

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего**  
**образования «Национальный исследовательский**  
**Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»**

**ФАКУЛЬТЕТ СОЦИАЛЬНЫХ НАУК**

**УТВЕРЖДЕНО**  
решением президиума  
Ученого совета ННГУ  
протокол от «16» января 2024 г. № 1

**ПРОГРАММА**  
**ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Уровень высшего образования  
**бакалавриат**

---

Направление подготовки  
**38.03.03. Управление персоналом**

---

Магистерская программа  
**«Управление и развитие персонала организации»**

---

Квалификация выпускника  
**бакалавр**

---

Нижний Новгород  
2024

## 1. МЕСТО ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ В СТРУКТУРЕ ООП

Государственная итоговая аттестация (ГИА), завершающая освоение основной образовательной программы, проводится государственной экзаменационной комиссией в целях определения соответствия результатов освоения обучающимися образовательной программы требованиям Образовательного стандарта ННГУ.

Государственная итоговая аттестация выпускников по направлению подготовки 38.03.03. Управление персоналом проводится в форме следующих государственных аттестационных испытаний:

- государственного экзамена по направлению подготовки;
- защиты выпускной квалификационной работы - бакалаврской работы.

## 2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1.1. Выпускник, освоивший программу, готов к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: организационно-управленческого, научно-исследовательского и педагогического на которые ориентирована программа магистратуры по направлению подготовки 38.03.03. Управление персоналом, профиль «Управление и развитие персонала организации».

Результаты освоения образовательной программы:

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Результаты освоения
УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач.	ИУК-1.1. Определяет параметры поиска информации (описывает состав и структуру требуемых данных), эффективно реализует процессы их сбора, обработки и интерпретации.	<b>Знать:</b> 1) основные способы, методы и инструменты поиска и сбора информации; 2) основные принципы и методы работы с данными; 3) основные методы и технологии обработки и анализа данных. <b>Уметь:</b> 1) осуществлять поиск и сбор информации; 2) анализировать, обобщать, систематизировать информацию; 3) обрабатывать данные с использованием современных методов. <b>Владеть:</b> 1) навыками поиска информации в информационных системах; 2) принципами и методами обработки, анализа, обобщения информации; 3) навыками интерпретации данных.
	ИУК-1.2. Формулирует собственные суждения и оценки на основе аргументации и логики.	<b>Знать:</b> 1) основные принципы логики и аргументации; 2) принципы рационального анализа данных и вывода умозаключений; 3) принципами и правилами рационального принятия решений. <b>Уметь:</b> 1) логически мыслить; 2) применять принципы и методы логического познания; 3) применять принципы и методы рационального принятия решений. <b>Владеть:</b> 1) навыками логического умозаключения; 2) навыками аргументации; 3) навыками принятия решений.
	ИУК-1.3. Отличает факты от мнений, интерпретаций и	<b>Знать:</b> 1) научные принципы объективности познания; 2) принципы критического мышления и познания;

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Результаты освоения
	оценок в рассуждениях других участников процесса обмена информацией.	3) принципы и правила проверки и перепроверки информации, проверки качества данных. <b>Уметь:</b> 1) оценивать информацию на основе критериев объективности; 2) критически мыслить и принимать решения на основе объективных и перепроверенных данных; 3) аргументировать свою позицию на основе критериев объективности. <b>Владеть:</b> 1) навыками проверки и перепроверки данных; 2) навыками обоснования объективности своей позиции.
	ИУК-1.4. Осуществляет процесс обмена информацией на основе безоценочных высказываний в отношении иной точки зрения.	<b>Знать:</b> 1) научные принципы интерсубъективности познания; 2) принципы и методы коллективного познания, совместной познавательной деятельности; 3) правила проведения дискуссий, принципы группового принятия решений. <b>Уметь:</b> 1) конструктивно обсуждать в группе идеи и мнения; 2) конструктивно участвовать в дискуссиях для принятия совместных решений; 3) аргументировать свою позицию с учётом разных точек зрения. <b>Владеть:</b> 1) навыками участия в групповых дискуссиях и обмене мнениями; 2) навыками совместной познавательной деятельности.
УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.	ИУК-2.1. Формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение.	<b>Знать:</b> 1) принципы и методы анализа проблем и постановки цели их решения; 2) принципы анализа целевых ориентиров, разбиения цели на задачи; 3) принципы обоснования цели проекта, аргументации его реализации. <b>Уметь:</b> 1) определять цели и задачи решения тех или иных проблем; 2) рационально обосновывать цели проектов и целевые показатели; 3) проводить экспертизы целевых ориентиров проектов. <b>Владеть:</b> 1) навыками целеполагания; 2) навыками аргументации цели проекта.
	ИУК-2.2. Проектирует решение конкретной задачи проекта, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.	<b>Знать:</b> 1) принципы и правила проектной деятельности; 2) принципы и правила реализации проектов на основе действующих норм и правил; 3) технологии и методы анализа ресурсов проектов и обоснования возможности их реализации. <b>Уметь:</b> 1) анализировать проекты и их обосновывать; 2) применять методы и технологии проектной деятельности; 3) оценивать проекты на основе действующих норм, правил и стандартов. <b>Владеть:</b> 1) навыками анализа проектов; 2) навыками обоснования проектов исходя из нормативов и имеющихся возможностей.
	ИУК-2.3. Прогнозирует ожидаемые результаты в отношении решения каждой задачи в	<b>Знать:</b> 1) технологии реализации проектов; 2) принципы прогнозирования и проектирования решения конкретных практических задач;

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Результаты освоения
	отдельности и решения выделенных задач в комплексе.	3) способы решения проблемных ситуаций при реализации проектов. <b>Уметь:</b> 1) прогнозировать результаты проекта; 2) решать конкретные задачи по проекту; 3) выстраивать управленческие и организационные процессы реализации проекта. <b>Владеть:</b> 1) алгоритмами реализации проектов; 2) способами решения конкретных практических задач.
	ИУК-2.4. Осуществляет презентацию результатов комплексного решения задач проекта.	<b>Знать:</b> 1) принципы оценки эффективности проекта, его успешности; 2) принципы обобщения и представления результатов проекта; 3) принципы и правила написания отчётов по проекту. <b>Уметь:</b> 1) анализировать результаты проекта; 2) представлять результаты проекта; 3) писать отчёты по проектам. <b>Владеть:</b> 1) навыками презентации проектов; 2) навыками написания отчётов по проектами или соответствующих публикаций.
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИУК-3.1. Реализует стратегию сотрудничества для достижения командных целей.	<b>Знать:</b> 1) основы социальной психологии личности, групп и коллективов; 2) принципы и методы эффективной работы в группе, сотрудничества и конструктивного взаимодействия; 3) основы командообразования и эффективного лидерства. <b>Уметь:</b> 1) изучать и анализировать социальные процессы; 2) применять на практике методы социальной психологии и психологии лидерства; 3) эффективно взаимодействовать в команде, организовывать её работу. <b>Владеть:</b> 1) принципами совместной деятельности; 2) опытом работы в коллективах; 3) навыками работы в команде.
	ИУК-3.2. Активно участвует в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов командной работы.	<b>Знать:</b> 1) теоретические основы и практические формы эффективного общения и межличностного взаимодействия; 2) принципы и способы эффективного общения, преодоления барьеров межличностного взаимодействия; 3) принципы и методы эффективной командной работы. <b>Уметь:</b> 1) использовать методы и приёмы эффективного общения; 2) конструктивно взаимодействовать в команде; 3) презентовать свои идеи, выступать публично. <b>Владеть:</b> 1) навыками общения в групповых процессах; 2) способами эффективного общения и межличностного взаимодействия; 3) опытом публичного выступления.
	ИУК-3.3. Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении.	<b>Знать:</b> 1) социальные и этические нормы, основы деловой этики; 2) основы ролевого поведения, социальные роли в командах; 3) психологию социальной перцепции, познания человека человеком. <b>Уметь:</b> 1) действовать в соответствии с принципами этики, социальными

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Результаты освоения
		<p>правилами и нормами;</p> <p>2) анализировать состояние человека в общении, причины поведение и поступков.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) этическими принципами работы в организации;</p> <p>2) профессиональными социальными нормами и правилами.</p>
УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	ИУК-4.1. Использует государственный и иностранный (-ые) язык в межличностном общении и профессиональной деятельности, выбирая соответствующие вербальные и невербальные средства коммуникации.	<p><b>Знать:</b></p> <p>1) основы русского языка;</p> <p>2) основы иностранного языка;</p> <p>3) основы культуры речи и деловой коммуникации.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1) правильно коммуницировать на русском языке;</p> <p>2) общаться на иностранном языке;</p> <p>3) грамотно переводить тексты с русского на иностранный язык и с иностранного – на русский.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) правилами и нормами русского языка;</p> <p>2) правилами и нормами иностранного языка;</p> <p>3) навыками перевода иностранных текстов.</p>
	ИУК-4.2. Ведет деловую переписку, учитывая особенности стилистики официальных и неофициальных писем, социокультурные различия в формате корреспонденции на государственном и иностранном (-ых) языках.	<p><b>Знать:</b></p> <p>1) принципы деловой переписки на русском языке;</p> <p>2) принципы деловой переписки на иностранном языке;</p> <p>3) правилами перевода профессиональных документов с иностранного языка на русский.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1) вести деловую переписку на русском языке;</p> <p>2) вести деловую переписку на иностранном языке;</p> <p>3) грамотно переводить профессиональную информацию с иностранного языка на русский.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) способами ведения деловой переписки;</p> <p>2) способами перевода профессиональной информации с иностранного языка на русский.</p>
	ИУК-4.3. Использует информационно-коммуникационные технологии при поиске необходимой информации в процессе решения стандартных коммуникативных задач на государственном и иностранном (-ых) языках.	<p><b>Знать:</b></p> <p>1) информационно-коммуникационные технологии, важные для поиска информации и решения задач на русском языке;</p> <p>2) информационно-коммуникационные технологии, важные для работы с информацией на иностранном языке.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1) использовать информационно-коммуникационные технологии для работы с информацией;</p> <p>2) использовать информационно-коммуникационные технологии для перевода информации с одного языка на другой.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) информационно-коммуникационными технологиями для работы с информацией;</p> <p>2) информационно-коммуникационными технологиями для перевода информации с одного языка на другой.</p>
УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах.	ИУК-5.1. Применяет основные категории философии к анализу мировоззренческой специфики различных культурных сообществ.	<p><b>Знать:</b></p> <p>1) основные категории философии и историю их формирования;</p> <p>2) основные теории и концепции социальных наук;</p> <p>3) историю развития социальных и управленческих идей и концепций.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1) применять основные категории философии анализу общественных идей;</p> <p>2) применять основные теории и концепции социальных наук к анализу мировоззренческой специфики различных культурных сообществ;</p>

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Результаты освоения
		3) анализировать в историческом контексте становление социальных и управленческих идей и концепций. <b>Владеть:</b> 1) навыками философского анализа идей; 2) навыками исторического анализа социальных и культурных событий; 3) навыками социально-культурного анализа общественного мировоззрения.
	ИУК-5.2. Демонстрирует толерантное восприятие социальных и культурных различий, уважительное и бережное отношение к историческому наследие и культурным традициям.	<b>Знать:</b> 1) социальные и культурные факторы формирования социумов; 2) принципы толерантного восприятия социальных и культурных различий; 3) принципы государственной политики толерантного отношения к социально-культурным различиям. <b>Уметь:</b> 1) уважительно и бережно относиться к историческому наследию и культурным традициям общества; 2) анализировать историческое наследие и культурные традиции народов; 3) анализировать государственную политику по обеспечению согласия и толерантности в обществе. <b>Владеть:</b> 1) владеть навыками толерантного отношения к истории и культуре народов; 2) навыками анализа культуры и традиций общества.
	ИУК-5.3. Находит и использует необходимую для саморазвития и взаимодействия с другими людьми информацию о культурных особенностях и традициях.	<b>Знать:</b> 1) культуру и традиции общества; 2) традиционные социальные нормы и правила; 3) механизмы динамики социальных установок, норм и традиций. <b>Уметь:</b> 1) анализировать социальные установки и нормы, а также их динамику; 2) анализировать межличностные отношения на основе социально-культурных норм, установок, традиций; 3) использовать культурные нормы для саморазвития и взаимодействия с другими людьми. <b>Владеть:</b> 1) владеть опытом приобщения к культуре и традициям общества; 2) навыками анализа социально-культурных установок, норм и традиций.
	ИУК-5.4. Проявляет в своём поведении уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и культурных традиций мира.	<b>Знать:</b> 1) историю России в контексте мировой истории и культурных традиций мира; 2) социально-экономическую историю общества; 3) историю становления социально-культурных и управленческих традиций в обществе. <b>Уметь:</b> 1) анализировать исторические процессы; 2) анализировать историческое становление культуры и мировоззрения в обществе; 3) анализировать историческое становление социальных явлений и управленческих практик в обществе. <b>Владеть:</b> 1) уважительным отношением к историческому наследию общества; 2) уважительным отношением к социокультурным традициям различных социальных групп.
	ИУК-5.5. Сознательно выбирает ценностные	<b>Знать:</b> 1) природу ценностей и принципы их изучения;

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Результаты освоения
	<p>ориентиры и гражданскую позицию; аргументированно обсуждает и решает проблемы мировоззренческого, общественного и личностного характера.</p>	<p>2) ценностные ориентиры общества как основы мировоззрения личности и социальных групп;  3) ценностные основания этики, духовности, гражданской позиции.  <b>Уметь:</b>  1) анализировать личностные и общественные ценности, основания духовности;  2) анализировать гражданскую позицию на основе системы ценностей, принципов этики и морали;  3) аргументировано обсуждать и решать проблемы мировоззренческого, общественного и личностного характера.  <b>Владеть:</b>  1) навыками анализа ценностных оснований общества и социальных групп;  2) навыками анализа гражданской и мировоззренческой позиции.</p>
<p>УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p>	<p>ИУК-6.1. Проявляет готовность к самоорганизации, планирует и реализует намеченные цели в разных сферах деятельности (в т.ч. и профессиональной), реализует навыки тайм-менеджмента.</p>	<p><b>Знать:</b>  1) теорию и практические принципы профориентации, профессиональной и личностной самореализации;  2) правила самоорганизации в учебной и профессиональной деятельности;  3) принципы тайм-менеджмента.  <b>Уметь:</b>  1) применять принципы тайм-менеджмента в организации деятельности;  2) планировать и организовывать свою деятельность ;  3) ставить цели саморазвития в различных сферах деятельности и планировать их достижение.  <b>Владеть:</b>  1) правилами самоорганизации деятельности;  2) опытом целеполагания собственного профессионального развития.</p>
	<p>ИУК-6.2. Демонстрирует интерес к учебе и готовность к продолжению образования и самообразованию, использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков.</p>	<p><b>Знать:</b>  1) факторы и механизмы личной эффективности в обучении и профессиональной деятельности;  2) потенциальные возможности для приобретения новых знаний и навыков;  3) инструменты, методы и технологии самообразования и саморазвития.  <b>Уметь:</b>  1) выстраивать систему самообразования;  2) выстраивать траектории личностного и профессионального развития  3) анализировать ресурсы личностного и профессионального развития.  <b>Владеть:</b>  1) опытом самообразования;  2) навыком анализа ситуации личностного и профессионального развития;  3) навыком построения траекторий личностного и профессионального развития.</p>
	<p>ИУК-6.3. Учитывает собственные личностно-психологические характеристики и принципы образования в течение всей жизни для саморазвития, успешного выполнения</p>	<p><b>Знать:</b>  1) принципы компетентностного подхода как основы профессионального развития и личной эффективности;  2) принципы непрерывного образования, обучения в течение всей жизни;  3) факторы и инструменты карьерного роста и личной эффективности.  <b>Уметь:</b>  1) анализировать личностные характеристики, способности и</p>

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Результаты освоения
	профессиональной деятельности и карьерного роста.	компетенции для оценки эффективности и личностного потенциала; 2) ориентироваться в социально-экономической среде для саморазвития и планирования карьеры; 3) планировать карьерный рост и профессиональную самореализацию. <b>Владеть:</b> 1) методами и средствами достижения личной эффективности; 2) принципами планирования карьерного роста и профессиональной самореализации.
УК-7. Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности и для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.	ИУК-7.1. Поддерживает должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности, соблюдает нормы здорового образа жизни.	<b>Знать:</b> 1) основы здорового образа жизни; 2) принципы и методы поддержки оптимального физического состояния. <b>Уметь:</b> 1) вести здоровый образ жизни; 2) поддерживать должный уровень физической активности. <b>Владеть:</b> 1) навыками здорового образа жизни; 2) методами и средствами физической культуры.
	ИУК-7.2. Использует основы физической культуры для осознанного выбора здоровьесберегающих технологий с учетом внутренних и внешних условий реализации конкретной социальной и профессиональной деятельности.	<b>Знать:</b> 1) основы физической культуры; 2) здоровьесберегающие технологии. <b>Уметь:</b> 1) применять принципы физической культуры в жизни и профессиональной деятельности; 2) применять здоровьесберегающие технологии в конкретных условиях социальной и профессиональной деятельности. <b>Владеть:</b> 1) навыками физической культуры; 2) здоровьесберегающими технологиями.
УК-8. Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных	ИУК-8.1. Демонстрирует знание основ создания и поддержки в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасных условий жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов.	<b>Знать:</b> 1) современные угрозы, природные и техногенные риски и кризисы; 2) основы безопасности жизнедеятельности, правила поведения в чрезвычайных ситуациях и военных конфликтах; 3) принципы сохранения природной среды для нормальной жизнедеятельности. <b>Уметь:</b> 1) анализировать современные угрозы и риски; 2) применять принципы безопасности жизнедеятельности в повседневной жизни и в профессиональной деятельности; 3) поддерживать безопасные условия жизнедеятельности. <b>Владеть:</b> 1) навыками анализа рисков и безопасности; 2) способами поддержания безопасности жизнедеятельности.
	ИУК-8.2. Демонстрирует умение создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной	<b>Знать:</b> 1) факторы и причины уязвимости и незащищенности; 2) принципы обеспечения личной защищенности и безопасности при различных угрозах. 3) условия обеспечения безопасности окружающей среды. <b>Уметь:</b>



Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Результаты освоения
конфликтов.	деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, грамотно вести себя при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов.	1) анализировать системы безопасности; 2) анализировать возможности обеспечения безопасности; 3) организовывать личную безопасность и безопасность окружающей среды. <b>Владеть:</b> 1) навыками обеспечения личной безопасности; 2) способами обеспечения безопасности среды.
УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах.	ИУК-9.1. Владеет дефектологическими знаниями применительно к социальной и профессиональной сферам деятельности.	<b>Знать:</b> 1) биологические и социальные факторы развития, причины и факторы дизонтогенеза, дезадаптации и психических нарушений; 2) психологические особенности людей с ограниченными возможностями здоровья; 3) психологические и педагогические основы дефектологии и инклюзии. <b>Уметь:</b> 1) анализировать процесс и результат психического развития, его отклонения; 2) анализировать психологические особенности людей с ограниченными возможностями здоровья; 3) применять базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах; руководствоваться принципами инклюзии при работе с людьми с ограниченными возможностями здоровья. <b>Владеть:</b> 1) принципами анализа факторов и механизмов психического развития; 2) принципами анализа психических нарушений; 3) принципами инклюзии при работе с людьми с ограниченными возможностями здоровья.
	ИУК-9.2. Использует дефектологические знания применительно к социальной и профессиональной сферам деятельности	<b>Знать:</b> 1) основы теории и практики психокоррекции и психотерапии; 2) возможности трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья; 3) психолого-педагогические основы сопровождения лиц с ограниченными возможностями здоровья в системе труда. <b>Уметь:</b> 1) сопоставлять и анализировать различные психотерапевтические и психокоррекционные подходы; 2) осуществлять психолого-педагогическое сопровождение лиц с ограниченными возможностями здоровья в системе труда; 3) анализировать социальную и профессиональную среду с учётом требований инклюзии. <b>Владеть:</b> 1) принципами психокоррекции и психотерапии; 2) принципами анализа среды на основе принципов инклюзии; 3) принципами психолого-педагогического сопровождения лиц с ограниченными возможностями здоровья.
УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных	ИУК-10.1. Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия	<b>Знать:</b> 1) основы микро- и макроэкономики, ключевые концепции экономических процессов и рыночных механизмов; 2) основные концепции менеджмента и маркетинга как экономической деятельности; 3) формы участия государства в экономике и экономическом развитии.

