленческие и экономические решения; – разрабатывать алгоритмы реализации организационно-управленческих и экономических решений; – проявлять готовность нести ответственность за результаты принятых решений.	управленческие и экономические решения; – разрабатывать алгоритмы реализации организационно-управленческих и экономических решений; – проявлять готовность нести ответственность за результаты принятых решений.
		Отлично владеет: - навыками использования нормативных правовых актов в профессиональной деятельности; - навыками анализа социально-экономических проблем и процессов в организации; – навыками разработки алгоритмов реализации организационно-управленческих и экономических решений.	**Хорошо владеет:** - навыками использования нормативных правовых актов в профессиональной деятельности; - навыками анализа социально-экономических проблем и процессов в организации; - навыками разработки алгоритмов реализации организационно-управленческих и экономических решений.	**Удовлетворительно владеет:** - навыками использования нормативных правовых актов в профессиональной деятельности; - навыками анализа социально-экономических проблем и процессов в организации; - навыками разработки алгоритмов реализации организационно-управленческих и экономических решений.	**Не владеет:** - навыками использования нормативных правовых актов в профессиональной деятельности; - навыками анализа социально-экономических проблем и процессов в организации; - навыками разработки алгоритмов реализации организационно-управленческих и экономических решений.
ОПК-9	способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, элек-	**Отлично знает***:* - способы осуществления делового общения, ведения переговоров, выступлений.	**Хорошо знает:** -способы осуществления делового общения, ведения переговоров, выступлений.	**Удовлетворительно знает:** -способы осуществления делового общения, ведения переговоров, выступлений.	**Не знает:** -способы осуществления делового общения, ведения переговоров, выступлений.

	тронные коммуникации)	**Отлично умеет:** - применять на практике методы ведения деловых переговоров; - осуществлять коммуникации, публичные выступления.	**Хорошо умеет:** - применять на практике методы ведения деловых переговоров; осуществлять коммуникации, публичные выступления.	**Удовлетворительно умеет:** - применять на практике методы ведения деловых переговоров; осуществлять коммуникации, публичные выступления.	**Не умеет:** - применять на практике методы ведения деловых переговоров; осуществлять коммуникации, публичные выступления.
		Отлично владеет: - навыками делового общения, ведения переговоров, публичных выступлений.	**Хорошо владеет:** - навыками делового общения, ведения переговоров, публичных выступлений.	**Удовлетворительно владеет:** - навыками делового общения, ведения переговоров, публичных выступлений.	**Не владеет:** - навыками делового общения, ведения переговоров, публичных выступлений.
ОПК-10	способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	**Отлично знает:** - методы решения стандартных задач профессиональной деятельности; - информационно-коммуникационные технологии и основные требования информационной безопасности.	**Хорошо знает:** - методы решения стандартных задач профессиональной деятельности; - информационно-коммуникационные технологии и основные требования информационной безопасности.	**Удовлетворительно знает:** - методы решения стандартных задач профессиональной деятельности; - информационно-коммуникационные технологии и основные требования информационной безопасности.	**Не знает:** - методы решения стандартных задач профессиональной деятельности; - информационно-коммуникационные технологии и основные требования информационной безопасности.
		Отлично умеет: - решать стандартные задачи профессиональной деятельности.	**Хорошо умеет:** - решать стандартные задачи профессиональной деятельности.	**Удовлетворительно умеет:** - решать стандартные задачи профессиональной деятельности.	**Не умеет:** - решать стандартные задачи профессиональной деятельности.
		Отлично владеет: - навыками решения профессиональных задач на основе информационной и библио-	**Хорошо владеет:** - навыками решения профессиональных задач на основе информационной и	**Удовлетворительно владеет:** - навыками решения профессиональных задач на основе	**Не владеет:** - навыками решения профессиональных задач на основе информационной и

		графической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий.	библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий.	информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий.	библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий.
Профессиональные компетенции					
ПК-1	знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	**Отлично знает:** - основы разработки и внедрения концепции управления персоналом, кадровой политики организации; - основы стратегического управления персоналом; - основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника; - основы управления интеллектуальной собственностью.	**Хорошо знает:** - основы разработки и внедрения концепции управления персоналом, кадровой политики организации; - основы стратегического управления персоналом; - основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника; - основы управления интеллектуальной собственностью.	**Удовлетворительно знает:** - основы разработки и внедрения концепции управления персоналом, кадровой политики организации; - основы стратегического управления персоналом; - основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника; - основы управления интеллектуальной собственностью.	**Не знает:** - основы разработки и внедрения концепции управления персоналом, кадровой политики организации; - основы стратегического управления персоналом; - основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника; - основы управления интеллектуальной собственностью.
		Отлично умеет: - разрабатывать концепцию управления персоналом, кадровую	**Хорошо умеет:** - разрабатывать концепцию управления персоналом, кадровую	**Удовлетворительно умеет:** - разрабатывать концепцию управления	**Не умеет:** - разрабатывать концепцию управления персоналом, кадровую