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Результаты освоения
областях жизнедеятельности.	государства в экономике.	<b>Уметь:</b> 1) анализировать экономическую информацию; 2) изучать экономические процессы и явления; 3) изучать инструменты и методы работы экономических субъектов. <b>Владеть:</b> 1) принципами анализа экономической информации; 2) принципами изучения экономических явлений.
	ИУК-10.2. Использует методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом).	<b>Знать:</b> 1) основы финансовой грамотности; 2) основы экономической деятельности; 3) принципы принятия экономических решений. <b>Уметь:</b> 1) использовать экономические знания в повседневной практике для принятия экономических решений; 2) использовать методы личного экономического и финансового планирования; 3) использовать финансовые инструменты. <b>Владеть:</b> 1) принципами финансового планирования и управления денежными средствами; 2) принципами экономической деятельности; 3) навыками принятия экономических решений.
	ИУК-10.3. Осуществляет контроль собственных экономических и финансовых рисков.	<b>Знать:</b> 1) факторы и причины финансовых рисков; 2) структуру и механизмы экономического мышления и экономического поведения; 3) принципы экономической безопасности. <b>Уметь:</b> 1) анализировать рынки и экономические ситуации на предмет выраженности риска; 2) анализировать экономическое поведение и поведение потребителей; 3) анализировать условия и возможности обеспечения экономической безопасности. <b>Владеть:</b> 1) принципами анализа экономических рисков; 2) принципами анализа экономического поведения.
УК-11. Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному у поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности.	ИУК-11.1. Анализирует действующие правовые нормы, способы профилактики, обеспечивающие борьбу с коррупцией и противодействие проявлениям экстремизма, терроризма в различных областях жизнедеятельности.	<b>Знать:</b> 1) основы права; 2) факторы и причины нарушений законодательства, коррупции, проявлений экстремизма, терроризма; 3) правовые нормы и способы профилактики, обеспечивающие борьбу с коррупцией и противодействие проявлениям экстремизма, терроризма в различных областях жизнедеятельности. <b>Уметь:</b> 1) применять правовые нормы, действовать на основе правил и норм нетерпимого отношения к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционного поведения; 2) анализировать проявления неправового поведения. <b>Владеть:</b> 1) правовыми нормами; 2) навыками анализа нарушений правовых норм.
	ИУК-11.2. Соблюдает правила взаимодействия на основе нетерпимого отношения к	<b>Знать:</b> 1) трудовое право, в том числе в части противодействия коррупции; 2) принципы нетерпимого отношения к проявлению экстремизма и терроризма в профессиональной деятельности;

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Результаты освоения
	проявлению экстремизма, терроризма, коррупционному поведению в профессиональной деятельности.	3) управленческие меры по противодействию экстремизму, терроризму, коррупционному поведению в профессиональной деятельности. <b>Уметь:</b> 1) выделять в профессиональной деятельности признаки экстремизма, терроризма, коррупционного поведения; 2) выражать свою гражданскую позицию по правовым вопросам. <b>Владеть:</b> 1) нормами права в отношении противодействия экстремизму, терроризму, коррупционному поведению; 2) формами нетерпимого отношения к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционного поведения.
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач.	ИОПК-1.1. Понимает и критически анализирует теории, концепции и идеи экономических, управленческих, социологических и психологических наук, использует знания о них при решении задач в сфере управления персоналом.	<b>Знать:</b> 1) основные научные экономические теории и концепции, важные для практики управления; 2) основные научные социологические теории и концепции, важные для практики управления; 3) основные научные психологические теории и концепции, важные для практики управления. <b>Уметь:</b> 1) анализировать экономические теории с точки зрения управления персоналом; 2) анализировать социологические теории с точки зрения управления персоналом; 3) анализировать психологические теории с точки зрения управления персоналом. <b>Владеть:</b> 1) навыками анализа научных теорий применительно к практике управления персоналом; 2) способами решения задач управления персоналом на основе экономических, социологических или психологических научных теорий.
	ИОПК-1.2. Использует знания о современных научных теориях управления для аргументации использования определенных методов и технологий управления персоналом.	<b>Знать:</b> 1) основы менеджмента и управленческой деятельности; 2) основы экономики организации и управления; 3) основы психологии управления профессиональной деятельностью. <b>Уметь:</b> 1) применять административные принципы и методы в практике управления персоналом; 2) применять экономические принципы и методы в практике управления персоналом; 3) применять психологические принципы и методы в практике управления персоналом. <b>Владеть:</b> 1) административно-управленческими методами в практике работы с персоналом; 2) экономическими методами и технологиями анализа и управления персоналом.
	ИОПК-1.3. Ориентируется в трудовом законодательстве Российской Федерации, осознает значимость применения правовых норм в работе с персоналом.	<b>Знать:</b> 1) основы трудового законодательства; 2) правовые нормы управления персоналом; 3) права и обязанности работника и работодателя. <b>Уметь:</b> 1) применять принципы трудового законодательства; 2) анализировать правовые вопросы управления персоналом. <b>Владеть:</b> 1) принципами и нормами трудового законодательства;

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Результаты освоения
		2) способами анализа управленческих ситуаций на основе норм трудового права.
ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом.	ИОПК-2.1. Ориентируется в источниках информации для решения задач управления персоналом, грамотно осуществляет поиск информации, реализует принцип критического отношения к данным и источникам информации, определяет уровень их объективности.	<b>Знать:</b> 1) источники управленческой информации; 2) источники информации по управлению персоналом; 3) принципы критического анализа управленческой информации на основе критериев полноты, надёжности, объективности. <b>Уметь:</b> 1) получать нужную управленческую информацию; 2) анализировать управленческую информацию; 3) использовать информацию в управлении персоналом. <b>Владеть:</b> 1) навыками работы с источниками управленческой информации; 2) принципами анализа качества управленческой информации.
	ИОПК-2.2. Ориентируется в методах сбора данных о персонале организаций, правильно их применяет, может оценить их качество и соответствие поставленным задачам.	<b>Знать:</b> 1) принципы и правила сбора данных; 2) принципами и методами обработки, группировки, обобщения и первичного анализа данных. <b>Уметь:</b> 1) осуществлять сбор данных; 2) осуществлять первичную обработку и систематизацию данных; 3) составлять матрицы данных. <b>Владеть:</b> 1) принципами и методами сбора данных; 2) принципами и методами первичной обработки и систематизации данных.
	ИОПК-2.3. Понимает современные научные принципы обработки данных, количественного и качественного анализа данных, может осуществлять статистическую обработку и анализ данных.	<b>Знать:</b> 1) принципы обработки и анализа данных; 2) методы математической статистики. <b>Уметь:</b> 1) статистически обрабатывать и анализировать данные; 2) проводить качественный анализ на основе статистики. <b>Владеть:</b> 1) методами статистики; 2) навыками анализа данных; 3) навыками научной интерпретации статистических данных.
ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ИОПК-3.1. Понимает основы менеджмента и стратегического управления, ориентируется в современных концепциях построения стратегического развития компаний, применяет их в работе по управлению персоналом.	<b>Знать:</b> 1) основы стратегического менеджмента; 2) основные принципы, концепции и теории стратегического управления персоналом; 3) документационного обеспечения стратегии управления персоналом. <b>Уметь:</b> 1) проводить стратегический анализ; 2) применять принципы стратегического управления в практике управления персоналом. <b>Владеть:</b> 1) принципами стратегического планирования; 2) принципами управления персоналом на основе стратегических планов.
	ИОПК-3.2. Осуществляет проектирование процессов управления персоналом на основе	<b>Знать:</b> 1) принципы и методы стратегического планирования; 2) принципы анализа персонала и кадрового планирования на основе стратегических планов; 3) принципы и правила анализа и прогнозирования экономики

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Результаты освоения
	прогнозирования возможных результатов развития организации и с учетом организационных и социальных последствий.	<p>персонала на основе стратегических планов. основные принципы выстраивания кадровой политики на основе стратегического планирования.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) анализировать организационные и социальные последствия управления персоналом при стратегическом планировании;</li> <li>2) осуществлять проектирование процессов управления персоналом;</li> <li>3) анализировать развитие процессов управления персоналом на основе стратегических планов.</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) методами стратегического планирования;</li> <li>2) принципами анализа процессов управления персоналом на основе стратегических планов.</li> </ol>
	ИОПК-3.3. Разрабатывает предложения по управлению персоналом в соответствии со стратегическими планами развития организации, разрабатывает соответствующие документы.	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) основные принципы выстраивания кадровой политики на основе стратегического планирования;</li> <li>2) принципы анализа и обоснования стратегических изменений в кадровую политику компании;</li> <li>3) принципы организации труда и развития персонала на основе кадровой стратегии.</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) анализировать кадровую политику компании;</li> <li>2) разрабатывать предложения по организации труда на основе кадровой политики компании;</li> <li>3) предложения по развитию персонала на основе кадровой политики компании.</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) методами анализа кадровой политики;</li> <li>2) методами управления персоналом по реализации кадровой политики.</li> </ol>
ОПК-4. Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет.	ИОПК-4.1. Понимает принципы оперативного управления предприятиями, ориентируется в современных теориях и концепциях организации эффективной работы современных компаний, опирается на них в практической работе с персоналом.	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) принципы, концепции и теории управления персоналом;</li> <li>2) принципы документационного обеспечения оперативного управления персоналом;</li> <li>3) концепции и методы управления персоналом на основе принципов безопасности и экономической эффективности.</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) применять на практике теории и принципы управления персоналом;</li> <li>2) осуществлять оперативное управление персоналом;</li> <li>3) оценивать эффективность работы с персоналом.</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) принципами управления персоналом;</li> <li>2) навыками оперативного управления.</li> </ol>
	ИОПК-4.2. Демонстрирует готовность выполнять основные функции оперативного управления персоналом на основе научно обоснованных и эффективных технологий отечественной и зарубежной практики, организовывать процессы труда и	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) функции управления персоналом;</li> <li>2) методы и технологии управления персоналом;</li> <li>3) принципы и методы организации процесса труда и обеспечения его эффективности.</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) реализовывать функции управления персоналом;</li> <li>2) применять методы и технологии управления персоналом;</li> <li>3) применять ключевые принципы и методы организации процесса труда.</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) методами управления персоналом;</li> <li>2) принципами организации труда;</li> <li>3) принципами обеспечения безопасности труда</li> </ol>

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Результаты освоения
	оценивать их эффективность.	
	ИОПК-4.3. Разрабатывает элементы документационного обеспечения системы управления персоналом, осуществляет процедуры кадрового учета.	<b>Знать:</b> 1) общие принципы делопроизводства; 2) общие принципы документационного обеспечения системы управления персоналом; 3) принципы и процедуры кадрового учёта. <b>Уметь:</b> 1) осуществлять документационного обеспечения системы управления персоналом; 2) вести кадровый учёт. <b>Владеть:</b> 1) принципами делопроизводства ; 2) принципами кадрового учёта.
ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.	ИОПК-5.1. Ориентируется в современных информационных технологиях, используемых в практике управления персоналом.	<b>Знать:</b> 1) информационные технологии, используемые в практике управления персоналом; 2) возможности применения информационных технологий для решения задач управления персоналом. <b>Уметь:</b> 1) обосновывать возможность и необходимость использования информационных технологий в практике управления персоналом; 2) применять ключевые информационные технологии в практике управления персоналом. <b>Владеть:</b> 1) информационными технологиями, используемыми в практике управления персоналом; 2) принципами анализа эффективности информационных технологий применительно к практике управления персоналом.
	ИОПК-5.2. Демонстрирует готовность решать профессиональные задачи с использованием современных информационных технологий и программных средств.	<b>Знать:</b> 1) принципы реализации функций управления персоналом с использованием информационных технологий; 2) способы информационно-технического обеспечения реализации функций управления персоналом; 3) возможности информационных технологий для эффективной коммуникации. <b>Уметь:</b> 1) решать задачи управления персоналом с использованием информационных технологий; 2) осуществлять информационно-технического обеспечения реализации функций управления персоналом; 3) использовать информационные технологии для эффективной коммуникации. <b>Владеть:</b> 1) навыками решения задач управления персоналом с использованием информационных технологий; 2) способами информационно-технического обеспечения реализации функций управления персоналом.
	ИОПК-5.3. Использует информационные технологии для статистического анализа информации в контексте решения профессиональных задач.	<b>Знать:</b> 1) принципы анализа информации с использованием информационных технологий; 2) компьютерные статистические программы анализа данных. <b>Уметь:</b> 1) использовать информационные технологии и программные средства для работы с данными; 2) применять компьютерные статистические программы для обработки и анализа данных. <b>Владеть:</b> 1) информационными технологиями для работы с данными;

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Результаты освоения
		2) компьютерными программами анализа данных.
ОПК-6. Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	ИОПК-6.1. Понимает принципы работы современных информационных технологий.	<b>Знать:</b> 1) принципы работы современных информационных технологий; 2) перспективы развития информационных технологий. <b>Уметь:</b> 1) описывать работу программных средств при выполнении профессиональных задач; 2) сравнивать и сопоставлять возможности различных информационных технологий и программных средств. <b>Владеть:</b> 1) способами оценки информационных технологий и программных средств; 2) навыками сравнительной оценки и отбора информационных технологий и программных средств для решения задач профессиональной деятельности.
	ИОПК-6.2. Разрабатывает оперативные и (или) технические задания по управлению персоналом с учётом принципов работы соответствующих информационных технологий.	<b>Знать:</b> 1) принципы анализа возможностей информационных технологий для решения профессиональных задач; 2) принципы разработки технических заданий для создания информационных технологий и программных средств для решения задач управления персоналом. <b>Уметь:</b> 1) анализировать возможности информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности; 2) составлять технические задания для создания информационных технологий и программных средств под определённые задачи. <b>Владеть:</b> 1) навыками анализа возможностей информационных технологий и программных средств; 2) навыками написания технических заданий для создания информационных технологий под определённые задачи управления персоналом.
ОПК ОС-7. Способен к ведению инновационно-предпринимательской деятельности.	ИОПК-7.1. Понимает специфику инновационно-предпринимательской деятельности, знает способы ее организации.	<b>Знать:</b> 1) основы инновационного менеджмента; 2) основы предпринимательской деятельности; 3) принципы инновационного менеджмента для стратегического управления. <b>Уметь:</b> 1) анализировать инновационный потенциал организации и возможности для инновационной деятельности; 2) анализировать возможности предпринимательской деятельности; 3) планировать и организовывать предпринимательскую деятельность. <b>Владеть:</b> 1) принципами инновационного менеджмента; 2) принципами и способами предпринимательской деятельности.
	ИОПК-7.2. Использует способы организации инновационно-предпринимательской деятельности для создания и поддержания условий ее осуществления.	<b>Знать:</b> 1) принципы и способы разработки инновационных проектов в сфере управления персоналом; 2) принципы и способы кадрового обеспечения предпринимательской деятельности; 3) принципы стратегического кадрового планирования инновационной и предпринимательской деятельности. <b>Уметь:</b> 1) разрабатывать инновационные проекты в сфере управления персоналом; 2) осуществлять управление персоналом при осуществлении предпринимательской деятельности.

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Результаты освоения
		<b>Владеть:</b> 1) принципами разработки инновационных проектов; 2) способами организации предпринимательской деятельности.
ПК-3. Способен разрешать стандартные проблемные ситуации в области обеспечения организации персоналом и управления им на основе корпоративной культуры, миссии организации и планов её деятельности.	ИПК-3.1. Разрабатывает и оформляет документы для планирования, организации и проведения мероприятий по обеспечению организации персоналом, решает проблемы кадрового администрирования.	<b>Знать:</b> 1) основы документационного обеспечения управления персоналом; 2) принципы и методы кадрового администрирования; 3) принципы и методы планирования, организации и проведения мероприятий по обеспечению организации персоналом. <b>Уметь:</b> 1) осуществлять документационного обеспечения управления персоналом; 2) проводить кадровое администрирование; 3) организовывать и проводить мероприятия по управлению персоналом. <b>Владеть:</b> 1) принципами и методами документационного обеспечения управления персоналом; 2) принципами кадрового администрирования.
	ИПК-3.2. Разрабатывает требования к должностям на основе анализа специфики труда.	<b>Знать:</b> 1) принципы анализа процесса труда; 2) принципы и правила разработки должностных требований и карт компетенций; 3) правила разработки должностных инструкций. <b>Уметь:</b> 1) анализировать процесс труда и структуру профессиональной деятельности; 2) разрабатывать должностные требования или карты компетенций; 3) составлять должностные инструкции. <b>Владеть:</b> 1) принципами и методами анализа процесса труда и профессиональной деятельности; 2) способами и принципами разработки должностных требований и должностных инструкций.
	ИПК-3.3. Выполняет работу по привлечению, подбору и отбору персонала с использованием научно-обоснованных методов и технологий, решает проблемы кадрового обеспечения.	<b>Знать:</b> 1) принципы планирования персонала; 2) теоретические основы маркетинга персонала и кадрового обеспечения; 3) принципы и методы привлечения, подбора и отбора персонала. <b>Уметь:</b> 1) осуществлять планирование персонала; 2) проводить маркетинг персонала; 3) осуществлять привлечение, подбор и отбор персонала. <b>Владеть:</b> 1) методами планирования и маркетинга персонала; 2) методами привлечения, подбора и отбора персонала.
ПК-4. Способен разрешать стандартные проблемные ситуации в области развития персонала организации в соответствии с её структурой,	ИПК-4.1. Понимает теоретические основы, принципы и правила повышения квалификации, профессионального развития и построения карьеры.	<b>Знать:</b> 1) теоретические основы обучения и развития персонала; 2) принципы и формы профессионального развития и построения карьеры; 3) принципы и способы повышения квалификации и кадрового обучения. <b>Уметь:</b> 1) анализировать теорию и практику обучения и развития персонала; 2) применять на практике теоретические основы обучения и развития персонала;



Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Результаты освоения
целями и задачами.		3) руководствоваться в работе с персоналом правилами повышения квалификации. <b>Владеть:</b> 1) принципами анализа теории обучения и развития персонала; 2) принципами профессионального развития и построения карьеры.
	ИПК-4.2. Использует соответствующие методы для оценки уровня общего развития и профессиональной квалификации персонала, определения потребности организации в развитии персонала в краткосрочной и долгосрочной перспективе.	<b>Знать:</b> 1) принципы и методы оценки трудового потенциала, способностей и возможностей обучения работников; 2) принципы и методы оценки потребности организации в развитии персонала; 3) методы оценки ресурсов и возможностей повышения квалификации персонала. <b>Уметь:</b> 1) анализировать потребности работников в обучении и развитии; 2) анализировать потребности организации в повышении квалификации персонала; 3) анализировать возможности организации в обучении и развитии персонала. <b>Владеть:</b> 1) методами для оценки уровня общего развития и профессиональной квалификации персонала; 2) методами оценки потребности организации в развитии персонала в краткосрочной и долгосрочной перспективе.
	ИПК-4.3. Решает проблемы развития кадров, разрабатывает программы обучения персонала и построения индивидуальных планов профориентации и построения карьеры.	<b>Знать:</b> 1) принципы анализа проблем обучения и развития персонала; 2) принципы и методы разработки программ обучения персонала; 3) принципы и методы разработки программ построения индивидуальных планов профориентации и построения карьеры. <b>Уметь:</b> 1) анализировать проблемы развития кадров; 2) разрабатывать программы обучения персонала; 3) разрабатывать программы построения индивидуальных планов профориентации и построения карьеры. <b>Владеть:</b> 1) принципами обучения и развития персонала; 2) методами разработки и программ обучения персонала; 3) методами профориентации и построения карьеры.
ДПК-1. Способен организовывать эффективную работу сотрудников на основе нормативных требований и правил безопасности организации с учётом их способностей, индивидуально-психологических характеристик и профессиональных важных качеств.	ИДПК-1.1. Организует эффективную работу сотрудников на основе нормативных требований, характеристик профессиональной деятельности, ключевых компетенций и профессионально важных качеств.	<b>Знать:</b> 1) теоретические основы эффективности труда; 2) теории управления работой сотрудников организации; 3) принципы организации эффективной работы персонала. <b>Уметь:</b> 1) анализировать организационное поведение и профессиональную деятельность работников на основе требований к компетенциям и профессионально важным качествам; 2) организовывать работу сотрудников на основе нормативных требований, характеристик профессиональной деятельности; 3) осуществлять мотивацию и стимулирование труда персонала. <b>Владеть:</b> 1) навыками анализа организационного поведения и профессиональной деятельности; 2) правилами и принципами организации труда и управления персоналом; 3) способами мотивации и стимулирования труда.
	ИДПК-1.2. Понимает принципы, правила и механизмы	<b>Знать:</b> 1) принципы, правила и механизмы безопасности кадров организации;

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Результаты освоения
	безопасности организации и персонала, использует их для организации эффективной работы и обеспечения профессиональной деятельности.	2) теоретические основы и практические инструменты безопасности труда; 3) нормативно-правовые, административные и психологические принципы и требования обеспечения безопасности труда. <b>Уметь:</b> 1) анализировать безопасность в организации; 2) оценивать безопасность труда работников организации; 3) разрабатывать предложения по повышению безопасности организации и её персонала. <b>Владеть:</b> 1) принципами и методами оценки безопасности организации; 2) принципами и методами оценки безопасности труда персонала.
	ИДПК-1.3. Изучает и оценивает индивидуально-психологические характеристики и способности работников для организации их эффективной работы.	<b>Знать:</b> 1) психологические теории труда и профессиональной деятельности; 2) теории и концепции способностей и индивидуально-психологических характеристик как основы готовности к профессиональной деятельности; 3) психологические факторы отношения к труду. <b>Уметь:</b> 1) изучать личностные и профессионально важные качества работников; 2) оценивать готовность к профессиональной деятельности; 3) организовывать эффективную работу сотрудников с учётом их индивидуально-психологических характеристик и способностей. <b>Владеть:</b> 1) принципами и методами оценки индивидуально-психологических характеристик и способностей работников; 2) принципами и методами оценки готовности сотрудников к профессиональной деятельности.
ДПК-2. Способен разрабатывать и проводить мероприятия по оценке и аттестации персонала.	ИДПК-2.1. Понимает и применяет на практике принципы и правила проведения диагностики, оценки и аттестации персонала.	<b>Знать:</b> 1) теоретические основы оценки персонала; 2) теорию и практику психодиагностики персонала; 3) принципы аттестации персонала. <b>Уметь:</b> 1) организовывать и проводить мероприятия по оценке персонала; 2) проводить диагностику персонала; 3) проводить аттестацию персонала. <b>Владеть:</b> 1) принципами и правилами оценки персонала; 2) навыками диагностики и оценки персонала.
	ИДПК-2.2. Применяет для оценки персонала качественные валидные методы.	<b>Знать:</b> 1) критерии качества методов оценки персонала, процедуры проверки методов на соответствие критериям качества; 2) принципы подбора методов для объективной оценки персонала; 3) принципы применения методов оценки персонала. <b>Уметь:</b> 1) оценивать методы диагностики и оценки персонала по критериям качества и объективности; 2) подбирать методы под конкретные задачи диагностики и оценки; 3) применять методы диагностики и оценки персонала. <b>Владеть:</b> 1) методами диагностики и оценки персонала; 2) алгоритмами проверки методов оценки персонала по критериям качества.
	ИДПК-2.3. Планирует, разрабатывает и проводит мероприятия	<b>Знать:</b> 1) принципы организации и проведения мероприятий оценки персонала;

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Результаты освоения
	по оценке и аттестации персонала.	<p>2) нормативно-правовые и административные требования по оценке персонала;</p> <p>3) правила и принципы составления отчётов и рекомендаций по результатам оценки персонала.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1) планировать, разрабатывать и проводить мероприятия по оценке персонала;</p> <p>2) обрабатывать и анализировать результаты оценки персонала и делать заключение;</p> <p>3) разрабатывать практические рекомендации по итогам оценки персонала.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) принципами и правилами планирования, разработки и проведения мероприятия по оценке персонала;</p> <p>2) принципами, методами и средствами анализа результатов оценки персонала.</p>
ДПК-3. Способен проводить работу с персоналом по социально-психологической адаптации в организации.	ИДПК-3.1. Планирует и проводит социально-психологическую работу с персоналом.	<p><b>Знать:</b></p> <p>1) теорию и практику социально-психологическую работу с персоналом;</p> <p>2) принципы и методы формирования благоприятного социально-психологического климата и сотрудничества в коллективе;</p> <p>3) принципы и методы управления конфликтами.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1) изучать социально-психологические процессы в коллективе;</p> <p>2) проводить работу по созданию благоприятных социально-психологических условий труда;</p> <p>3) проводить работу по профилактике конфликтов и разрешению конфликтных ситуаций.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) принципами и методами социально-психологической работы;</p> <p>2) принципами и методами управления конфликтами.</p>
	ИДПК-3.2. Понимает социальные и психологические механизмы адаптации и профессиональной деятельности сотрудников, основывает на них свою работу с персоналом.	<p><b>Знать:</b></p> <p>1) теорию и практику адаптации персонала;</p> <p>2) факторы и механизмы стресса и дезадаптации;</p> <p>3) формы профессиональных деструкций, их причины и последствия.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1) разрабатывать и реализовывать программы адаптации персонала;</p> <p>2) выполнять работу по профилактике стресса;</p> <p>3) выполнять работу по профилактике профессиональных деструкций.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) принципами и методами разработки программ адаптации сотрудников;</p> <p>2) принципами и методами профилактики стрессов;</p> <p>3) принципами и методами профилактики профессиональных деструкций.</p>
	ИДПК-3.3. Оценивает и консультирует персонал по вопросам социально-психологическому развитию и профилактике дезадаптации.	<p><b>Знать:</b></p> <p>1) основы консультирования персонала по вопросам социального развития;</p> <p>2) основы консультирования персонала по вопросам профилактики или коррекции дезадаптации и профессиональных деструкций;</p> <p>3) теорию и практику обучения социальным навыкам.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1) организовывать и проводить консультации по вопросам социального развития сотрудников;</p> <p>2) организовывать и проводить консультации по вопросам</p>

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Результаты освоения
		<p>адаптации сотрудников и предупреждения у них развития профессиональных деструкций;</p> <p>3) проводить обучение персонала социальным навыкам.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) принципами и методами консультирования персонала;</p> <p>2) принципами и методами обучения социальным навыкам.</p>
<p>ДПК-4. Способен выполнять социальную работу с персоналом организации в соответствии с корпоративной социокультурной политикой компании.</p>	<p>ИДПК-4.1. Изучает и оценивает культурные и социальные механизмы профессиональной деятельности, использует это в практической работе с персоналом.</p>	<p><b>Знать:</b></p> <p>1) теоретические представления о роли социальных и культурных факторов в функционировании организации;</p> <p>2) теоретические представления о социальных факторах труда и профессиональной деятельности ;</p> <p>3) теорию и практику деятельности организации в социальной сфере.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1) анализировать роль внутренних социальных факторов в работе организации;</p> <p>2) анализировать деятельность организации в социальной сфере;</p> <p>3) применять в практике управления персоналом теоретических представлений о роли социальных факторов в менеджменте.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) анализом роли социальных и культурных факторов в профессиональной деятельности;</p> <p>2) анализом социальных условий деятельности организации.</p>
	<p>ИДПК-4.2. Выполняет социальную работу с персоналом по формированию культуры общения, межличностного взаимодействия и эффективной коммуникации.</p>	<p><b>Знать:</b></p> <p>1) теорию и практику межличностного взаимодействия в трудовых коллективах;</p> <p>2) теорию и практику формирования культуры общения, межличностного взаимодействия и эффективной коммуникации;</p> <p>3) теорию и практику преодоления барьеров в общении, проблем в межличностном взаимодействии.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1) выполнять социальную работу с персоналом по формированию культуры общения;</p> <p>2) выполнять работу с персоналом по оптимизации межличностного взаимодействия;</p> <p>3) выполнять работу с персоналом по решению проблем общения и эффективной коммуникации.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) методами социальной работы с персоналом;</p> <p>2) методами и способами эффективного общения;</p> <p>3) методами и способами решения проблем коммуникации.</p>
	<p>ИДПК-4.3. Разрабатывает и реализует программы развития корпоративной культуры и внедрения социокультурной политики на основе социальных и этических норм, а также корпоративных ценностей.</p>	<p><b>Знать:</b></p> <p>1) теоретические основы ценностного подхода в практике управления;</p> <p>2) теорию и практику формирования и развития организационной (корпоративной) культуры;</p> <p>3) теорию и практику формирования социокультурной политики работы с персоналом организации.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1) разрабатывать и внедрять программы управления персоналом на основе ценностного подхода;</p> <p>2) разрабатывать предложения по формированию организационной (корпоративной) культуры;</p> <p>3) разрабатывать предложения по формированию социокультурной политики управления персоналом.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) принципами ценностного подхода в менеджменте;</p> <p>2) принципами и методами формирования организационной (корпоративной) культуры;</p>

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Результаты освоения
		3) принципами и методами формирования социокультурной политики организации.
ПК-7. Способен проводить научные исследования в сфере управления персоналом.	ИПК-7.1. Понимает теоретические основы и методологические принципы проведения научных работ в сфере управления персоналом, применяет их при планировании, организации и проведении исследований.	<b>Знать:</b> 1) методологические основы научных и прикладных исследований в управлении персоналом; 2) принципы и методы теоретического и эмпирического исследования в управлении персоналом; 3) принципы планирования, организации и проведения исследований в управлении персоналом. <b>Уметь:</b> 1) применять методологические принципы при проведении исследований; 2) проводить теоретические и эмпирические исследования; 3) планировать, организовывать и проводить исследования в сфере управления персоналом. <b>Владеть:</b> 1) методологией научного исследования в сфере управления персоналом; 2) принципами и методами теоретического и эмпирического исследования.
	ИПК-7.2. На основе анализа актуальных научных проблем в сфере управления персоналом формулирует цели и задачи исследования, выдвигает научные гипотезы, обосновывает их теоретически и проверяет эмпирически.	<b>Знать:</b> 1) теоретические основы анализа актуальных научных проблем управления персоналом; 2) принципы выдвижения исследовательских гипотез, их теоретического обоснования; 3) принципы проверки исследовательских гипотез эмпирически. <b>Уметь:</b> 1) анализировать актуальные научные проблемы управления персоналом; 2) выдвигать, обосновывать и проверять исследовательские гипотезы. <b>Владеть:</b> 1) принципами и методами анализа актуальных научных проблем управления персоналом; 2) принципами выдвижения, обоснования и проверки исследовательских гипотез.
	ИПК-7.3. Обобщает результаты научных исследований, делает аргументированные выводы, подкрепляя теоретическими обоснованиями и эмпирическими данными.	<b>Знать:</b> 1) теоретические принципы анализа и обобщения результатов исследований; 2) принципы научной аргументации, обоснования выводов теоретически и эмпирически. <b>Уметь:</b> 1) анализировать и обобщать результаты исследований в сфере управления персоналом; 2) формулировать на основе проведённых исследований умозаключения и выводы; 3) теоретически и эмпирически обосновывать выводы по итогам исследований. <b>Владеть:</b> 1) принципами анализа и обобщения результатов исследований; 2) принципами аргументации и обоснования выводов по итогам исследований.
ПК-8. Способен осуществлять поиск оптимального решения актуальных проблем	ИПК-8.1. Может выявлять и описывать актуальные проблемы управления персоналом, определять пути их решения.	<b>Знать:</b> 1) методологические принципы изучения и решения актуальных прикладных проблем управления персоналом; 2) принципы и методы проведения прикладных исследований управления персоналом; 3) принципы разработки управленческих решений на основе прикладных исследований в управлении персоналом.

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Результаты освоения
управления персоналом.		<p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) описывать и оценивать актуальные прикладные проблемы управления персоналом;</li> <li>2) проводить прикладные исследования по локальным проблемам управления персоналом в конкретных организациях;</li> <li>3) предлагать проекты управленческих решений по локальным проблемам управления персоналом.</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) методологическими принципами проведения локальных прикладных исследований управления персоналом;</li> <li>2) методами и технологиями проведения локальных прикладных исследований управления персоналом и анализа результатов.</li> </ol>
	ИПК-8.2. Осуществляет анализ ситуационных характеристик системы управления персоналом организации, использует его для поиска путей решения проблем.	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) методологию ситуационного анализа в практике организационных исследований;</li> <li>2) принципы и методы ситуационного анализа проблем управления персоналом в организации;</li> <li>3) принципы разработки управленческих решений на основе ситуационного анализа.</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) проводить ситуационный анализ в сфере управления персоналом;</li> <li>2) описывать проблему и находить её решение с помощью ситуационного анализа.</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) методологическими принципами ситуационного анализа в сфере управления персоналом;</li> <li>2) способами проведения ситуационного анализа.</li> </ol>
	ИПК-8.3. Разрабатывает предложения по решению проблем управления персоналом на основе теоретического и (или) эмпирического исследования.	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) принципы и способы анализа результатов исследований по проблемам управления персоналом для выработки практических рекомендаций;</li> <li>2) основы научной аргументации практических рекомендаций в сфере управления персоналом;</li> <li>3) принципы и правила внедрения результатов исследований управления персоналом.</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) анализировать результаты исследований проблем управления персоналом;</li> <li>2) разрабатывать практические рекомендации на основе исследований проблем управления персоналом;</li> <li>3) разрабатывать предложения по внедрению результатов исследований управления персоналом.</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) принципами анализа результатов исследований проблем управления персоналом;</li> <li>2) принципами разработки предложений и практических рекомендаций по итогам анализа результатов исследований проблем управления персоналом.</li> </ol>
ДПК-5. Способен изучать организационное поведение работников, анализировать профессиональные важные качества и	ИДПК-5.1. Изучает и оценивает личностные и организационные факторы труда, профессиональной деятельности, трудовых отношений и основывает на этом анализе свою работу с персоналом.	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) теории и концепции организационного поведения, основные принципы его изучения;</li> <li>2) теории и концепции профессиональной деятельности, основные принципы её изучения;</li> <li>3) личностные и организационные факторы труда, профессиональной деятельности, трудовых отношений.</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) изучать организационное поведение;</li> <li>2) изучать профессиональную деятельность;</li> </ol>

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Результаты освоения
готовность к профессиональной деятельности сотрудников		3) изучать личностные и организационные факторы труда, профессиональной деятельности, трудовых отношений. <b>Владеть:</b> 1) принципами и методами изучения организационного поведения; 2) принципами и методами изучения профессиональной деятельности; 3) принципами и методами изучения роли личностных и организационных факторов труда, профессиональной деятельности, трудовых отношений.
	ИДПК-5.2. Изучает структуру и ключевые характеристики профессиональной деятельности сотрудников, разрабатывает программы повышения её эффективности.	<b>Знать:</b> 1) теоретические основы изучения структуры, качества и других ключевых характеристик профессиональной деятельности работников; 2) теоретические основы изучения продуктивности и качества профессиональной деятельности работников; 3) административные, экономические и социально психологические способы повышения эффективности профессиональной деятельности. <b>Уметь:</b> 1) изучать структуру и качество профессиональной деятельности работников; 2) разрабатывать предложения по повышению эффективности профессиональной деятельности. <b>Владеть:</b> 1) методологическими принципами изучения структуры и качества профессиональной деятельности; 2) принципами и способами повышения эффективности профессиональной деятельности.
	ИДПК-5.3. Изучает становление и развитие труда, профессиональной деятельности и трудовых отношений.	<b>Знать:</b> 1) теоретические основы социализации и профессионализации работников в общей системе развития личности; 2) принципы и методы развития трудовых отношений, навыков труда и профессиональной деятельности; 3) принципы изучения роли различных факторов на социализацию и профессионализацию работников. <b>Уметь:</b> 1) изучать социализацию и профессионализацию работников; 2) изучать роль различных факторов на развитие трудовых отношений, навыков труда и профессиональной деятельности. <b>Владеть:</b> 1) методологическими принципами изучения социализации и профессионализации работников; 2) методами и способами изучения социализации и профессионализации работников.
ПК-9. Способен разрабатывать программы обучения и развития персонала на основе современных психолого-педагогических концепций, методов и технологий.	ИПК-9.1. Понимает теоретические основы и принципы профессионального развития персонала, ориентируется в видах, формах и методах обучения персонала, методах и формах отслеживания результативности процесса обучения.	<b>Знать:</b> 1) теоретические основы профессионального развития персонала; 2) виды, формы и методы развития персонала. <b>Уметь:</b> 1) применять на практике теоретические принципы профессионального развития персонала; 2) применять на практике виды, формы и методы развития персонала. <b>Владеть:</b> 1) принципами профессионального развития персонала; 2) методами развития персонала.
	ИПК-9.2. Понимает границы применимости	<b>Знать:</b> 1) психолого-педагогические образовательные технологии;