		политику организации.	политику организации.	персоналом, кадровую политику организации.	политику организации.
		Отлично владеет: - навыками формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника; - навыками управления интеллектуальной собственностью; - навыками разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации.	**Хорошо владеет:** - - навыками формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника; - навыками управления интеллектуальной собственностью; - навыками разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации.	**Удовлетворительно владеет:** - - навыками формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника; - навыками управления интеллектуальной собственностью; - навыками разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации.	**Не владеет:** - - навыками формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника; - навыками управления интеллектуальной собственностью; - навыками разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации.
ПК-2	знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике	**Отлично знает:** - основы кадрового планирования и контроллинга; - основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала.	**Хорошо знает:** - основы кадрового планирования и контроллинга; - основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала.	**Удовлетворительно знает:** - основы кадрового планирования и контроллинга; - основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала.	**Не знает:** - основы кадрового планирования и контроллинга; - основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала.
		Отлично умеет: - применять на практике основы кадрового планирования и кон-	**Хорошо умеет:** - применять на практике основы кадрового планирования и кон-	**Удовлетворительно умеет:** - применять на практике основы кадрового плани-	**Не умеет:** - применять на практике основы кадрового планирования и кон-

		троллинга; - применять на практике основы маркетинга персонала, - разрабатывать стратегию привлечения персонала.	троллинга; - применять на практике основы маркетинга персонала, - разрабатывать стратегию привлечения персонала.	рования и контроллинга; - применять на практике основы маркетинга персонала, - разрабатывать стратегию привлечения персонала.	троллинга; - применять на практике основы маркетинга персонала, - разрабатывать стратегию привлечения персонала.
		Отлично владеет: - навыками кадрового планирования и контроллинга; - навыками реализации стратегии привлечения персонала.	**Хорошо владеет:** - - навыками кадрового планирования и контроллинга; - навыками реализации стратегии привлечения персонала.	**Удовлетворительно владеет:** - -навыками кадрового планирования и контроллинга; - навыками реализации стратегии привлечения персонала.	**Не владеет:** - -навыками кадрового планирования и контроллинга; - навыками реализации стратегии привлечения персонала.
ПК-3	знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владение методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	**Отлично знает:** - основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала.	**Хорошо знает:** – основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала.	**Удовлетворительно знает:** – основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала.	**Не знает:** – основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала.
		Отлично умеет: - разрабатывать требования к должностям, критерии подбора и расстановки персонала; - разрабатывать и внедрять программы и процедуры подбора и	**Хорошо умеет:** - - разрабатывать требования к должностям, критерии подбора и расстановки персонала; - разрабатывать и внедрять программы и процедуры подбора и	**Удовлетворительно умеет:** - - разрабатывать требования к должностям, критерии подбора и расстановки персонала; - разрабатывать и внедрять программы и проце-	**Не умеет:** - - разрабатывать требования к должностям, критерии подбора и расстановки персонала; - разрабатывать и внедрять программы и процедуры подбора и

		отбора персонала.	отбора персонала.	дуры подбора и отбора персонала.	отбора персонала.
		Отлично владеет: - навыками деловой оценки персонала при найме и применением их на практике.	**Хорошо владеет:** - навыками деловой оценки персонала при найме и применением их на практике.	**Удовлетворительно владеет:** - навыками деловой оценки персонала при найме и применением их на практике.	**Не владеет:** - навыками деловой оценки персонала при найме и применением их на практике.
ПК-4	знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	**Отлично знает:** - основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала.	**Хорошо знает:** - основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала.	**Удовлетворительно знает:** - основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала.	**Не знает:** – основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала.
		Отлично умеет: - разрабатывать программы трудовой адаптации;.	**Хорошо умеет:** - разрабатывать программы трудовой адаптации.	**Удовлетворительно умеет:** - разрабатывать программы трудовой адаптации.	**Не умеет:** - разрабатывать программы трудовой адаптации.
		Отлично владеет: - внедрять программы трудовой адаптации и применять их в профессиональной деятельности.	**Хорошо владеет:** - внедрять программы трудовой адаптации и применять их в профессиональной деятельности.	**Удовлетворительно владеет:** - внедрять программы трудовой адаптации и применять их в профессиональной деятельности.	**Не владеет:** - внедрять программы трудовой адаптации и применять их в профессиональной деятельности.
ПК-5	знание основ научной организации и нормиро-	**Отлично знает:** - основы научной ор-	**Хорошо знает:** - - основы научной	**Удовлетворительно знает:**	**Не знает:** - - основы научной