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Результаты освоения
	психолого-педагогических образовательных технологий с точки зрения развития профессиональных навыков и компетенций персонала.	<p>2) методологические принципы разработки и применения психолого-педагогических образовательных технологий.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1) применять психолого-педагогические образовательные технологии;</p> <p>2) разрабатывать психолого-педагогические образовательные технологии.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) психолого-педагогическими образовательными технологиями;</p> <p>2) принципами разработки психолого-педагогических образовательных технологий.</p>
	ИПК-9.3. Разрабатывает психолого-педагогические программы профессионального развития и обучения навыкам эффективной работы.	<p><b>Знать:</b></p> <p>1) методологические принципы разработки психолого-педагогических программ развития навыков эффективной работы и профессионального развития;</p> <p>2) принципы оценки результативности психолого-педагогических программ профессионального развития.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1) разрабатывать психолого-педагогические программы профессионального развития сотрудников;</p> <p>2) оценивать результативность психолого-педагогических программ профессионального развития сотрудников.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) методами и способами разработки психолого-педагогических программ профессионального развития сотрудников;</p> <p>2) методами и способами оценки результативности психолого-педагогических программ профессионального развития сотрудников.</p>
ПК-10. Способен разрабатывать психолого-педагогические программы социального развития персонала организации, формирования трудовых коллективов и эффективных команд.	ИПК-10.1. Понимает социально-психологические основы профессиональной деятельности и организационного поведения, психолого-педагогические принципы формирования сплоченных трудовых коллективов.	<p><b>Знать:</b></p> <p>1) социально-психологические основы профессиональной деятельности и организационного поведения, значение социально-значимых качеств сотрудников для их работы;</p> <p>2) психолого-педагогические принципы формирования сплоченных трудовых коллективов.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1) оценивать и анализировать развитость социально-значимых качеств сотрудников;</p> <p>2) применять на практике теоретические идеи и принципы формирования сплоченных трудовых коллективов.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) принципами и методами оценки социально-значимых качеств работников;</p> <p>2) принципами формирования сплоченных трудовых коллективов.</p>
	ИПК-10.2. Разрабатывает психолого-педагогические программы развития социально-значимых качеств сотрудников.	<p><b>Знать:</b></p> <p>1) методологические принципы разработки психолого-педагогических программ развития социально-значимых качеств сотрудников;</p> <p>2) принципы оценки результативности психолого-педагогических программ развития социально-значимых качеств сотрудников.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1) организовывать и проводить мероприятия по развитию социально-значимых качеств сотрудников;</p> <p>2) оценивать эффективность мероприятий по развитию социально-значимых качеств сотрудников.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) принципами и методами развития социально-значимых качеств сотрудников;</p> <p>2) принципами и методами оценки результативности развития социально-значимых качеств сотрудников.</p>



Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Результаты освоения
	ИПК-10.3. Организовывает психолого-педагогическое взаимодействие и консультирование по вопросам улучшения социально-психологического климата и совершенствования межличностных отношений.	<b>Знать:</b> 1) психолого-педагогические принципы и методы улучшения социально-психологического климата и совершенствования межличностных отношений; 2) формы психолого-педагогического консультирования по вопросам социально-психологическим вопросам. <b>Уметь:</b> 1) организовывать психолого-педагогическое взаимодействие для улучшения социально-психологического климата и межличностных отношений; 2) организовывать и проводить психолого-педагогическое консультирование по социально-психологическим вопросам. <b>Владеть:</b> 1) принципами и методами психолого-педагогического взаимодействия для решения социальных проблем; 2) принципами и методами психолого-педагогического консультирования для решения социальных проблем.

## 2. ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

Государственный экзамен проводится письменно по дисциплинам образовательной программы, результаты освоения которых, имеют определяющее значение для формирования компетенций профессиональной деятельности выпускников. Государственный экзамен проводится по билетам с вопросами по разделам программы государственного экзамена. Полнота знаний на государственном экзамене оценивается по ответам на теоретические вопросы, умения и владение методами и навыками оценивается по ответам на практикоориентированные вопросы.

### 3.1. Карта компетенций к государственному экзамену

Код и содержание компетенции по ОПОП	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Составляющие компетенции		
		Знания	Умения	Владение опытом и личностная готовность к профессиональному совершенствованию
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИУК-3.1. Реализует стратегию сотрудничества для достижения командных целей	31 (УК-3.1) Знать: 1) основы социальной психологии личности, групп и коллективов; 2) принципы и методы эффективной работы в группе, сотрудничества и конструктивного взаимодействия; 3) основы командообразования и эффективного лидерства.	У1 (УК-3.1) Уметь: 1) изучать и анализировать социальные процессы; 2) применять на практике методы социальной психологии и психологии лидерства; 3) эффективно взаимодействовать в команде, организовывать её работу.	В1 (УК-3.1) Владеть: 1) принципами совместной деятельности; 2) опытом работы в коллективах; 3) навыками работы в команде.
	ИУК-3.2. Активно участвует в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов командной работы.	32 (УК-3.2) Знать: 1) теоретические основы и практические формы эффективного общения и межличностного взаимодействия; 2) принципы и способы эффективного общения, преодоления барьеров межличностного взаимодействия; 3) принципы и методы эффективной командной работы.	У2 (УК-3.2) Уметь: 1) использовать методы и приёмы эффективного общения; 2) конструктивно взаимодействовать в команде; 3) презентовать свои идеи, выступать публично.	В2 (УК-3.2) Владеть: 1) навыками общения в групповых процессах; 2) способами эффективного общения и межличностного взаимодействия; 3) опытом публичного выступления.
	ИУК-3.3. Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении.	33 (УК-3.3) Знать: 1) социальные и этические нормы, основы деловой этики; 2) основы ролевого поведения, социальные роли в командах; 3) психологию социальной перцепции, познания человека человеком.	У3 (УК-3.3) Уметь: 1) действовать в соответствии с принципами этики, социальными правилами и нормами; 2) анализировать состояние человека в общении, причины поведение и поступков.	В3 (УК-3.3) Владеть: 1) этическими принципами работы в организацией; 2) профессиональными социальными нормами и правилами.
УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-	ИУК-5.1. Применяет основные категории философии к анализу мировоззренческой специфики	31 (УК-5.1) Знать: 1) основные категории философии и историю их формирования; 2) основные теории и концепции социальных	У1 (УК-5.1) Уметь: 1) применять основные категории философии анализу общественных идей; 2) применять	В1 (УК-5.1) Владеть: 1) навыками философского анализа идей; 2) навыками исторического

Код и содержание компетенции по ОПОП	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Составляющие компетенции		
		Знания	Умения	Владение опытом и личностная готовность к профессиональному совершенствованию
историческом, этическом и философском контекстах.	различных культурных сообществ.	наук; 3) историю развития социальных и управленческих идей и концепций.	основные теории и концепции социальных наук к анализу мировоззренческой специфики различных культурных сообществ; 3) анализировать в историческом контексте становление социальных и управленческих идей и концепций.	анализа социальных и культурных событий; 3) навыками социально-культурного анализа общественного мировоззрения.
	ИУК-5.2. Демонстрирует толерантное восприятие социальных и культурных различий, уважительное и бережное отношение к историческому наследие и культурным традициям.	32 (УК-5.2) Знать: 1) социальные и культурные факторы формирования социумов; 2) принципы толерантного восприятия социальных и культурных различий; 3) принципы государственной политики толерантного отношения к социально-культурным различиям.	У2 (УК-5.2) Уметь: 1) уважительно и бережно относиться к историческому наследию и культурным традициям общества; 2) анализировать историческое наследие и культурные традиции народов; 3) анализировать государственную политику по обеспечению согласия и толерантности в обществе.	В2 (УК-5.2) Владеть: 1) владеть навыками толерантного отношения к истории и культуре народов; 2) навыками анализа культуры и традиций общества.
	ИУК-5.3. Находит и использует необходимую для саморазвития и взаимодействия с другими людьми информацию о культурных особенностях и традициях.	33 (УК-5.3) Знать: 1) культуру и традиции общества; 2) традиционные социальные нормы и правила; 3) механизмы динамики социальных установок, норм и традиций.	У3 (УК-5.3) Уметь: 1) анализировать социальные установки и нормы, а также их динамику; 2) анализировать межличностные отношения на основе социально-культурных норм, установок, традиций; 3) использовать культурные нормы для саморазвития и взаимодействия с другими людьми.	В3 (УК-5.3) Владеть: 1) владеть опытом приобщения к культуре и традициям общества; 2) навыками анализа социально-культурных установок, норм и традиций.
	ИУК-5.4. Проявляет в своём поведении уважительное отношение к историческому	34 (УК-5.4) Знать: 1) историю России в контексте мировой истории и культурных	У4 (УК-5.4) Уметь: 1) анализировать исторические процессы;	В4 (УК-5.4) Владеть: 1) уважительным отношением к историческому

Код и содержание компетенции по ОПОП	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Составляющие компетенции		
		Знания	Умения	Владение опытом и личностная готовность к профессиональному совершенствованию
	наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и культурных традиций мира.	традиций мира; 2) социально-экономическую историю общества; 3) историю становления социально-культурных и управленческих традиций в обществе.	2) анализировать историческое становление культуры и мировоззрения в обществе; 3) анализировать историческое становление социальных явлений и управленческих практик в обществе.	наследию общества; 2) уважительным отношением к социокультурным традициям различных социальных групп.
	ИУК-5.5. Сознательно выбирает ценностные ориентиры и гражданскую позицию; аргументированно обсуждает и решает проблемы мировоззренческого, общественного и личностного характера.	35 (УК-5.5) Знать: 1) природу ценностей и принципы их изучения; 2) ценностные ориентиры общества как основы мировоззрения личности и социальных групп; 3) ценностные основания этики, духовности, гражданской позиции.	У5 (УК-5.5) Уметь: 1) анализировать личностные и общественные ценности, основания духовности; 2) анализировать гражданскую позицию на основе системы ценностей, принципов этики и морали; 3) аргументированно обсуждать и решать проблемы мировоззренческого, общественного и личностного характера.	В5 (УК-5.5) Владеть: 1) навыками анализа ценностных оснований общества и социальных групп; 2) навыками анализа гражданской и мировоззренческой позиции.
УК-7. Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.	ИУК-7.1. Поддерживает должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности, соблюдает нормы здорового образа жизни.	31 (УК-7.1) Знать: 1) основы здорового образа жизни; 2) принципы и методы поддержки оптимального физического состояния.	У1 (УК-7.1) Уметь: 1) вести здоровый образ жизни; 2) поддерживать должный уровень физической активности.	В1 (УК-7.1) Владеть: 1) навыками здорового образа жизни; 2) методами и средствами физической культуры.
	ИУК-7.2. Использует основы физической культуры для осознанного выбора здоровьесберегающих технологий с учетом внутренних и внешних условий реализации конкретной	32 (УК-7.2) Знать: 1) основы физической культуры; 2) здоровьесберегающие технологии.	У2 (УК-7.2) Уметь: 1) применять принципы физической культуры в жизни и профессиональной деятельности; 2) применять здоровьесберегающие технологии в	В2 (УК-7.2) Владеть: 1) навыками физической культуры; 2) здоровьесберегающими технологиями.

Код и содержание компетенции по ОПОП	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Составляющие компетенции		
		Знания	Умения	Владение опытом и личностная готовность к профессиональному совершенствованию
	социальной и профессиональной деятельности.		конкретных условиях социальной и профессиональной деятельности.	
УК-8. Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов.	ИУК-8.1. Демонстрирует знание основ создания и поддержки в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасных условий жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов.	31 (УК-8.1) Знать: 1) современные угрозы, природные и техногенные риски и кризисы; 2) основы безопасности жизнедеятельности, правила поведения в чрезвычайных ситуациях и военных конфликтах; 3) принципы сохранения природной среды для нормальной жизнедеятельности.	У1 (УК-8.1) Уметь: 1) анализировать современные угрозы и риски; 2) применять принципы безопасности жизнедеятельности в повседневной жизни и в профессиональной деятельности; 3) поддерживать безопасные условия жизнедеятельности.	В1 (УК-8.1) Владеть: 1) навыками анализа рисков и безопасности; 2) способами поддержания безопасности жизнедеятельности.
	ИУК-8.2. Демонстрирует умение создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, грамотно вести себя при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов.	32 (УК-8.2) Знать: 1) факторы и причины уязвимости и незащищённости; 2) принципы обеспечения личной защищённости и безопасности при различных угрозах. 3) условия обеспечения безопасности окружающей среды.	У2 (УК-8.2) Уметь: 1) анализировать системы безопасности; 2) анализировать возможности обеспечения безопасности; 3) организовывать личную безопасность и безопасность окружающей среды.	В2 (УК-8.2) Владеть: 1) навыками обеспечения личной безопасности; 2) способами обеспечения безопасности среды.
УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах.	ИУК-9.1. Владеет дефектологическим и знаниями применительно к социальной и профессиональной сферам деятельности.	31 (УК-9.1) Знать: 1) биологические и социальные факторы развития, причины и факторы дизонтогенеза, дезадаптации и психических нарушений;	У1 (УК-9.1) Уметь: 1) анализировать психологические проявления людей с ограниченными возможностями здоровья; 2) применять базовые дефектологические	В1 (УК-9.1) Владеть: 1) пониманием дефектологических нарушений; 2) принципами инклюзии при работе с людьми с ограниченными возможностями

Код и содержание компетенции по ОПОП	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Составляющие компетенции		
		Знания	Умения	Владение опытом и личностная готовность к профессиональному совершенствованию
		2) психологические особенности людей с ограниченными возможностями здоровья; 3) психологические и педагогические основы дефектологии и инклюзии.	знания в социальной и профессиональной сферах; 3) руководствоваться принципами инклюзии при работе с людьми с ограниченными возможностями здоровья.	здоровья.
	ИУК-9.2. Использует дефектологические знания применительно к социальной и профессиональной сферам деятельности	32 (УК-9.2) Знать: 1) возможности трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья; 2) принципы организации рабочего места для лиц с ограниченными возможностями здоровья; 3) психолого-педагогические основы сопровождения лиц с ограниченными возможностями здоровья в системе труда.	У2 (УК-9.2) Уметь: 1) анализировать социальную и профессиональную среду с учётом требований инклюзии; 2) осуществлять психолого-педагогическое сопровождение лиц с ограниченными возможностями здоровья в системе труда.	В2 (УК-9.2) Владеть: 1) принципами анализа среды на основе принципов инклюзии; 2) принципами психолого-педагогического сопровождения лиц с ограниченными возможностями здоровья.
УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности.	ИУК-10.1. Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике.	31 (УК-10.1) Знать: 1) основы микро- и макроэкономики, ключевые концепции экономических процессов и рыночных механизмов; 2) основные концепции менеджмента и маркетинга как экономической деятельности; 3) формы участия государства в экономике и экономическом развитии.	У1 (УК-10.1) Уметь: 1) анализировать экономическую информацию; 2) изучать экономические процессы и явления; 3) изучать инструменты и методы работы экономических субъектов.	В1 (УК-10.1) Владеть: 1) принципами анализа экономической информации; 2) принципами изучения экономических явлений.
	ИУК-10.2. Использует методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных	32 (УК-10.2) Знать: 1) основы финансовой грамотности; 2) основы экономической деятельности; 3) принципы принятия экономических	У2 (УК-10.2) Уметь: 1) использовать экономические знания в повседневной практике для принятия экономических	В2 (УК-10.2) Владеть: 1) принципами финансового планирования и управления денежными средствами; 2) принципами

Код и содержание компетенции по ОПОП	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Составляющие компетенции		
		Знания	Умения	Владение опытом и личностная готовность к профессиональному совершенствованию
	финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом).	решений.	решений; 2) использовать методы личного экономического и финансового планирования; 3) использовать финансовые инструменты.	экономической деятельности; 3) навыками принятия экономических решений.
	ИУК-10.3. Осуществляет контроль собственных экономических и финансовых рисков.	33 (УК-10.3) Знать: 1) факторы и причины финансовых рисков; 2) структуру и механизмы экономического мышления и экономического поведения; 3) принципы экономической безопасности.	У3 (УК-10.3) Уметь: 1) анализировать рынки и экономические ситуации на предмет выраженности риска; 2) анализировать экономическое поведение и поведение потребителей; 3) анализировать условия и возможности обеспечения экономической безопасности.	В3 (УК-10.3) Владеть: 1) принципами анализа экономических рисков; 2) принципами анализа экономического поведения.
УК-11. Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционно му поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности.	ИУК-11.1. Анализирует действующие правовые нормы, способы профилактики, обеспечивающие борьбу с коррупцией и противодействие проявлениям экстремизма, терроризма в различных областях жизнедеятельности.	31 (УК-11.1) Знать: 1) основы права; 2) факторы и причины нарушений законодательства, коррупции, проявлений экстремизма, терроризма; 3) правовые нормы и способы профилактики, обеспечивающие борьбу с коррупцией и противодействие проявлениям экстремизма, терроризма в различных областях жизнедеятельности.	У1 (УК-11.1) Уметь: 1) применять правовые нормы, действовать на основе правил и норм нетерпимого отношения к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционного поведения; 2) анализировать проявления неправового поведения.	В1 (УК-11.1) Владеть: 1) правовыми нормами; 2) навыками анализа нарушений правовых норм.
	ИУК-11.2. Соблюдает правила взаимодействия на основе нетерпимого отношения к проявлению экстремизма, терроризма, коррупционному поведению в профессиональной	32 (УК-11.2) Знать: 1) трудовое право, в том числе в части противодействия коррупции; 2) принципы нетерпимого отношения к проявлению экстремизма и	У2 (УК-11.2) Уметь: 1) выделять в профессиональной деятельности признаки экстремизма, терроризма, коррупционного поведения; 2) выражать свою	В2 (УК-11.2) Владеть: 1) нормами права в отношении противодействия экстремизму, терроризму, коррупционному поведению; 2) формами нетерпимого

Код и содержание компетенции по ОПОП	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Составляющие компетенции		
		Знания	Умения	Владение опытом и личностная готовность к профессиональному совершенствованию
	деятельности.	терроризма в профессиональной деятельности; 3) управленческие меры по противодействию экстремизму, терроризму, коррупционному поведению в профессиональной деятельности.	гражданскую позицию по правовым вопросам.	отношения к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционного поведения.
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач.	ИОПК-1.1. Понимает и критически анализирует теории, концепции и идеи экономических, управленческих, социологических и психологических наук, использует знания о них при решении задач в сфере управления персоналом.	31 (ОПК-1.1) Знать: 1) основные научные экономические теории и концепции, важные для практики управления; 2) основные научные социологические теории и концепции, важные для практики управления; 3) основные научные психологические теории и концепции, важные для практики управления.	У1 (ОПК-1.1) Уметь: 1) анализировать экономические теории с точки зрения управления персоналом; 2) анализировать социологические теории с точки зрения управления персоналом; 3) анализировать психологические теории с точки зрения управления персоналом.	В1 (ОПК-1.1) Владеть: 1) навыками анализа научных теорий применительно к практике управления персоналом; 2) решения задач управления персоналом на основе экономических, социологических или психологических научных теорий.
	ИОПК-1.2. Использует знания о современных научных теориях управления для аргументации использования определенных методов и технологий управления персоналом.	32 (ОПК-1.2) Знать: 1) основы менеджмента и управленческой деятельности; 2) основы экономики организации и управления; 3) основы психологии управления профессиональной деятельностью.	У2 (ОПК-1.2) Уметь: 1) применять административные принципы и методы в практике управления персоналом; 2) применять экономические принципы и методы в практике управления персоналом; 3) применять психологические принципы и методы в практике управления персоналом.	В2 (ОПК-1.2) Владеть: 1) административно-управленческими методами в практике работы с персоналом; 2) экономическими методами и технологиями анализа и управления персоналом.
	ИОПК-1.3. Ориентируется в трудовом законодательстве Российской Федерации, осознает значимость применения правовых норм в работе с	33 (ОПК-1.3) Знать: 1) основы трудового законодательства; 2) правовые нормы управления персоналом; 3) права и обязанности работника и работодателя.	У3 (ОПК-1.3) Уметь: 1) применять принципы трудового законодательства; 2) анализировать правовые вопросы управления персоналом.	В3 (ОПК-1.3) Владеть: 1) принципами и нормами трудового законодательства; 2) способами анализа управленческих ситуаций на основе норм трудового права.



Код и содержание компетенции по ОПОП	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Составляющие компетенции		
		Знания	Умения	Владение опытом и личностная готовность к профессиональному совершенствованию
	персоналом.			
ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ИОПК-3.1. Понимает основы менеджмента и стратегического управления, ориентируется в современных концепциях построения стратегического развития компаний, применяет их в работе по управлению персоналом.	31 (ОПК-3.1) Знать: 1) основы стратегического менеджмента; 2) основные принципы, концепции и теории стратегического управления персоналом; 3) документационного обеспечения стратегии управления персоналом.	У1 (ОПК-3.1) Уметь: 1) проводить стратегический анализ; 2) применять принципы стратегического управления в практике управления персоналом.	В1 (ОПК-3.1) Владеть: 1) принципами стратегического планирования; 2) принципами управления персоналом на основе стратегических планов.
	ИОПК-3.2. Осуществляет проектирование процессов управления персоналом на основе прогнозирования возможных результатов развития организации и с учетом организационных и социальных последствий.	32 (ОПК-3.2) Знать: 1) принципы и методы стратегического планирования; 2) принципы анализа персонала и кадрового планирования на основе стратегических планов; 3) принципы и правила анализа и прогнозирования экономики персонала на основе стратегических планов. основные принципы выстраивания кадровой политики на основе стратегического планирования.	У2 (ОПК-3.2) Уметь: 1) анализировать организационные и социальные последствия управления персоналом при стратегическом планировании; 2) осуществлять проектирование процессов управления персоналом; 3) анализировать развитие процессов управления персоналом на основе стратегических планов.	В2 (ОПК-3.2) Владеть: 1) методами стратегического планирования; 2) принципами анализа процессов управления персоналом на основе стратегических планов.
	ИОПК-3.3. Разрабатывает предложения по управлению персоналом в соответствии со стратегическими планами развития организации, разрабатывает соответствующие документы.	33 (ОПК-3.3) Знать: 1) основные принципы выстраивания кадровой политики на основе стратегического планирования; 2) принципы анализа и обоснования стратегических изменений в кадровую политику компании; 3) принципы организации труда и развития персонала на основе кадровой стратегии.	У3 (ОПК-3.3) Уметь: 1) анализировать кадровую политику компании; 2) разрабатывать предложения по организации труда на основе кадровой политики компании; 3) предложения по развитию персонала на основе кадровой политики компании.	В3 (ОПК-3.3) Владеть: 1) методами анализа кадровой политики; 2) методами управления персоналом по реализации кадровой политики.
ОПК-4. Способен применять	ИОПК-4.1. Понимает принципы	31 (ОПК-4.1) Знать: 1) принципы,	У1 (ОПК-4.1) Уметь: 1) применять на	В1 (ОПК-4.1) Владеть: 1) принципами

Код и содержание компетенции по ОПОП	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Составляющие компетенции		
		Знания	Умения	Владение опытом и личностная готовность к профессиональному совершенствованию
современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документацию и учет.	оперативного управления предприятиями, ориентируется в современных теориях и концепциях организации эффективной работы современных компаний, опирается на них в практической работе с персоналом.	концепции и теории управления персоналом; 2) принципы документационного обеспечения оперативного управления персоналом; 3) концепции и методы управления персоналом на основе принципов безопасности и экономической эффективности.	практике теории и принципы управления персоналом; 2) осуществлять оперативное управление персоналом; 3) оценивать эффективность работы с персоналом.	управления персоналом; 2) навыками оперативного управления.
	ИОПК-4.2. Демонстрирует готовность выполнять основные функции оперативного управления персоналом на основе научно обоснованных и эффективных технологий отечественной и зарубежной практики, организовывать процессы труда и оценивать их эффективность.	32 (ОПК-4.2) Знать: 1) функции управления персоналом; 2) методы и технологии управления персоналом; 3) принципы и методы организации процесса труда и обеспечения его эффективности.	У2 (ОПК-4.2) Уметь: 1) реализовывать функции управления персоналом; 2) применять методы и технологии управления персоналом; 3) применять ключевые принципы и методы организации процесса труда.	В2 (ОПК-4.2) Владеть: 1) методами управления персоналом; 2) принципами организации труда; 3) принципами обеспечения безопасности труда
	ИОПК-4.3. Разрабатывает элементы документационного обеспечения системы управления персоналом, осуществляет процедуры кадрового учета.	33 (ОПК-4.3) Знать: 1) общие принципы делопроизводства; 2) общие принципы документационного обеспечения системы управления персоналом; 3) принципы и процедуры кадрового учёта.	У3 (ОПК-4.3) Уметь: 1) осуществлять документационного обеспечения системы управления персоналом; 2) вести кадровый учёт.	В3 (ОПК-4.3) Владеть: 1) принципами делопроизводства ; 2) принципами кадрового учёта.
ОПК ОС-7. Способен к ведению инновационно-предпринимательской деятельности.	ИОПК-7.1. Понимает специфику инновационно-предпринимательской деятельности, знает способы ее организации.	31 (ОПК-7.1) <b>Знать:</b> 1) основы инновационного менеджмента; 2) основы предпринимательской деятельности; 3) принципы инновационного	У1 (ОПК-7.1) <b>Уметь:</b> 1) анализировать инновационный потенциал организации и возможности для инновационной деятельности; 2) анализировать	В1 (ОПК-7.1) <b>Владеть:</b> 1) принципами инновационного менеджмента; 2) принципами и способами предпринимательской деятельности.

Код и содержание компетенции по ОПОП	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Составляющие компетенции		
		Знания	Умения	Владение опытом и личностная готовность к профессиональному совершенствованию
		менеджмента для стратегического управления.	возможности предпринимательской деятельности; 3) планировать и организовывать предпринимательскую деятельность.	
	ИОПК-7.2. Использует способы организации инновационно-предпринимательской деятельности для создания и поддержания условий ее осуществления.	32 (ОПК-7.2) <b>Знать:</b> 1) принципы и способы разработки инновационных проектов в сфере управления персоналом; 2) принципы и способы кадрового обеспечения предпринимательской деятельности; 3) принципы стратегического кадрового планирования инновационной и предпринимательской деятельности.	У2 (ОПК-7.2) <b>Уметь:</b> 1) разрабатывать инновационные проекты в сфере управления персоналом; 2) осуществлять управление персоналом при осуществлении предпринимательской деятельности.	В2 (ОПК-7.2) <b>Владеть:</b> 1) принципами разработки инновационных проектов; 2) способами организации предпринимательской деятельности.
ПК-3. Способен разрешать стандартные проблемные ситуации в области обеспечения организации персоналом и управления им на основе корпоративной культуры, миссии организации и планов её деятельности.	ИПК-3.1. Разрабатывает и оформляет документы для планирования, организации и проведения мероприятий по обеспечению организации персоналом, решает проблемы кадрового администрирования.	31 (ПК-3.1) <b>Знать:</b> 1) основы документационного обеспечения управления персоналом; 2) принципы и методы кадрового администрирования; 3) принципы и методы планирования, организации и проведения мероприятий по обеспечению организации персоналом.	У1 (ПК-3.1) <b>Уметь:</b> 1) осуществлять документационного обеспечения управления персоналом; 2) проводить кадровое администрирование; 3) организовывать и проводить мероприятия по управлению персоналом.	В1 (ПК-3.1) <b>Владеть:</b> 1) принципами и методами документационного обеспечения управления персоналом; 2) принципами кадрового администрирования.
	ИПК-3.2. Разрабатывает требования к должностям на основе анализа специфики труда.	32 (ПК-3.2) <b>Знать:</b> 1) принципы анализа процесса труда; 2) принципы и правила разработки должностных требований и карт компетенций; 3) правила разработки должностных	У2 (ПК-3.2) <b>Уметь:</b> 1) анализировать процесс труда и структуру профессиональной деятельности; 2) разрабатывать должностные требования или карты компетенций;	В2 (ПК-3.2) <b>Владеть:</b> 1) принципами и методами анализа процесса труда и профессиональной деятельности; 2) способами и принципами разработки должностных

Код и содержание компетенции по ОПОП	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Составляющие компетенции		
		Знания	Умения	Владение опытом и личностная готовность к профессиональному совершенствованию
		инструкций.	3) составлять должностные инструкции.	требований и должностных инструкций.
	ИПК-3.3. Выполняет работу по привлечению, подбору и отбору персонала с использованием научно-обоснованных методов и технологий, решает проблемы кадрового обеспечения.	33 (ПК-3.3) Знать: 1) принципы планирования персонала; 2) теоретические основы маркетинга персонала и кадрового обеспечения; 3) принципы и методы привлечения, подбора и отбора персонала.	У3 (ПК-3.3) Уметь: 1) осуществлять планирование персонала; 2) проводить маркетинг персонала; 3) осуществлять привлечение, подбор и отбор персонала.	В3 (ПК-3.3) Владеть: 1) методами планирования и маркетинга персонала; 2) методами привлечения, подбора и отбора персонала.
ПК-4. Способен разрешать стандартные проблемные ситуации в области развития персонала организации в соответствии с ее структурой, целями и задачами.	ИПК-4.1. Понимает теоретические основы, принципы и правила повышения квалификации, профессионального развития и построения карьеры.	31 (ПК-4.1) Знать: 1) теоретические основы обучения и развития персонала; 2) принципы и формы профессионального развития и построения карьеры; 3) принципы и способы повышения квалификации и кадрового обучения.	У1 (ПК-4.1) Уметь: 1) анализировать теорию и практику обучения и развития персонала; 2) применять на практике теоретические основы обучения и развития персонала; 3) руководствоваться в работе с персоналом правилами повышения квалификации.	В1 (ПК-4.1) Владеть: 1) принципами анализа теории обучения и развития персонала; 2) принципами профессионального развития и построения карьеры.
	ИПК-4.2. Использует соответствующие методы для оценки уровня общего развития и профессиональной квалификации персонала, определения потребности организации в развитии персонала в краткосрочной и долгосрочной перспективе.	32 (ПК-4.2) Знать: 1) принципы и методы оценки трудового потенциала, способностей и возможностей обучения работников; 2) принципы и методы оценки потребности организации в развитии персонала; 3) методы оценки ресурсов и возможностей повышения квалификации персонала.	У2 (ПК-4.2) Уметь: 1) анализировать потребности работников в обучении и развитии; 2) анализировать потребности организации в повышении квалификации персонала; 3) анализировать возможности организации в обучении и развитии персонала.	В2 (ПК-4.2) Владеть: 1) методами для оценки уровня общего развития и профессиональной квалификации персонала; 2) методами оценки потребности организации в развитии персонала в краткосрочной и долгосрочной перспективе.
	ИПК-4.3. Решает проблемы развития кадров, разрабатывает программы обучения персонала и построения	33 (ПК-4.3) Знать: 1) принципы анализа проблем обучения и развития персонала; 2) принципы и методы разработки программ	У3 (ПК-4.3) Уметь: 1) анализировать проблемы развития кадров; 2) разрабатывать программы обучения	В3 (ПК-4.3) Владеть: 1) принципами обучения и развития персонала; 2) методами разработки и

Код и содержание компетенции по ОПОП	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Составляющие компетенции		
		Знания	Умения	Владение опытом и личностная готовность к профессиональному совершенствованию
	индивидуальных планов профориентации и построения карьеры.	обучения персонала; 3) принципы и методы разработки программ построения индивидуальных планов профориентации и построения карьеры.	персонала; 3) разрабатывать программы построения индивидуальных планов профориентации и построения карьеры.	программ обучения персонала; 3) методами профориентации и построения карьеры.
ДПК-1. Способен организовывать эффективную работу сотрудников на основе нормативных требований и правил безопасности организации с учётом их способностей, индивидуальных психологических характеристик и профессиональных важных качеств.	ИДПК-1.1. Организует эффективную работу сотрудников на основе нормативных требований, характеристик профессиональной деятельности, ключевых компетенций и профессионально важных качеств.	31 (ДПК-1.1) Знать: 1) теоретические основы эффективности труда; 2) теории управления работой сотрудников организации; 3) принципы организации эффективной работы персонала.	У1 (ДПК-1.1) Уметь: 1) анализировать организационное поведение и профессиональную деятельность работников на основе требований к компетенциям и профессиональным качествам; 2) организовывать работу сотрудников на основе нормативных требований, характеристик профессиональной деятельности; 3) осуществлять мотивацию и стимулирование труда персонала.	В1 (ДПК-1.1) Владеть: 1) навыками анализа организационного поведения и профессиональной деятельности; 2) правилами и принципами организации труда и управления персоналом; 3) способами мотивации и стимулирования труда.
	ИДПК-1.2. Понимает принципы, правила и механизмы безопасности организации и персонала, использует их для организации эффективной работы и обеспечения профессиональной деятельности.	32 (ДПК-1.2) Знать: 1) принципы, правила и механизмы безопасности кадров организации; 2) теоретические основы и практические инструменты безопасности труда; 3) нормативно-правовые, административные и психологические принципы и требования обеспечения безопасности труда.	У2 (ДПК-1.2) Уметь: 1) анализировать безопасность в организации; 2) оценивать безопасность труда работников организации; 3) разрабатывать предложения по повышению безопасности организации и её персонала.	В2 (ДПК-1.2) Владеть: 1) принципами и методами оценки безопасности организации; 2) принципами и методами оценки безопасности труда персонала.
	ИДПК-1.3. Изучает и оценивает индивидуально-психологические характеристики и способности работников для организации их	33 (ДПК-1.3) Знать: 1) психологические теории труда и профессиональной деятельности; 2) теории и концепции способностей и	У3 (ДПК-1.3) Уметь: 1) изучать личностные и профессионально-важные качества работников; 2) оценивать	В3 (ДПК-1.3) Владеть: 1) принципами и методами оценки индивидуально-психологических характеристик и способностей

Код и содержание компетенции по ОПОП	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Составляющие компетенции		
		Знания	Умения	Владение опытом и личностная готовность к профессиональному совершенствованию
	эффективной работы.	индивидуально-психологических характеристик как основы готовности к профессиональной деятельности; 3) психологические факторы отношения к труду.	готовность к профессиональной деятельности; 3) организовывать эффективную работу сотрудников с учётом их индивидуально-психологических характеристик и способностей.	работников; 2) принципами и методами оценки готовности сотрудников к профессиональной деятельности.
ДПК-2. Способен разрабатывать и проводить мероприятия по оценке и аттестации персонала.	ИДПК-2.1. Понимает и применяет на практике принципы и правила проведения диагностики, оценки и аттестации персонала.	31 (ДПК-2.1) Знать: 1) теоретические основы оценки персонала; 2) теорию и практику психодиагностики персонала; 3) принципы аттестации персонала.	У1 (ДПК-2.1) Уметь: 1) организовывать и проводить мероприятия по оценке персонала; 2) проводить диагностику персонала; 3) проводить аттестацию персонала.	В1 (ДПК-2.1) Владеть: 1) принципами и правилами оценки персонала; 2) навыками диагностики и оценки персонала.
	ИДПК-2.2. Применяет для оценки персонала качественные валидные методы.	32 (ДПК-2.2) Знать: 1) критерии качества методов оценки персонала, процедуры проверки методов на соответствие критериям качества; 2) принципы подбора методов для объективной оценки персонала; 3) принципы применения методов оценки персонала.	У2 (ДПК-2.2) Уметь: 1) оценивать методы диагностики и оценки персонала по критериям качества и объективности; 2) подбирать методы под конкретные задачи диагностики и оценки; 3) применять методы диагностики и оценки персонала.	В2 (ДПК-2.2) Владеть: 1) методами диагностики и оценки персонала; 2) алгоритмами проверки методов оценки персонала по критериям качества.
	ИДПК-2.3. Планирует, разрабатывает и проводит мероприятия по оценке и аттестации персонала.	33 (ДПК-2.3) Знать: 1) принципы организации и проведения мероприятий оценки персонала; 2) нормативно-правовые и административные требования по оценке персонала; 3) правила и принципы составления отчётов и рекомендаций по результатам оценки персонала.	У3 (ДПК-2.3) Уметь: 1) планировать, разрабатывать и проводить мероприятия по оценке персонала; 2) обрабатывать и анализировать результаты оценки персонала и делать заключение; 3) разрабатывать практические рекомендации по итогам оценки персонала.	В3 (ДПК-2.3) Владеть: 1) принципами и правилами планирования, разработки и проведения мероприятия по оценке персонала; 2) принципами, методами и средствами анализа результатов оценки персонала.
ДПК-3. Способен проводить	ИДПК-3.1. Планирует и проводит	31 (ДПК-3.1) Знать: 1) теорию и практику	У1 (ДПК-3.1) Уметь: 1) изучать социально-	В1 (ДПК-3.1) Владеть: 1) принципами и