	вания труда, владение 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 умение применять их на практике	ганизации и нормирования труда; - процессы групповой динамики и принципы формирования команды.	организации и нормирования труда; - процессы групповой динамики и принципы формирования команды.	- - основы научной организации и нормирования труда; - процессы групповой динамики и принципы формирования команды.	организации и нормирования труда; - процессы групповой динамики и принципы формирования команды.
		Отлично умеет: - проводить анализ работ и анализ рабочих мест; - оптимизировать нормы обслуживания и численности; - организовывать групповую работу.	**Хорошо умеет:** - - проводить анализ работ и анализ рабочих мест; - оптимизировать нормы обслуживания и численности; организовывать групповую работу**.**	**Удовлетворительно умеет:** - - проводить анализ работ и анализ рабочих мест; - оптимизировать нормы обслуживания и численности; организовывать групповую работу.	**Не умеет:** - - проводить анализ работ и анализ рабочих мест; - оптимизировать нормы обслуживания и численности; организовывать групповую работу.
		Отлично владеет: - навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности; - способностью организовывать групповую работу и формировать команду.	**Хорошо владеет:** - - навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности; - способностью организовывать групповую работу и формировать команду.	**Удовлетворительно владеет:** - - навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности; - способностью организовывать групповую работу и формировать команду.	**Не владеет:** - - навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности; - способностью организовывать групповую работу и формировать команду.
ПК-6	знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала,	**Отлично знает:** - основы профессионального развития персонала, процессы обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным	**Хорошо знает:** - основы профессионального развития персонала, процессы обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным	**Удовлетворительно знает:** - основы профессионального развития персонала, процессы обучения, управления карьерой и служебно-	**Не знает:** - основы профессионального развития персонала, процессы обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным

	организации работы с кадровым резервом, умение применять их на практике	продвижением персонала; - виды, формы и методы обучения персонала.	продвижением персонала; - виды, формы и методы обучения персонала.	профессиональным продвижением персонала; - виды, формы и методы обучения персонала.	продвижением персонала; - виды, формы и методы обучения персонала.
		Отлично умеет: - применять на практике методы обучения и профессионального продвижения персонала.	**Хорошо умеет:** − применять на практике методы обучения и профессионального продвижения персонала.	**Удовлетворительно умеет:** − применять на практике методы обучения и профессионального продвижения персонала.	**Не умеет:** -применять на практике методы обучения и профессионального продвижения персонала.
		Отлично владеет: - навыками обучения персонала.	**Хорошо владеет:** - навыками обучения персонала.	**Удовлетворительно владеет:** - навыками обучения персонала.	**Не владеет:** - навыками обучения 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	**Отлично знает:** - цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала.	**Хорошо знает:** -цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала.	**Удовлетворительно знает:** -цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала.	**Не знает:** -цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала.
		Отлично умеет: - разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала.	**Хорошо умеет:** - разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала.	**Удовлетворительно умеет:** - разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала.	**Не умеет:** - разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала.
		Отлично владеет: - навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала.	**Хорошо владеет:** - навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала.	**Удовлетворительно владеет:** - навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий	**Не владеет:** - навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала.

				персонала.	
ПК-8	знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской' дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	**Отлично знает:** - принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда); - порядок применения дисциплинарных взысканий.	**Хорошо знает:** - принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда); − порядок применения дисциплинарных взысканий.	**Удовлетворительно знает:** - принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда); − порядок применения дисциплинарных взысканий.	**Не знает:** - принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда); − порядок применения дисциплинарных взысканий;.
		Отлично умеет: - разрабатывать на основе законодательства и нормативных правовых актов систему мотивации и стимулирования персонала.	**Хорошо умеет:** - разрабатывать на основе законодательства и нормативных правовых актов систему мотивации и стимулирования персонала.	**Удовлетворительно умеет:** - разрабатывать на основе законодательства и нормативных правовых актов систему мотивации и стимулирования персонала.	**Не умеет:** - разрабатывать на основе законодательства и нормативных правовых актов систему мотивации и стимулирования персонала.
		Отлично владеет: - навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной и умением применять их на практике.	**Хорошо владеет:** - навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной и умением применять их на практике.	**Удовлетворительно владеет:** - навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной и умением применять их на практике.	**Не владеет:** - навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной и умением применять их на практике.