Код и содержание компетенции по ОПОП	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Составляющие компетенции		
		Знания	Умения	Владение опытом и личностная готовность к профессиональному совершенствованию
работу с персоналом по социально-психологической адаптации в организации.	социально-психологическую работу с персоналом.	социально-психологическую работу с персоналом; 2) принципы и методы формирования благоприятного социально-психологического климата и сотрудничества в коллективе; 3) принципы и методы управления конфликтами.	психологические процессы в коллективе; 2) проводить работу по созданию благоприятных социально-психологических условий труда; 3) проводить работу по профилактике конфликтов и разрешению конфликтных ситуаций.	методами социально-психологической работы; 2) принципами и методами управления конфликтами.
	ИДПК-3.2. Понимает социальные и психологические механизмы адаптации и профессиональной деятельности сотрудников, основывает на них свою работу с персоналом.	32 (ДПК-3.2) Знать: 1) теорию и практику адаптации персонала; 2) факторы и механизмы стресса и дезадаптации; 3) формы профессиональных деструкций, их причины и последствия.	У2 (ДПК-3.2) Уметь: 1) разрабатывать и реализовывать программы адаптации персонала; 2) выполнять работу по профилактике стресса; 3) выполнять работу по профилактике профессиональных деструкций.	В2 (ДПК-3.2) Владеть: 1) принципами и методами разработки программ адаптации сотрудников; 2) принципами и методами профилактики стрессов; 3) принципами и методами профилактики профессиональных деструкций.
	ИДПК-3.3. Оценивает и консультирует персонал по вопросам социально-психологическому развитию и профилактике дезадаптации.	33 (ДПК-3.3) Знать: 1) основы консультирования персонала по вопросам социального развития; 2) основы консультирования персонала по вопросам профилактики или коррекции дезадаптации и профессиональных деструкций; 3) теорию и практику обучения социальным навыкам.	У3 (ДПК-3.3) Уметь: 1) организовывать и проводить консультации по вопросам социального развития сотрудников; 2) организовывать и проводить консультации по вопросам адаптации сотрудников и предупреждения у них развития профессиональных деструкций; 3) проводить обучение персонала социальным навыкам.	В3 (ДПК-3.3) Владеть: 1) принципами и методами консультирования персонала; 2) принципами и методами обучения социальным навыкам.
ДПК-4. Способен выполнять социальную работу с персоналом организации в	ИДПК-4.1. Изучает и оценивает культурные и социальные механизмы профессиональной деятельности,	31 (ДПК-4.1) Знать: 1) теоретические представления о роли социальных и культурных факторов в функционировании	У1 (ДПК-4.1) Уметь: 1) анализировать роль внутренних факторов в работе организации; 2) анализировать	В1 (ДПК-4.1) Владеть: 1) анализом роли социальных и культурных факторов в профессиональной деятельности;

Код и содержание компетенции по ОПОП	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Составляющие компетенции		
		Знания	Умения	Владение опытом и личностная готовность к профессиональному совершенствованию
соответствии с корпоративной социокультурной политикой компании.	использует это в практической работе с персоналом.	организации; 2) теоретические представления о социальных факторах труда и профессиональной деятельности ; 3) теорию и практику деятельности организации в социальной сфере.	деятельность организации в социальной сфере; 3) применять в практике управления персоналом теоретических представлений о роли социальных факторов в менеджменте.	2) анализом социальных условий деятельности организации.
	ИДПК-4.2. Выполняет социальную работу с персоналом по формированию культуры общения, межличностного взаимодействия и эффективной коммуникации.	32 (ДПК-4.2) Знать: 1) теорию и практику межличностного взаимодействия в трудовых коллективах; 2) теорию и практику формирования культуры общения, межличностного взаимодействия и эффективной коммуникации; 3) теорию и практику преодоления барьеров в общении, проблем в межличностном взаимодействии.	У2 (ДПК-4.2) Уметь: 1) выполнять социальную работу с персоналом по формированию культуры общения; 2) выполнять работу с персоналом по оптимизации межличностного взаимодействия; 3) выполнять работу с персоналом по решению проблем общения и эффективной коммуникации.	В2 (ДПК-4.2) Владеть: 1) методами социальной работы с персоналом; 2) методами и способами эффективного общения; 3) методами и способами решения проблем коммуникации.
	ИДПК-4.3. Разрабатывает и реализует программы развития корпоративной культуры и внедрения социокультурной политики на основе социальных и этических норм, а также корпоративных ценностей.	33 (ДПК-4.3) Знать: 1) теоретические основы ценностного подхода в практике управления; 2) теорию и практику формирования и развития организационной (корпоративной) культуры; 3) теорию и практику формирования социокультурной политики работы с персоналом организации.	У3 (ДПК-4.3) Уметь: 1) разрабатывать и внедрять программы управления персоналом на основе ценностного подхода; 2) разрабатывать предложения по формированию организационной (корпоративной) культуры; 3) разрабатывать предложения по формированию социокультурной политики управления персоналом.	В3 (ДПК-4.3) Владеть: 1) принципами ценностного подхода в менеджменте; 2) принципами и методами формирования организационной (корпоративной) культуры; 3) принципами и методами формирования социокультурной политики организации.
ПК-9. Способен разрабатывать программы обучения и развития персонала на основе современных	ИПК-9.1. Понимает теоретические основы и принципы профессионального развития персонала, ориентируется в видах, формах и методах обучения персонала, методах	31 (ПК-9.1) Знать: 1) теоретические основы профессионального развития персонала; 2) виды, формы и методы развития персонала.	У1 (ПК-9.1) Уметь: 1) применять на практике теоретические принципы профессионального развития персонала; 2) применять на	В1 (ПК-9.1) Владеть: 1) принципами профессионального развития персонала; 2) методами развития персонала.



Код и содержание компетенции по ОПОП	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Составляющие компетенции		
		Знания	Умения	Владение опытом и личностная готовность к профессиональному совершенствованию
психолого-педагогических концепций, методов и технологий.	и формах отслеживания результативности процесса обучения.		практике виды, формы и методы развития персонала.	
	ИПК-9.2. Понимает границы применимости психолого-педагогических образовательных технологий с точки зрения развития профессиональных навыков и компетенций персонала.	32 (ПК-9.2) Знать: 1) психолого-педагогические образовательные технологии; 2) методологические принципы разработки и применения психолого-педагогических образовательных технологий.	У2 (ПК-9.2) Уметь: 1) применять психолого-педагогические образовательные технологии; 2) разрабатывать психолого-педагогические образовательные технологии.	В2 (ПК-9.2) Владеть: 1) психолого-педагогическими образовательными технологиями; 2) принципами разработки психолого-педагогических образовательных технологий.
	ИПК-9.3. Разрабатывает психолого-педагогические программы профессионального развития и обучения навыкам эффективной работы.	33 (ПК-9.3) Знать: 1) методологические принципы разработки психолого-педагогических программ развития навыков эффективной работы и профессионального развития; 2) принципы оценки результативности психолого-педагогических программ профессионального развития.	У3 (ПК-9.3) Уметь: 1) разрабатывать психолого-педагогические программы профессионального развития сотрудников; 2) оценивать результативность психолого-педагогических программ профессионального развития сотрудников.	В3 (ПК-9.3) Владеть: 1) методами и способами разработки психолого-педагогических программ профессионального развития сотрудников; 2) методами и способами оценки результативности психолого-педагогических программ профессионального развития сотрудников.
ПК-10. Способен разрабатывать психолого-педагогические программы социального развития персонала организации, формирования трудовых коллективов и эффективных команд.	ИПК-10.1. Понимает социально-психологические основы профессиональной деятельности и организационного поведения, психолого-педагогические принципы формирования сплочённых трудовых коллективов.	31 (ПК-10.1) Знать: 1) социально-психологические основы профессиональной деятельности и организационного поведения, значение социально-значимых качеств сотрудников для их работы; 2) психолого-педагогические принципы формирования сплочённых трудовых коллективов.	У1 (ПК-10.1) Уметь: 1) оценивать и анализировать развитость социально-значимых качеств сотрудников; 2) применять на практике теоретические идеи и принципы формирования сплочённых трудовых коллективов.	В1 (ПК-10.1) Владеть: 1) принципами и методами оценки социально-значимых качеств работников; 2) принципами формирования сплочённых трудовых коллективов.
	ИПК-10.2. Разрабатывает психолого-педагогические	32 (ПК-10.2) Знать: 1) методологические принципы разработки	У2 (ПК-10.2) Уметь: 1) организовывать и проводить	В2 (ПК-10.2) Владеть: 1) принципами и методами развития

Код и содержание компетенции по ОПОП	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Составляющие компетенции		
		Знания	Умения	Владение опытом и личностная готовность к профессиональному совершенствованию
	программы развития социально-значимых качеств сотрудников.	психолого-педагогических программ развития социально-значимых качеств сотрудников; 2) принципы оценки результативности психолого-педагогических программ развития социально-значимых качеств сотрудников.	мероприятия по развитию социально-значимых качеств сотрудников; 2) оценивать эффективность мероприятий по развитию социально-значимых качеств сотрудников.	социально-значимых качеств сотрудников; 2) принципами и методами оценки результативности развития социально-значимых качеств сотрудников.
	ИПК-10.3. Организовывает психолого-педагогическое взаимодействие и консультирование по вопросам улучшения социально-психологического климата и совершенствования межличностных отношений.	ЗЗ (ПК-10.3) Знать: 1) психолого-педагогические принципы и методы улучшения социально-психологического климата и совершенствования межличностных отношений; 2) формы психолого-педагогического консультирования по вопросам социально-психологическим вопросам.	УЗ (ПК-10.3) Уметь: 1) организовывать психолого-педагогическое взаимодействие для улучшения социально-психологического климата и межличностных отношений; 2) организовывать и проводить психолого-педагогическое консультирование по социально-психологическим вопросам.	ВЗ (ПК-10.3) Владеть: 1) принципами и методами психолого-педагогического взаимодействия для решения социальных проблем; 2) принципами и методами психолого-педагогического консультирования для решения социальных проблем.

### 3.2. Матрица компетенций, оценка которых вынесена на государственный междисциплинарный экзамен

№ вопроса	Содержание вопроса	Код компетенции
<b>Теоретические вопросы</b>		
1.1	Профессиональная этика и этические кодексы	УК-3
1.2	Факторы эффективности работы команд проектов.	УК-3
1.3	Основные этапы в истории развития менеджмента	УК-5
1.4	Структура общества и его культурное разнообразие	УК-5
1.5	Основные принципы здорового образа жизни	УК-7
1.6	Техногенные опасности и защита от них	УК-8
1.7	Социально-трудовая реабилитации больных и инвалидов	УК-9
1.8	Рынок и рыночные структуры	УК-10
1.9	Рынок труда и его регулирование	УК-10
1.10	Особенности правовой системы и законодательства России. Отрасли российского законодательства.	УК-11
1.11	Современные парадигмы менеджмента	ОПК-1
1.12	Человеческий капитал как средство и объект менеджмента	ОПК-1
1.13	Правовое регулирование рабочего времени и оплаты труда	ОПК-1
1.14	Процесс стратегического управления персоналом	ОПК-3
1.15	Анализ, планирование и управление расходами на персонал	ОПК-3
1.16	Основы формирования системы управления персоналом	ОПК-4
1.17	Эффективность трудовой деятельности: основные показатели	ОПК-4
1.18	Инновационный потенциал работника: управление и развитие	ОПК ОС-7
1.19	Функции и факторы системы управления персоналом	ПК-3
1.20	Планирование, расстановка и перемещение персонала	ПК-3
1.21	Система управления развитием персонала организации	ПК-4
1.22	Организационное обучение	ПК-4
1.23	Научные основы организации труда	ДПК-1
1.24	Современные технологии использования персонала	ДПК-1
1.25	Мотивация трудовой деятельности	ДПК-1
1.26	Оплата труда: постоянная и переменная части заработной платы	ДПК-1
1.27	Теоретические основы и практика проведения оценки персонала	ДПК-2
1.28	Возможности психодиагностических методов в оценке персонала	ДПК-2
1.29	Профессиональный стресс и развитие профессионально-личностных деформаций	ДПК-3
1.30	Управление конфликтами в организации	ДПК-3
1.31	Социальное управление трудовым коллективом	ДПК-4
1.32	Организационно-психологическое консультирование	ДПК-4
1.33	Компетентностный подход в управлении персоналом	ПК-9
1.34	Личностные и социальные факторы организационного поведения	ПК-10
1.35.	Социальная компетентность и общение в современных организациях	ПК-10
<b>Практикоориентированные вопросы</b>		
2.1	Если бы Вам поручили формирование команды проекта, по каким принципам Вы бы это делали? Что бы Вы сделали для улучшения её работы?	УК-3
2.2	Что бы Вы посоветовали руководству компании для развития эффективного лидерства в команде? Составьте план развития эффективного лидерства.	УК-3
2.3	С чем, по вашему мнению, связано разнообразие культур? Какие Вы бы выделили модели? Как, с вашей точки зрения, они влияют на системы управления?	УК-5
2.4	Как бы описали ценностные ориентиры человека и общества? Какие из них вы считаете важными для управленческой деятельности?	УК-5
2.5	Как бы Вы охарактеризовали значение физической культуры для работоспособности человека? Какие средства физической культуры кажутся Вам наиболее подходящими?	УК-7
2.6	Если бы Вы были ответственным лицом, как бы Вы стали осуществлять защиту производственного персонала в чрезвычайной ситуации?	УК-8
2.7	Какие бы Вы предложили меры социального характера для улучшения адаптации лиц с инвалидностью?	УК-9
2.8	От чего зависят занятость и безработица? Какие меры Вы бы посоветовали	УК-10

№ вопроса	Содержание вопроса	Код компетенции
	принять в современных российских условиях для обеспечения занятости и регулирования рынка труда?	
2.9	Какие финансовые услуги и продукты есть в российской практике? Какое они имеют значение для экономики? Какими из них Вы пользуетесь? В чём их плюсы и минусы?	УК-10
2.10	Какие бы Вы предложили меры профилактики экстремизма в молодёжной среде?	УК-11
2.11	Как бы Вы описали основные функции менеджмента? Как Вы думаете, появятся ли новые функции в будущем? Какие это будут функции и почему они станут актуальны?	ОПК-1
2.12	Как бы Вы охарактеризовали специфику менеджмента в России? Какие можете выделить особенности управления в современных условиях?	ОПК-1
2.13	Опишите содержание трудового договора. На какие пункты при его заключении, с вашей точки зрения, необходимо обращать особое внимание и почему?	ОПК-1
2.14	Если Вам предложат разработать кадровую политику компании, какими принципами Вы бы стали руководствоваться? Предложите для гипотетической организации план кадровой политики и пути его реализации.	ОПК-3
2.15	Представьте, что вы создаёте фирму, которая будет работать на российском рынке. Вам нужно определиться с конкурентной стратегией. Как Вы будете планировать персонал в зависимости от той или иной стратегии? Дайте развёрнутое обоснование.	ОПК-3
2.16	Как связан контроллинг персонала с кадровым планированием? Предложите оперативный план работы с персоналом для гипотетической организации.	ОПК-4
2.17	Перечислите обязательные документы по управлению персоналом и требования по их созданию. Какие составляющие трудовых взаимоотношений Вы бы обязательно выделили в структуре правил внутреннего распорядка, а какие прописали бы в других локальных нормативных актах, в каких именно и почему?	ОПК-4
2.18.	Предложите проект привлечения персонала в компанию в виде телевизионного или Интернет-продукта. Сформулируйте цели, задачи, ключевую идею и особенности её реализации. Составьте план проекта, организационную структуру, примерную смету. Определите целевые показатели и критерии эффективности проекта.	ОПК ОС-7
2.19	Вам необходимо сформировать благоприятный имидж инновационной технологической компании для набора персонала. Опишите Ваши действия в виде детального плана по формированию бренда работодателя и привлечения квалифицированных кадров?	ПК-3
2.20	Какие рекрутинговые стратегии и тактики Вы считаете наиболее подходящими, а какие наименее подходящими для набора персонала в ивент-агентство? Предложите план собеседования.	ПК-3
2.21	Как бы Вы оценили эффективность обучения персонала? Предложите критерии и порядок оценки результата.	ПК-4
2.22	Что важно иметь ввиду при планировании учебных занятий профессионального обучения? Сформулируйте ключевые принципы и практические рекомендации.	ПК-4
2.23	В чём заключаются профессиональные риски на рабочем месте? Как бы Вы предложили выстроить систему предупреждения рисков и повышения безопасности профессиональной деятельности на химическом предприятии?	ДПК-1
2.24	Вам поручили оценить в организации условия труда в IT-компании и выработать оптимальный режим труда и отдыха для программистов? Что Вы будете делать? Предложите проект ваших рекомендаций.	ДПК-1
2.25.	Поставлена задача изменить систему оплаты труда без увеличения фонда оплаты труда. Как Вы будете решать эту задачу? Представьте Ваши предложения и план действий.	ДПК-1
2.26	Предложите меры материального и нематериального стимулирования труда для работников строительной компании при дефиците денежных ресурсов у организации.	ДПК-1
2.27	Вам нужно сделать вывод о профессиональной пригодности человека к работе охранником. Какие психодиагностические методы для оценки Вы бы использовали на стадии профессионального отбора?	ДПК-2
2.28	Вам поручили организовать аттестацию работников. Как Вы будете готовить и проводить мероприятие. Какие документы необходимо подготовить? Составьте развёрнутый план вашей работы.	ДПК-2

<b>№ вопроса</b>	<b>Содержание вопроса</b>	<b>Код компетенции</b>
2.29	Предложите программу адаптации новых сотрудников для промышленного предприятия. Представьте план внедрения данной программы.	ДПК-3
2.30	В автотранспортном предприятии усиливается конфликт между водителями и их непосредственным руководителем – начальником бригады. Предложите организационный механизм управления конфликтом.	ДПК-3
2.31	Вам поручено создать службу управления социальным развитием организации и составить план её работы на год. Какие проблемы будет решать данное подразделение? Что Вы будете делать как руководитель данного подразделения для решения этих проблем?	ДПК-4
2.32	По поручению руководства компании, Вам нужно оценить состояние организационной культуры фирмы, выраженность в ней ключевых ценностей и степень их принятия трудовым коллективом. По итогам оценки нужно выработать рекомендации. Какие методы будете использовать? Предложите план вашей работы.	ДПК-4
2.33	Предложите программу тренинга по обслуживанию клиентов для персонала отеля. Какие специальные упражнения, с вашей точки зрения наиболее важны?	ПК-9
2.34	Некоторые работники организации не стремятся к развитию новых компетенций и обучению в корпоративном университете. Руководитель Вам поручил провести индивидуальные консультации. Разработайте сценарий данной консультации. Как будет построен диалог?	ПК-10
2.35	Опишите основные виды делового общения. Что Вы порекомендуете начальнику отдела снабжения для переговоров с поставщиками. Как Вы с ним будете прорабатывать стратегию взаимодействия?	ПК-10

### **3.3. Фонд оценочных средств для государственного экзамена**

Перечень вопросов, выносимых на государственный междисциплинарный экзамен

#### Теоретические вопросы

1. Современные парадигмы менеджмента
2. Основные этапы в истории развития менеджмента
3. Особенности правовой системы и законодательства России. Отрасли российского законодательства.
4. Структура общества и его культурное разнообразие
5. Техногенные опасности и защита от них
6. Рынок и рыночные структуры
7. Рынок труда и его регулирование
8. Человеческий капитал как средство и объект менеджмента
9. Основные принципы здорового образа жизни
10. Основы формирования системы управления персоналом
11. Функции и факторы системы управления персоналом
12. Научные основы организации труда
13. Правовое регулирование рабочего времени и оплаты труда
14. Профессиональная этика и этические кодексы
15. Процесс стратегического управления персоналом
16. Современные технологии использования персонала
17. Планирование, расстановка и перемещение персонала
18. Анализ, планирование и управление расходами на персонал
19. Оплата труда: постоянная и переменная части заработной платы
20. Личностные и социальные факторы организационного поведения
21. Мотивация трудовой деятельности
22. Эффективность трудовой деятельности: основные показатели
23. Теоретические основы и практика проведения оценки персонала
24. Возможности психодиагностических методов в оценке персонала
25. Компетентностный подход в управлении персоналом
26. Система управления развитием персонала организации
27. Инновационный потенциал работника: управление и развитие
28. Организационное обучение
29. Профессиональный стресс и развитие профессионально-личностных деформаций
30. Социальная компетентность и общение в современных организациях
31. Социальное управление трудовым коллективом
32. Управление конфликтами в организации
33. Факторы эффективности работы команд проектов.
34. Социально-трудовая реабилитации больных и инвалидов
35. Организационно-психологическое консультирование

#### Практикоориентированные вопросы

1. Как бы Вы описали основные функции менеджмента? Как Вы думаете, появятся ли новые функции в будущем? Какие это будут функции и почему они станут актуальны?

2. Как бы Вы охарактеризовали специфику менеджмента в России? Какие можете выделить особенности управления в современных условиях?
3. С чем, по вашему мнению, связано разнообразие культур? Какие Вы бы выделили модели? Как, с вашей точки зрения, они влияют на системы управления?
4. Как бы описали ценностные ориентиры человека и общества? Какие из них вы считаете важными для управленческой деятельности?
5. Какие бы Вы предложили меры профилактики экстремизма в молодёжной среде?
6. От чего зависят занятость и безработица? Какие меры Вы бы посоветовали принять в современных российских условиях для обеспечения занятости и регулирования рынка труда?
7. Какие финансовые услуги и продукты есть в российской практике? Какое они имеют значение для экономики? Какими из них Вы пользуетесь? В чём их плюсы и минусы?
8. Если бы Вы были ответственным лицом, как бы Вы стали осуществлять защиту производственного персонала в чрезвычайной ситуации?
9. В чём заключаются профессиональные риски на рабочем месте? Как бы Вы предложили выстроить систему предупреждения рисков и повышения безопасности профессиональной деятельности на химическом предприятии?
10. Как бы Вы охарактеризовали значение физической культуры для работоспособности человека? Какие средства физической культуры кажутся Вам наиболее подходящими?
11. Перечислите обязательные документы по управлению персоналом и требования по их созданию. Какие составляющие трудовых взаимоотношений Вы бы обязательно выделили в структуре правил внутреннего распорядка, а какие прописали бы в других локальных нормативных актах, в каких именно и почему?
12. Опишите содержание трудового договора. На какие пункты при его заключении, с вашей точки зрения, необходимо обращать особое внимание и почему?
13. Представьте, что вы создаёте фирму, которая будет работать на российском рынке. Вам нужно определиться с конкурентной стратегией. Как Вы будете планировать персонал в зависимости от той или иной стратегии? Дайте развёрнутое обоснование.
14. Если Вам предложат разработать кадровую политику компании, какими принципами Вы бы стали руководствоваться? Предложите для гипотетической организации план кадровой политики и пути его реализации.
15. Как связан контроллинг персонала с кадровым планированием? Предложите оперативный план работы с персоналом для гипотетической организации.
16. Вам необходимо сформировать благоприятный имидж инновационной технологической компании для набора персонала. Опишите Ваши действия в виде детального плана по формированию бренда работодателя и привлечения квалифицированных кадров?
17. Какие рекрутинговые стратегии и тактики Вы считаете наиболее подходящими, а какие наименее подходящими для набора персонала в ивент-агентство? Предложите план собеседования.
18. Предложите проект привлечения персонала в компанию в виде телевизионного или Интернет-продукта. Сформулируйте цели, задачи, ключевую идею и особенности её реализации. Составьте план проекта, организационную структуру, примерную смету. Определите целевые показатели и критерии эффективности проекта.
19. Вам нужно сделать вывод о профессиональной пригодности человека к работе охранником. Какие психодиагностические методы для оценки Вы бы использовали на стадии профессионального отбора?
20. Предложите программу адаптации новых сотрудников для промышленного предприятия. Представьте план внедрения данной программы.
21. Какие бы Вы предложили меры социального характера для улучшения адаптации лиц с инвалидностью?

22. Вам поручили оценить в организации условия труда в IT-компании и выработать оптимальный режим труда и отдыха для программистов? Что Вы будете делать? Предложите проект ваших рекомендаций.
23. Поставлена задача изменить систему оплаты труда без увеличения фонда оплаты труда. Как Вы будете решать эту задачу? Представьте Ваши предложения и план действий.
24. Предложите меры материального и нематериального стимулирования труда для работников строительной компании при дефиците денежных ресурсов у организации.
25. Вам поручили организовать аттестацию работников. Как Вы будете готовить и проводить мероприятие. Какие документы необходимо подготовить? Составьте развёрнутый план вашей работы.
26. По поручению руководства компании, Вам нужно оценить состояние организационной культуры фирмы, выраженность в ней ключевых ценностей и степень их принятия трудовым коллективом. По итогам оценки нужно выработать рекомендации. Какие методы будете использовать? Предложите план вашей работы.
27. Вам поручено создать службу управления социальным развитием организации и составить план её работы на год. Какие проблемы будет решать данное подразделение? Что Вы будете делать как руководитель данного подразделения для решения этих проблем?
28. Если бы Вам поручили формирование команды проекта, по каким принципам Вы бы это делали? Что бы Вы сделали для улучшения её работы?
29. Что бы Вы посоветовали руководству компании для развития эффективного лидерства в команде? Составьте план развития эффективного лидерства.
30. В автотранспортном предприятии усиливается конфликт между водителями и их непосредственным руководителем – начальником бригады. Предложите организационный механизм управления конфликтом.
31. Некоторые работники организации не стремятся к развитию новых компетенций и обучению в корпоративном университете. Руководитель Вам поручил провести индивидуальные консультации. Разработайте сценарий данной консультации. Как будет построен диалог?
32. Что важно иметь ввиду при планировании учебных занятий профессионального обучения? Сформулируйте ключевые принципы и практические рекомендации.
33. Предложите программу тренинга по обслуживанию клиентов для персонала отеля. Какие специальные упражнения, с вашей точки зрения наиболее важны?
34. Как бы Вы оценили эффективность обучения персонала? Предложите критерии и порядок оценки результата.
35. Опишите основные виды делового общения. Что Вы порекомендуете начальнику отдела снабжения для переговоров с поставщиками. Как Вы с ним будете прорабатывать стратегию взаимодействия?



### 3.4. Критерии оценивания ответа на государственном экзамене

Показатели оценивания	Критерии оценивания	Оценка
Нулевой уровень – компетенции не сформированы	Фрагментарные знания, либо отсутствие знаний по вопросам. Неумение профессионально мыслить и использовать научную терминологию. Грубые ошибки в ответе, либо отказ от ответа.	Неудовлетворительно
Низкий уровень	Не полный объем знаний по соответствующим компетенциям. Не точное понимание ключевых теорий и концепций. Слабое использование научной терминологии. Изложение ответа на вопросы с существенными ошибками. Слабое владение инструментарием дисциплины, слабая компетентность в решении стандартных (типовых) задач.	Удовлетворительно
Средний уровень	Полные и систематизированные знания по соответствующим компетенциям. Правильное понимание базовых теорий и концепций. Использование необходимой научной терминологии. Правильное изложение ответа на вопросы, умение делать обоснованные выводы. Владение профессиональным инструментарием, умение его использовать в решении профессиональных задач. Способность применять типовые решения профессиональных задач. Допущены неточности и негрубые ошибки в ответе.	Хорошо
Высокий уровень знаний	Полные, систематизированные, глубокие знания по соответствующим компетенциям. Правильное понимание базовых теорий и концепций, готовность их критически анализировать и обобщать. Точное использование научной терминологии. Научное грамотное правильное изложение ответа на вопросы. Владение профессиональным инструментарием, умение его использовать в постановке и решении учебных и профессиональных задач. Способность самостоятельно творчески решать сложные проблемы в нетипичной ситуации. Отсутствие неточностей и ошибок в ответе.	Отлично

### **3.5. Методические рекомендации по подготовке к государственному экзамену**

Государственный экзамен – итоговый междисциплинарный экзамен по направлению подготовки (далее, госэкзамен) проводится по одобренной методической комиссией факультета программе, содержащей вопросы на основе содержания наиболее существенных для профессиональной подготовки дисциплин и практик образовательной программы, обеспечивающих формирование компетенций, относящихся к госэкзамену. По ответам на вопросы программы госэкзамена определяется сформированность компетенций выпускника.

Для подготовки к госэкзамену студентам предоставляется не менее 7 календарных дней.

Для госэкзамена формируется комплект билетов. Каждый билет включают в себя по 2 вопроса: теоретический и практикоориентированный. Вопросы представлены в п. 3.3.

Госэкзамен проводится письменно. В начале экзамена каждый студент выбирает по 1 билету. Всего необходимо ответить на 2 вопроса. Продолжительность работы студентов над письменным ответом на вопросы билета – 3 часа.

Оценка на государственном экзамене определяется как средняя арифметическая оценок всех членов ГЭК, присутствующих на госэкзамене, округлённая до целого числа. Десятичная дробь «0,50» округляется до единицы. Критерии оценок, выставляемых на государственном экзамене, отражены в п.3.4.

Обучающийся, получивший неудовлетворительную отметку на государственном экзамене, или пропустивший его по неуважительной причине, к дальнейшему прохождению ГИА не допускается.

### **3.6. Учебно-методическое и информационное обеспечение подготовки к государственному экзамену**

#### Литература

1. Абуладзе, Д. Г. Документационное обеспечение управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Д. Г. Абуладзе, И. Б. Выпряхкина, В. М. Маслова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 374 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16669-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/531461> (дата обращения: 27.07.2023).
2. Агеева, Ю. В. Собеседование в рекрутинге : коммуникативные стратегии и тактики : монография / Ю. В. Агеева ; науч. ред. Т. Г. Бочина. — 4-е изд., стер. — Москва : ФЛИНТА, 2023. — 254 с. — ISBN 978-5-9765-2542-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1950290> (дата обращения: 28.07.2023).
3. Алексина, Т. А. Деловая этика : учебник для вузов / Т. А. Алексина. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 384 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06659-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511123> (дата обращения: 24.07.2023)
4. Аминов, И.И. Психология делового общения: учебник для студентов вузов / И.И. Аминов. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 287 с. - ISBN 978-5-238-01098-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1028555> (дата обращения: 30.07.2023).

5. Багдасарян, В. Э. Лидерство : учебник / В.Э. Багдасарян. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 339 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/1086964. - ISBN 978-5-16-016204-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1904665> (дата обращения: 24.07.2023)
6. Бухалков, М. И. Организация и нормирование труда : учебник / М.И. Бухалков. — 4-е изд., испр. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 380 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-018653-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2033560> (дата обращения: 28.07.2023).
7. Верховцев, А. В. Аттестация работников организации / А.В. Верховцев. - 3-е изд. - Москва : НИЦ Инфра-М, 2013. - 32 с. (Библиотека журнала "Трудовое право РФ"; Вып. 1[232]). ISBN 978-5-16-006331-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/370952> (дата обращения: 30.07.2023).
8. Виханский, О. С. Менеджмент : учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. - 6-е изд., перераб. и доп. - Москва : Магистр : ИНФРА-М, 2023. - 672 с. - ISBN 978-5-9776-0554-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2016155> (дата обращения: 25.07.2023).
9. Волков, А. М. Основы права : учебник для вузов / А. М. Волков, Е. А. Лютягина ; под общей редакцией А. М. Волкова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 279 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14245-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510941> (дата обращения: 25.07.2023).
10. Гапонова, О. С. Менеджмент : учебник / О. С. Гапонова, Л. С. Данилова, Ю. Ю. Чилипенко. - Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2019. - 480 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-369-01819-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1032618> (дата обращения: 25.07.2023).
11. Данилина, Е. И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебник для бакалавров / Е. И. Данилина, Д. В. Горелов, Я. И. Маликова. - 5-е изд. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2023. - 208 с. - ISBN 978-5-394-05307-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2082682> (дата обращения: 01.08.2023).
12. Захаров, Н. Л. Управление социальным развитием организации : учебник / Н. Л. Захаров, А. Л. Кузнецов. - 2-е изд., доп. и перераб. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 208 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-005067-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/990413> (дата обращения: 30.07.2023). – Режим доступа: по подписке.
13. Захарова, Л. Н. Основы психологического консультирования организаций : учебное пособие / Л. Н. Захарова. - Москва : Логос, 2020. - 432 с. - (Новая университетская библиотека). - ISBN 978-5-98704-584-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1213088> (дата обращения: 30.07.2023).
14. Захарова, Л. Н. Психология управления : учебное пособие / Л. Н. Захарова. - Москва : Логос, 2020. - 376 с. - (Новая университетская библиотека). - ISBN 978-5-98704-499-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1213703> (дата обращения: 30.07.2023).
15. Карпова, А. В. Трудовое право : учебное пособие / А.В. Карпова. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 316 с. — (Среднее профессиональное образование). — DOI 10.12737/1033838. - ISBN 978-5-16-015455-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1932343> (дата обращения: 25.07.2023)
16. Карташова, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л.В. Карташова, Т.В. Никонова, Т.О. Соломанидина. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва :

- ИНФРА-М, 2022. — 383 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-003293-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1710998> (дата обращения: 30.07.2023). – Режим доступа: по подписке.
17. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом : учебник / А. Я. Кибанов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 440 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/4118. - ISBN 978-5-16-018872-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2073489> (дата обращения: 27.07.2023). — Режим доступа: по подписке.
18. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. — 4-е изд., доп. и перераб. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 695 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003671-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1951170> (дата обращения: 26.07.2023).
19. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 301 с. — (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-006649-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2054180> (дата обращения: 26.07.2023)
20. Кибанов, А. Я. Экономика и социология труда : учебник / под ред. д-ра экон. наук, проф. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 584 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-003458-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2053250> (дата обращения: 25.07.2023).
21. Кибанов, А. Я. Экономика управления персоналом : учебник / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова ; под ред. А. Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 427 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006018-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1939107> (дата обращения: 26.07.2023).
22. Константинова, Д. С. Основы организации труда : учебное пособие для вузов / Д. С. Константинова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 176 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15207-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/520390> (дата обращения: 28.07.2023).
23. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для вузов / Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8176-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511065> (дата обращения: 30.07.2023).
24. Конфликтология : учебник / А.Я. Кибанов, И.Е. Ворожейкин, Д.К. Захаров, В.Г. Коновалова ; под ред. А.Я. Кибанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 301 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-018746-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1891836> (дата обращения: 30.07.2023).
25. Коргова, М. А. История управленческой мысли : учебное пособие для вузов / М. А. Коргова, А. М. Салогуб. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 167 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16239-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/530658> (дата обращения: 24.07.2023)
26. Корниенко, В. И. Командообразование : учебник для вузов / В. И. Корниенко. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 291 с. — (Высшее образование). —

- ISBN 978-5-534-14723-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/520204> (дата обращения: 24.07.2023).
27. Коротков, Э. М. Менеджмент : учебник для вузов / Э. М. Коротков. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 566 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07327-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510549> (дата обращения: 25.07.2023).
28. Кравченко, А. И. Социология: учебник и практикум для вузов / А. И. Кравченко. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 433 с. — ISBN 978-5-534-02557-6. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510615> (дата обращения: 11.07.2023).
29. Круглов, Д. В. Стратегическое управление персоналом : учебное пособие для вузов / Д. В. Круглов, О. С. Резникова, И. В. Цыганкова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 168 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14713-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/520255> (дата обращения: 26.07.2023).
30. Кузнецова, Е. А. Управление условиями и охраной труда : учебник и практикум для вузов / Е. А. Кузнецова, В. Д. Роик. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 302 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12777-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/519133> (дата обращения: 28.07.2023).
31. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/516339> (дата обращения: 30.07.2023).
32. Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. Н. Лобанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 553 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15806-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/509798> (дата обращения: 30.07.2023).
33. Мансуров, Р. Е. Настольная книга директора по персоналу : практическое пособие / Р. Е. Мансуров. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 384 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-08165-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510849> (дата обращения: 28.07.2023).
34. Масалова, Ю. А. Маркетинг персонала : учебное пособие для вузов / Ю. А. Масалова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 321 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14616-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/519936> (дата обращения: 28.07.2023).
35. Маслова, В. М. Безопасность жизнедеятельности: Учебное пособие / В.М. Маслова, И.В. Кохова, В.Г. Ляшко; Под ред. В.М. Масловой - 3 изд., перераб. и доп. - Москва : Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 240 с. ISBN 978-5-9558-0279-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/508589> (дата обращения: 25.07.2023)