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 продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике	**Отлично знает:** - нормативно–правовую базу безопасности и охраны труда, - основы политики организации по безопасности труда; - основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала.	**Хорошо знает:** - нормативно–правовую базу безопасности и охраны труда, - основы политики организации по безопасности труда; - основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала.	**Удовлетворительно знает:** - нормативно–правовую базу безопасности и охраны труда, - основы политики организации по безопасности труда; - основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала.	**Не знает:** - понятие и нормативно–правовую базу безопасности и охраны труда, - основы политики организации по безопасности труда; - основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала.
		Отлично умеет: - применять на практике нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда; - рассчитывать продолжительность и интенсивность рабочего времени и времени отдыха.	**Хорошо умеет:** - применять на практике нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда; - рассчитывать продолжительность и интенсивность рабочего времени и времени отдыха.	**Удовлетворительно умеет:** - применять на практике нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда; - рассчитывать продолжительность и интенсивность рабочего времени и времени отдыха.	**Не умеет:** - - применять на практике нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда; - рассчитывать продолжительность и интенсивность рабочего времени и времени отдыха.
		Отлично владеет: - навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала; - технологиями	**Хорошо владеет:** - - навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала; - технологиями	**Удовлетворительно владеет:** - навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала;	**Не владеет:** - навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала; - технологиями

		управления безопасностью труда персонала.	управления безопасностью труда персонала.	- технологиями управления безопасностью труда персонала.	управления безопасностью труда персонала.
ПК-10	знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знание процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владение навыками оформления сопровождающей документации	**Отлично знает:** - Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права; - процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.	**Хорошо знает:** - рудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права; - процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.	**Удовлетворительно знает:** - рудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права; - процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.	**Не знает:** - рудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права; - процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
		Отлично умеет: - применять Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.	**Хорошо умеет:** - применять Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.	**Удовлетворительно умеет:** - применять Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.	**Не умеет:** - применять Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.
		Отлично владеет: - навыками оформления документации по приему, увольнению, переводу на другую работу и перемещению персонала в соответ-	**Хорошо владеет:** - навыками оформления документации по приему, увольнению, переводу на другую работу и перемещению персонала в	**Удовлетворительно владеет:** - навыками оформления документации по приему, увольнению, переводу на другую работу и перемещению персонала в	**Не владеет:** - навыками оформления документации по приему, увольнению, переводу на другую работу и перемещению

		ствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.	соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.	соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.	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)	**Отлично знает:** - порядок разработки организационной и функционально-штатной структуры, а также локальных нормативных актов, касающихся организации труда.	**Хорошо знает:** - порядок разработки организационной и функционально-штатной структуры, а также локальных нормативных актов, касающихся организации труда.	**Удовлетворительно знает:** - порядок разработки организационной и функционально-штатной структуры, а также локальных нормативных актов, касающихся организации труда.	**Не знает:** - порядок разработки организационной и функционально-штатной структуры, а также локальных нормативных актов, касающихся организации труда.
		Отлично умеет: - разрабатывать организационную и функционально-штатную структуру, а также локальные нормативные акты, касающиеся организации труда.	**Хорошо умеет:** - разрабатывать организационную и функционально-штатную структуру, а также локальные нормативные акты, касающиеся организации труда.	**Удовлетворительно умеет:** - разрабатывать организационную и функционально-штатную структуру, а также локальные нормативные акты, касающиеся организации труда.	**Не умеет:** - разрабатывать организационную и функционально-штатную структуру, а также локальные нормативные акты, касающиеся организации труда.
		Отлично владеет: - навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры; - навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового рас-	**Хорошо владеет:** - навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры; - навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового рас-	**Удовлетворительно владеет:** - навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры; - навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового	**Не владеет:** - навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры; - навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового рас-

		порядка, положение об отпусках, положение о командировках); - навыками работы с нормативно-правовой базой.	порядка, положение об отпусках, положение о командировках); - навыками работы с нормативно-правовой базой.	распорядка, положение об отпусках, положение о командировках); - навыками работы с нормативно-правовой базой.	порядка, положение об отпусках, положение о командировках); - навыками работы с нормативно-правовой базой.
ПК-12	знание основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации	**Отлично знает:** - основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, - основы оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями; - основы разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации.	**Хорошо знает:** - основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, - основы оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями; - основы разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации.	**Удовлетворительно знает:** - основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, - основы оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями; - основы разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации.	**Не знает:** - основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, - основы оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями; - основы разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации.
		Отлично умеет: - разрабатывать кадровую и управленческую документацию, - оптимизировать документооборот и схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями; - разрабатывать процедуры регулирования	**Хорошо умеет:** - разрабатывать кадровую и управленческую документацию, - оптимизировать документооборот и схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями; - разрабатывать процедуры регулирования	**Удовлетворительно умеет:** - разрабатывать кадровую и управленческую документацию, - оптимизировать документооборот и схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями; - разрабатывать проце-	**Не умеет:** - разрабатывать кадровую и управленческую документацию, - оптимизировать документооборот и схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями; - разрабатывать процедуры регулирования

		трудовых отношений.	трудовых отношений.	дуры регулирования трудовых отношений.	трудовых отношений.
		Отлично владеет: - навыками оформления кадровой и управленческой документации по регулированию трудовых отношений.	**Хорошо владеет:** - навыками оформления кадровой и управленческой документации по регулированию трудовых отношений.	**Удовлетворительно владеет:** - навыками оформления кадровой и управленческой документации по регулированию трудовых отношений.	**Не владеет:** - навыками оформления кадровой и управленческой документации по регулированию трудовых отношений.
ПК-13	умение вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно- правовыми актами, знание основ кадровой статистики, владение навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных дан-	**Отлично знает:** - кадровое делопроизводство, в соответствии с действующими нормативно- правовыми актами; - основы кадровой статистики.	**Хорошо знает:** - кадровое делопроизводство, в соответствии с действующими нормативно- правовыми актами; - основы кадровой статистики.	**Удовлетворительно знает:** - кадровое делопроизводство, в соответствии с действующими нормативно- правовыми актами; - основы кадровой статистики.	**Не знает:** - кадровое делопроизводство, в соответствии с действующими нормативно- правовыми актами; - основы кадровой статистики.
		Отлично умеет: - вести кадровое делопроизводство; - организовывать архивное хранение кадровых документов; - обеспечивать защиту персональных данных сотрудников.	**Хорошо умеет:** - вести кадровое делопроизводство; - организовывать архивное хранение кадровых документов; - обеспечивать защиту персональных данных сотрудников.	**Удовлетворительно умеет:** - вести кадровое делопроизводство; - организовывать архивное хранение кадровых документов; - обеспечивать защиту персональных данных сотрудников.	**Не умеет:** - вести кадровое делопроизводство; - организовывать архивное хранение кадровых документов; - обеспечивать защиту персональных данных сотрудников.

	ных сотрудников	**Отлично владеет:** - навыками составления кадровой отчетности; - навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами организации.	**Хорошо владеет:** - навыками составления кадровой отчетности; - навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами организации.	**Удовлетворительно владеет:** - навыками составления кадровой отчетности; - навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами организации.	**Не владеет:** - навыками составления кадровой отчетности; - навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами организации.
ПК-14	владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике	**Отлично знает:** - основы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда).	**Хорошо знает:** - основы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда).	**Удовлетворительно знает:** - основы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда).	**Не знает:** - основы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда).
		Отлично умеет: - анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительность труда); - разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по	**Хорошо умеет:** - анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительность труда); - разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по	**Удовлетворительно умеет:** - анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительность труда); - разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду.	**Не умеет:** - анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительность труда); - разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по

		труду.	труду.		труду.
		Отлично владеет: - навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду; - навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду.	**Хорошо владеет:** - навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду; - навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду.	**Удовлетворительно владеет:** - навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду; - навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду.	**Не владеет:** - навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду; - навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду.

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

3.1. Примерные темы выпускной квалификационной работы

1. Анализ и пути совершенствования взаимодействия предприятий с вузами и другими учебными заведениями в подготовке и повышении квалификации персонала (на примере…).
2. HR-брендинг и его взаимосвязь с управлением человеческими ресурсами (на примере…).
3. Анализ трудовой мотивации персонала организации и разработка путей повышения её эффективности (на примере …).
4. Анализ эффективности различных моделей лидерства в организации (на примере…).
5. Анализ форм и систем оплаты труда на предприятии (на примере…).
6. Бенчмаркетинг как метод развития системы управления персоналом (на примере…).
7. Влияние социальных аспектов на менеджмент персонала в организации (на примере …).
8. Управление устойчивым развитием организации (на примере…)
9. Внедрение контроллинга в систему управления персоналом (на примере…).
10. Использование модели компетенций в системе подбора персонала отдела продаж (на примере …).
11. Использование результатов деловой оценки персонала в управлении (на примере…).
12. Анализ соответствия корпоративной культуры действующей стратегии компании (на примере…).
13. Лизинг персонала: производственные, экономические и социальные эффекты (на примере…).
14. Маркетинг персонала в современной организации: основные аспекты маркетинговой деятельности в области персонала (на примере…).
15. Методы обеспечения максимальной эффективности взаимодействия HR-службы с рекрутинговыми агентствами (на примере…).
16. Методы снижения текучести кадров (на примере …).
17. Основные направления и методы развития кадрового потенциала организации (на примере …).
18. Особенности внутрифирменного обучения персонала в современной организации (на примере …).
19. Особенности организации HR-менеджмента в малом предпринимательстве (на примере…).
20. Особенности управления персоналом в период кризиса (на примере…).
21. Принципы построения эффективной системы кадрового контроля (на примере …).
22. Профессиональная адаптация и обучение в системе управления карьерой (на примере…).
23. Совершенствование развития персонала организации на основе технологии коучинга (на примере…).
24. Работа HR-службы в направлении повышения лояльности и вовлеченности сотрудников (на примере…).

25. Разработка сбалансированного управленческого решения для отбора, подбора и найма нового сотрудника (на примере…).
26. Разработка модели оценки эффективности системы обучения персонала (на примере…).
27. Разработка проекта взаимодействия организации-работодателя с внешним рынком труда (на примере…).
28. Реализация требований профессиональных стандартов в системе управления персоналом (на примере…).
29. Разработка мероприятий по снижению сопротивления персонала внедрению инновациям (на примере…).
30. Совершенствование технологии выработки управленческих решений по управлению персоналом (на примере…).
31. Совершенствование кадровой политики предприятия (на примере…).
32. Совершенствование системы деловых коммуникаций персонала (на примере).
33. Совершенствование организационной структуры управления организацией (на примере …).
34. Совершенствование системы документационного обеспечения управления персоналом на основе цифровых технологий (на примере…).
35. Совершенствование системы развития персонала предприятия (на примере…).
36. Совершенствование системы создания и управления кадровым резервом организации (на примере…).
37. Совершенствование системы развития профессиональных компетенций менеджера по работе с «VIP-клиентами» (на примере…).
38. Совершенствование системы стимулирования персонала труда в организации (на примере …)
39. Современные технологии управления конфликтами в организации (на примере…).
40. Роль и значение SMM-менеджмента в управлении персоналом (на примере…).
41. Разработка проекта внедрения оценки персонала на основе компетентностного подхода (на примере…)
42. Управление коммуникациями персонала как инструмент управления организационной культурой (на примере…).
43. Управление развитием персонала на основе компетенции «Рекрутер» в формате «WS» (на примере…).
44. Управление формированием корпоративной культуры в организации (на примере…).
45. Формирование и совершенствование имиджа организации-работодателя на рынке труда (на примере…).
46. Инвестиционный проект совершенствования деятельности по управлению персоналом (на примере…).
47. Использование модели компетенций в системе подбора персонала структурного подразделения организации (на примере …).
48. Оптимизация и автоматизация HR- процессов в компании (на примере…).
49. Управление социально-профессиональной мобильностью персонала на базе развития универсальных компетенций (на примере…).

3.2. Содержание заданий для обучающегося по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» для выполнения выпускной квалификационной работы

№ п/п	Формулировка заданий	часы	Содержание задания
1.	Сбор и формирование исходных данных ВКР	2	Подбор и анализ информации по тематике ВКР. Проведение информационного поиска для подтверждения актуальности и научной значимости проблемы. Сбор, обработка, анализ и систематизация управленческой, финансово-экономической информации по теме исследования, выбор методов и средств решения задач научного исследования.
2.	Обоснование цели и базовых задач по теме ВКР, уточнение содержания принятого к исполнению технического задания	2	Выявление компетенций организационно-управленческой, информационно-аналитической, предпринимательской деятельности в задачах исследования. Поиск прототипов и решений задач исследования. Проведение сравнительного анализа выявленных методов, принципов и подходов. Выбор и обоснование предполагаемых решений. Разработка программы (технологии, методики) разрешения поставленной управленческой проблемы, финансово-экономическое обоснование оптимальности (эффективности) предлагаемых мероприятий.
3.	Выполнение заданий требующих индивидуального подхода	2	Определение объекта, предмета и методов исследования. Теоретико-методологическое обоснование исследуемой проблемы, обоснование понятийно-категориального аппарата исследования. Осуществление сбора статистических данных, необходимых для анализа по теме исследования, проведение анализа собранной информации; формирование решения и предложений, исходя из результатов анализа. Разработка основных критериев для оценки результатов решения поставленных задач.
4.	Финансово-экономическая оценка управленческого решения	2	Определение сметной стоимости разработанных управленческих решений ВКР. Проведение финансово-экономического обоснования предлагаемых мероприятий в рамках программы (технологии, методики) в рамках исследуемой проблемы. Оценка экономической эффективности новых управленческих решений ВКР.
5.	Выполнение графической части/ приложений/ презентации ВКР	2	Выполнение графических материалов, обосновывающих теоретические выводы ВКР. Заполнение таблиц, создание рисунков, графиков, приложений, образцов документов. Подготовка презентации с использованием компьютерных программ и мультимедийных средств.
6.	Подготовка текста ВКР	4	Подготовка краткого изложения процесса исследования и выводов по его результатам в виде письменного текста с логически выверенным, аргументированным и ясным построением письменной речи.
7.	Подготовка доклада	2	Подготовка доклада для защиты ВКР с демонстрацией

	и презентации для защиты ВКР		логики и культуры мышления, навыков устной речи и умения защищать предлагаемые решения.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения образовательной программы

Оценка ВКР бакалавра обсуждается на закрытом заседании ГЭК. Решение комиссий принимаются простым большинством голосов состава комиссий, участвующих в заседании. При равном числе голосов председатель обладает правом решающего голоса.

Требования к оформлению выпускной квалификационной работы

Выпускная квалификационная работа является важнейшим итогом подготовки бакалавра на соответствующей стадии образования. Содержание выпускной квалификационной работы и ее научный уровень должны учитываться при оценке качества реализации образовательной профессиональной программы.

В соответствии с вышеизложенным к содержанию выпускных квалификационных работ предъявляются следующие требования.

Выпускная квалификационная работа бакалавра должна представлять собой самостоятельное исследование автора, связанное с разработкой теоретических, прикладных (научно-производственных) задач специальности (специализации), или разработку конкретных творческих проблем, определяемых спецификой данной образовательной профессиональной программы. Согласно требованиям, изложенным в Федеральном государственном образовательном стандарте высшего образования по специальности 38.03.03 «Управление персоналом», выпускная квалификационная работа должна отражать знание сферы управления персоналом, уровень профессиональной подготовки, владение профессиональными технологиями, умение разрабатывать новые подходы к решению проблем по управлению персоналом. ВКР может носить также научно-исследовательский характер и выполняться на базе анализа литературных источников и научных разработок.

Выпускная квалификационная работа основывается на глубоком изучении литературы по направлению: учебников, учебных пособий, научной литературы, монографий, периодической печати, журналов на иностранных языках и т.п. В процессе выполнения ВКР студент должен изучить не менее 50 источников.

В каждой выпускной квалификационной работе должна быть разработана основная тема в соответствии с планом, одобренным кафедрой, в том числе отдельные современные и перспективные теоретические и практические вопросы.

Выпускная квалификационная работа должна иметь следующую структуру:

- титульный лист;
- оглавление;
- введение;
- основной текст (главы, параграфы, разделы, пункты);
- заключение;
- список использованных источников и литературы;
- приложения.

Объем текстовых материалов бакалаврской ВКР, отпечатанных на стандартных листах, стандартным шрифтом (размером 14 пт, гарнитура Times New Roman) через полтора интервала, должен быть не менее 60-70 страниц. В это количество страниц не входят приложения.

Оглавление

Оглавление должно следовать после титульного листа. В нем содержится название глав и параграфов с указанием страниц. Оно печатается через 1,5 интервала.

Введение

Во введении обосновывается актуальность темы исследования. Оно включает в себя краткий обзор литературы и эмпирических данных, оценку степени теоретической разработанности проблемы и анализ противоречий практики, обоснование темы исследования и необходимости ее дальнейшего
научного изучения. Во введении формулируются цели и задачи, определяется объект и предмет исследования.

Основной текст

Основной текст разбивается на главы, которые, в свою очередь, дробятся на параграфы. Каждая глава должна заканчиваться выводами автора. Выпускная квалификационная работа должна включать две главы.

Заключение

В заключении подводятся итоги проведенного исследования, обобщаются основные теоретические положения и делаются выводы и рекомендации по практическому использованию результатов выпускной квалификационной работы.

Критериями оценки выпускной квалификационной работы являются:

1) актуальность и степень разработанности темы;

2) соответствие содержания выпускной квалификационной работы целевой установке;

3) полнота охвата первоисточников и исследовательской литературы;

4) научная обоснованность и аргументированность обобщений, выводов и рекомендаций;

5) творческий подход и самостоятельность в анализе, обобщениях и выводах;

6) научный уровень, полнота, качество и новизна разработки темы;

7) уровень овладения методикой исследования;

8) возможность практического использования результатов ВКР.

9) научный стиль изложения;

10) соблюдение всех требований к оформлению выпускной квалификационной работы и сроков ее исполнения.

При оценке выпускной квалификационной работы также принимается во внимание:

- качество доклада студента;
- наличие и качество презентации и раздаточного материала;
- полнота и точность ответов на вопросы по содержанию работы.

Техническое оформление ВКР должно соответствовать требованиям, предъявляемым к работам, направляемым в печать.

Текст ВКР работы печатается на принтере ПК на одной стороне
стандартного листа белой бумаги формата А 4 (210 х 297 мм). Оформление выпускной квалификационной работы должно быть выполнено в соответствии с «Методическими рекомендациями по выполнению выпускной квалификационной работы по направлениям высшего образования» и Методическими рекомендациями по выполнению выпускной квалификационной работы по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

Требования к материалам, определяющим процедуру оформления, защиты и оценивания выпускной квалификационной работы, а также формы документов, используемые для подготовки и оценивания ВКР, представлены в Методических рекомендациях по выполнению выпускной квалификационной работы по направлению 38.03.03 Управление персоналом.

Содержание презентации к ВКР

1. Количество слайдов - 10-12.

2. Цветовое оформление - выдержанная контрастная цветовая гамма.

3. Титульный лист по форме - тема ВКР полностью, ФИО автора, группа, форма обучения, ФИО, должность научного руководителя.

4. Краткий перечень целей, задач, проблем – один-два слайда.

5. Последовательность слайдов должна соответствовать логике доклада.

6. Слайды с таблицами на нейтральном (белом) фоне должны отражать содержание исследуемой проблемы.

7. Анимация применяется в презентации только в тех случаях, если не мешает восприятию содержания слайда, как правило, при смене слайдов.

8. Возможно включение в презентацию видеоряда (в пределах выделенного времени).

9. Последний слайд - "Спасибо за внимание"

Критерии оценки выпускных квалификационных работ

Защита выпускной квалификационной работы (ВКР) определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

«Отлично» выставляется за ВКР, если она носит исследовательский характер; имеет грамотно изложенную теоретическую главу; содержит глубокий анализ, логичное, последовательное изложение материала с соответствующими выводами и обоснованными предложениями, положительный отзыв научного руководителя. При ее защите студент показывает глубокие знания темы, свободно оперирует данными исследования, выносит обоснованные предложения, а во время доклада использует презентацию, наглядные пособия или раздаточный материал, свободно отвечает на поставленные вопросы.

«Хорошо» выставляется за ВКР, которая носит исследовательский характер, имеет грамотно изложенную теоретическую главу, в ней представлен достаточно подробный анализ и критический разбор практической деятельности, последовательное изложение материала с соответствующими выводами и не вполне обоснованными предложениями. При ее защите студент показывает знание вопросов темы, оперирует данными исследования, вносит предложения по теме; во время доклада использует наглядные пособия или раздаточный материал, без особых затруднений отвечает на поставленные вопросы.

«Удовлетворительно» выставляется за ВКР, которая носит исследовательский характер, имеет теоретическую главу, базируется на практическом материале, но проведен поверхностный анализ и недостаточно критический разбор, в ней просматриваются непоследовательность изложения материала, представлены необоснованные предложения. В рецензии имеются замечания по содержанию работы и методике анализа. При ее защите студент проявляет неуверенность, показывает слабые знания вопросов темы, не всегда дает исчерпывающие аргументированные ответы.

«Неудовлетворительно» выставляется за ВКР, которая не носит исследовательского характера, не имеет анализа, не отвечает требованиям, изложенным в методических указаниях кафедры. Выводы носят декларативный характер. В отзывах научного руководителя имеются существенные критические замечания. При защите студент затрудняется отвечать на поставленные вопросы по теме работы, не знает теории вопроса, при ответе допускает существенные ошибки. К защите не подготовлены наглядные пособия и раздаточный материал.