36. Менеджмент : учебник и практикум для вузов / И. Н. Шапкин [и др.] ; под общей редакцией И. Н. Шапкина. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 589 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09158-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/531503> (дата обращения: 25.07.2023).
37. Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала : учебник и практикум для вузов / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00729-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511033> (дата обращения: 30.07.2023).
38. Миронов, В. В. Философия: гносеология и аксиология : учебник / В.В. Миронов, А.В. Иванов. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 335 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/4122. - ISBN 978-5-16-009448-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1844422> (дата обращения: 25.07.2023)
39. Михалкина, Е. В. Экономика труда : учебник / Е.В. Михалкина, О.С. Белокрылова, Е.В. Фурса. — Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2023. — 273 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI: <https://doi.org/10.12737/24839>. - ISBN 978-5-369-01672-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1904581> (дата обращения: 25.07.2023).
40. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева ; под ред. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 524 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003544-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1894611> (дата обращения: 30.07.2023).
41. Муллер, А. Б. Физическая культура : учебник и практикум для вузов / А. Б. Муллер, Н. С. Дядичкина, Ю. А. Богаченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 424 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02483-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510794> (дата обращения: 25.07.2023).
42. Мясоедов, С. П. Кросс-культурный менеджмент : учебник для вузов / С. П. Мясоедов, Л. Г. Борисова. — 3-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02314-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511007> (дата обращения: 25.07.2023).
43. Надточий, Ю. Б. Командообразование : учебное пособие / Ю. Б. Надточий. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. - 238 с. - ISBN 978-5-394-03751-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1081685> (дата обращения: 24.07.2023)
44. Невеев, А. Б. Тренинг в организации : учебное пособие / А. Б. Невеев. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 256 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-005660-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1217281> (дата обращения: 30.07.2023).
45. Никифоров, Л. Л. Безопасность жизнедеятельности : учебное пособие / Л. Л. Никифоров, В. В. Персиянов. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 297 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006480-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1057218> (дата обращения: 25.07.2023).
46. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 575 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14217-4. — Текст : электронный //

- Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/519618> (дата обращения: 26.07.2023).
47. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 445 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11503-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/531529> (дата обращения: 28.07.2023).
48. Организационная психология : учебник / А.Б. Леонова, Т.Ю. Базаров, М.М. Абдуллаева [и др.] ; под общ. ред. А.Б. Леоновой. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 429 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006052-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1913659> (дата обращения: 30.07.2023).
49. Основы финансовой грамотности : учебник / под общ. ред. Н.Г. Гаджиева. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 245 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/1859083. - ISBN 978-5-16-017498-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1859083> (дата обращения: 25.07.2023)
50. Письменский, И. А. Физическая культура: учебник для вузов / И. А. Письменский, Ю. Н. Аллянов. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 450 с. — ISBN 978-5-534-14056-9. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511117> (дата обращения: 12.07.2023).
51. Профилактика экстремизма в молодежной среде: учебное пособие для вузов / А. В. Мартыненко [и др.] ; под общей редакцией А. В. Мартыненко, Л. А. Потаповой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 297 с. — ISBN 978-5-534-16077-2. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/530384> (дата обращения: 12.07.2023).
52. Психодиагностика : учебник и практикум для вузов / А. Н. Кошелева [и др.] ; под редакцией А. Н. Кошелевой, В. В. Хороших. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 362 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16909-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/532001> (дата обращения: 30.07.2023).
53. Психология труда: учебник для вузов / Е. А. Климов [и др.] ; под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 308 с. — ISBN 978-5-534-16233-2. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/530652> (дата обращения: 12.07.2023).
54. Ребров, А. В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии : учебное пособие / А.В. Ребров. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 346 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/20622. - ISBN 978-5-16-012069-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1900717> (дата обращения: 30.07.2023).
55. Резник, С. Д. Стратегия кадрового менеджмента : учебное пособие / О. А. Вдовина, С. Д. Резник, О. А. Сазыкина ; под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. С. Д. Резника. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 211 с. — (Высшее образование: Магистратура). — DOI 10.12737/1891037. - ISBN 978-5-16-017835-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1891037> (дата обращения: 27.07.2023).
56. Розанова, Н. М. Экономика для менеджеров. В 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для вузов / Н. М. Розанова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 234 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00173-0. — Текст :

- электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/512175> (дата обращения: 25.07.2023).
57. Розанова, Н. М. Экономика для менеджеров. В 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для вузов / Н. М. Розанова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 192 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00174-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/513870> (дата обращения: 25.07.2023).
58. Социальная психология общения: теория и практика : монография / под общ. ред. С.Д. Гуриевой, Л.Г. Почебут, А.Л. Свенцицкого. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 389 с. — (Научная мысль). — DOI 10.12737/monography\_5c23288728a5b4.76219099. - ISBN 978-5-16-014192-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1144436> (дата обращения: 30.07.2023).
59. Технологии обучения и развития персонала в организации : учебник / под ред. М. В. Полевой. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 273 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/1003926. - ISBN 978-5-16-019023-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2079945> (дата обращения: 30.07.2023).
60. Тихомирова, О. Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка : учебное пособие / О. Г. Тихомирова. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 151 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-004534-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1859600> (дата обращения: 30.07.2023).
61. Тихомирова, О. Г. Управление проектом: комплексный подход и системный анализ : монография / О.Г. Тихомирова. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 300 с. — (Научная мысль). — DOI 10.12737/673. - ISBN 978-5-16-006383-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1709593> (дата обращения: 01.08.2023). — Режим доступа: по подписке.
62. Толочек, В. А. Технологии профессионального отбора : учебное пособие для вузов / В. А. Толочек. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 253 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14584-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/516257> (дата обращения: 30.07.2023).
63. Трудовое право : учебник для вузов / В. Л. Гейхман [и др.] ; под редакцией В. Л. Гейхмана. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 432 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15143-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510548> (дата обращения: 25.07.2023).
64. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510735> (дата обращения: 28.07.2023).
65. Управление персоналом организации: современные технологии : учебник / С. И. Сотникова, Е. В. Маслов, Н. Н. Абакумова [и др.] ; под ред. С. И. Сотниковой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 513 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-014117-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1055537> (дата обращения: 30.07.2023).
66. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала : учебник / О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова [и др.] ; под ред. О.К. Миневой. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 160 с. — (Высшее



- образование: Бакалавриат). — [www.dx.doi.org/10.12737/18830](http://www.dx.doi.org/10.12737/18830). - ISBN 978-5-16-011743-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1324015> (дата обращения: 30.07.2023). – Режим доступа: по подписке.
67. Управление социальным развитием организации : учебник / под ред. А.П. Егоршина. - М. : ИНФРА-М, 2019. - 416 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-005273-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1002358> (дата обращения: 30.07.2023).
68. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511328> (дата обращения: 30.07.2023).
69. Фуряева, Т. В. Социализация и социальная адаптация лиц с инвалидностью: учебное пособие для вузов / Т. В. Фуряева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 189 с. — ISBN 978-5-534-08278-4. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/515520> (дата обращения: 12.07.2023).
70. Чуланова, О. Л. Компетентностный подход в управлении персоналом : учебник / О. Л. Чуланова. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 368 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/1009602. - ISBN 978-5-16-014886-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1959266> (дата обращения: 30.07.2023).
71. Экономика и социология труда : учебник и практикум для вузов / О. В. Кучмаева [и др.] ; под общей редакцией О. В. Кучмаевой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 476 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17007-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/532188> (дата обращения: 25.07.2023).

## Интернет-ресурсы

### Интернет-ресурсы государственных учреждений, занимающихся вопросами труда и занятости

<https://mintrud.gov.ru/> — Министерство труда и социальной защиты РФ  
<https://sfr.gov.ru/> — Социальный фонд Российской Федерации  
<https://rostrud.gov.ru/> — Федеральная служба по труду и занятости РФ  
<https://czn.nobl.ru/> — Управление по труду и занятости населения Нижегородской области  
<https://trud-nnov.ru/> — Государственное казённое учреждение "Центр занятости населения города Нижнего Новгорода"

### Информационные ресурсы профессиональных сообществ в сфере управления персоналом

<http://nasoup.ru/> — Национальный союз «Управление персоналом»  
<http://sovethr.ru/2017/04/17/4401/> — Совет по профессиональным квалификациям в области управления персоналом  
<https://liga.hh.ru/> — Лига HR-экспертов  
<https://hrsummit.ru/hrclub> — Сообщество HR-директоров России  
<http://www.hr-a.ru/> — HR-ассоциация

<https://kadrovik-info.ru/> — Форум для специалистов по кадрам  
<https://apsc.ru/> — Ассоциация консультантов по подбору персонала  
<https://www.pro-personal.ru/> - Портал о кадровом делопроизводстве и управлению персоналом  
<https://hr-portal.ru/> — Информационный ресурс по управлению персоналом

#### Интернет-ресурсы профессиональных журналов

<https://www.top-personal.ru/> — журнал «Управление персоналом»  
[https://elibrary.ru/title\\_about.asp?id=26226](https://elibrary.ru/title_about.asp?id=26226) — журнал «Справочник по управлению персоналом»  
<https://naukaru.ru/ru/nauka/journal/12/view#archie> — журнал «Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России»  
<https://delo-press.ru/journals/staff/> — журнал «Кадровая служба и управление персоналом предприятия»  
[https://e.kdelo.ru/?utm\\_medium=refer&utm\\_source=www.kdelo.ru&utm\\_campaign=refer\\_www.kdelo.ru\\_link\\_mainmenu](https://e.kdelo.ru/?utm_medium=refer&utm_source=www.kdelo.ru&utm_campaign=refer_www.kdelo.ru_link_mainmenu) — журнал «Кадровое дело»  
<https://www.profiz.ru/kr/> — журнал «Кадровые решения»  
<https://panor.ru/magazines/kadrovik.html#numbers> — журнал «Кадровик»  
<https://www.grebennikoff.ru/product/25> — журнал «Управление развитием персонала»  
<https://www.grebennikoff.ru/product/26> — журнал «Управление человеческим потенциалом»  
<https://www.rea.ru/ru/org/cathedries/prlogkaf/Pages/журнал.aspx> — журнал «Человеческий капитал и профессиональное образование»  
<https://orgpsyjournal.hse.ru/> — журнал «Организационная психология»

#### **4. ПРОГРАММА ЗАЩИТЫ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

Выпускная квалификационная работа (ВКР) представляет собой выполненную обучающимся работу в форме бакалаврской работы, демонстрирующую уровень подготовленности выпускника к самостоятельному решению профессиональных задач. Оценка сформированности компетенций на защите ВКР осуществляется на основе содержания ВКР, доклада выпускника на защите, ответов на дополнительные вопросы с учётом предварительных оценок, выставленных в отзыве научным руководителем.

#### 4.1. Карта компетенций к защите выпускной квалификационной работы

Код и содержание компетенции по ОПОП	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Составляющие компетенции		
		Знания	Умения	Владение опытом и личностная готовность к профессиональному совершенствованию
УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач.	ИУК-1.1. Определяет параметры поиска информации (описывает состав и структуру требуемых данных), эффективно реализует процессы их сбора, обработки и интерпретации.	31 (УК-1.1) Знать: 1) основные способы, методы и инструменты поиска и сбора информации; 2) основные принципы и методы работы с данными; 3) основные методы и технологии обработки и анализа данных.	У1 (УК-1.1) Уметь: 1) осуществлять поиск и сбор информации; 2) анализировать, обобщать, систематизировать информацию; 3) обрабатывать данные с использованием современных методов.	В1 (УК-1.1) Владеть: 1) навыками поиска информации в информационных системах; 2) принципами и методами обработки, анализа, обобщения информации; 3) навыками интерпретации данных.
	ИУК-1.2. Формулирует собственные суждения и оценки на основе аргументации и логики.	32 (УК-1.2) Знать: 1) основные принципы логики и аргументации; 2) принципы рационального анализа данных и вывода умозаключений; 3) принципами и правилами рационального принятия решений.	У2 (УК-1.2) Уметь: 1) логически мыслить; 2) применять принципы и методы логического познания; 3) применять принципы и методы рационального принятия решений.	В2 (УК-1.2) Владеть: 1) навыками логического умозаключения; 2) навыками аргументации; 3) навыками принятия решений.
	ИУК-1.3. Отличает факты от мнений, интерпретаций и оценок в рассуждениях других участников процесса обмена информацией.	33 (УК-1.3) Знать: 1) научные принципы объективности познания; 2) принципы критического мышления и познания; 3) принципы и правила проверки и перепроверки информации, проверки качества данных.	У3 (УК-1.3) Уметь: 1) оценивать информацию на основе критериев объективности; 2) критически мыслить и принимать решения на основе объективных и перепроверенных данных; 3) аргументировать свою позицию на основе критериев объективности.	В3 (УК-1.3) Владеть: 1) навыками проверки и перепроверки данных; 2) навыками обоснования объективности своей позиции.
	ИУК-1.4. Осуществляет процесс обмена информацией на основе безоценочных высказываний в отношении иной	34 (УК-1.4) Знать: 1) научные принципы интерсубъективности и познания; 2) принципы и методы	У4 (УК-1.4) Уметь: 1) конструктивно обсуждать в группе идеи и мнения; 2) конструктивно участвовать в дискуссиях для	В4 (УК-1.4) Владеть: 1) навыками участия в групповых дискуссиях и обмену мнениями; 2) навыками совместной познавательной

Код и содержание компетенции по ОПОП	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Составляющие компетенции		
		Знания	Умения	Владение опытом и личностная готовность к профессиональному совершенствованию
	точки зрения.	коллективного познания, совместной познавательной деятельности; 3) правила проведения дискуссий, принципы группового принятия решений.	принятия совместных решений; 3) аргументировать свою позицию с учётом разных точек зрения.	деятельности.
УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.	ИУК-2.1. Формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение.	31 (УК-2.1) Знать: 1) принципы и методы анализа проблем и постановки цели их решения; 2) принципы анализа целевых ориентиров, разбиения цели на задачи; 3) принципы обоснования цели проекта, аргументации его реализации.	У1 (УК-2.1) Уметь: 1) определять цели и задачи решения тех или иных проблем; 2) рационально обосновывать цели проектов и целевые показатели; 3) проводить экспертизы целевых ориентиров проектов.	В1 (УК-2.1) Владеть: 1) навыками целеполагания; 2) навыками аргументации цели проекта.
	ИУК-2.2. Проектирует решение конкретной задачи проекта, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.	32 (УК-2.2) Знать: 1) принципы и правила проектной деятельности; 2) принципы и правила реализации проектов на основе действующих норм и правил; 3) технологии и методы анализа ресурсов проектов и обоснования возможности их реализации.	У2 (УК-2.2) Уметь: 1) анализировать проекты и их обосновывать; 2) применять методы и технологии проектной деятельности; 3) оценивать проекты на основе действующих норм, правил и стандартов.	В2 (УК-2.2) Владеть: 1) навыками анализа проектов; 2) навыками обоснования проектов исходя из нормативов и имеющихся возможностей.
	ИУК-2.3. Прогнозирует ожидаемые результаты в отношении решения каждой задачи в отдельности и решения выделенных задач в комплексе.	33 (УК-2.3) Знать: 1) технологии реализации проектов; 2) принципы прогнозирования и проектирования решения конкретных практических задач; 3) способы решения проблемных ситуаций при реализации	У3 (УК-2.3) Уметь: 1) прогнозировать результаты проекта; 2) решать конкретные задачи по проекту; 3) выстраивать управленческие и организационные процессы реализации проекта.	В3 (УК-2.3) Владеть: 1) алгоритмами реализации проектов; 2) способами решения конкретных практических задач.

Код и содержание компетенции по ОПОП	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Составляющие компетенции		
		Знания	Умения	Владение опытом и личностная готовность к профессиональному совершенствованию
		проектов.		
	ИУК-2.4. Осуществляет презентацию результатов комплексного решения задач проекта.	34 (УК-2.4) Знать: 1) принципы оценки эффективности проекта, его успешности; 2) принципы обобщения и представления результатов проекта; 3) принципы и правила написания отчётов по проекту.	У4 (УК-2.4) Уметь: 1) анализировать результаты проекта; 2) представлять результаты проекта; 3) писать отчёты по проектам.	В4 (УК-2.4) Владеть: 1) навыками презентации проектов; 2) навыками написания отчётов по проектам или соответствующих публикаций.
УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	ИУК-4.1. Использует государственный и иностранный (-ые) язык в межличностном общении и профессиональной деятельности, выбирая соответствующие вербальные и невербальные средства коммуникации.	31 (УК-4.1) Знать: 1) основы русского языка; 2) основы иностранного языка; 3) основы культуры речи и деловой коммуникации.	У1 (УК-4.1) Уметь: 1) правильно коммуницировать на русском языке; 2) общаться на иностранном языке; 3) грамотно переводить тексты с русского на иностранный язык и с иностранного – на русский.	В1 (УК-4.1) Владеть: 1) правилами и нормами русского языка; 2) правилами и нормами иностранного языка; 3) навыками перевода иностранных текстов.
	ИУК-4.2. Ведет деловую переписку, учитывая особенности стилистики официальных и неофициальных писем, социокультурные различия в формате корреспонденции на государственном и иностранном (-ых) языках.	32 (УК-4.2) Знать: 1) принципы деловой переписки на русском языке; 2) принципы деловой переписки на иностранном языке; 3) правилами перевода профессиональных документов с иностранного языка на русский.	У2 (УК-4.2) Уметь: 1) вести деловую переписку на русском языке; 2) вести деловую переписку на иностранном языке; 3) грамотно переводить профессиональную информацию с иностранного языка на русский.	В2 (УК-4.2) Владеть: 1) способами ведения деловой переписки; 2) способами перевода профессиональной информации с иностранного языка на русский.
	ИУК-4.3. Использует информационно-коммуникационные технологии при поиске необходимой информации в процессе решения стандартных коммуникативных задач на государственном и	33 (УК-4.3) Знать: 1) информационно-коммуникационные технологии, важные для поиска информации и решения задач на русском языке; 2) информационно-коммуникационные технологии, важные для работы с	У3 (УК-4.3) Уметь: 1) использовать информационно-коммуникационные технологии для работы с информацией; 2) использовать информационно-коммуникационные технологии для перевода	В3 (УК-4.3) Владеть: 1) информационно-коммуникационными технологиями для работы с информацией; 2) информационно-коммуникационными технологиями для перевода информации с одного языка на другой.

Код и содержание компетенции по ОПОП	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Составляющие компетенции		
		Знания	Умения	Владение опытом и личностная готовность к профессиональному совершенствованию
	иностранном (-ых) языках.	информацией на иностранном языке.	информации с одного языка на другой.	
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.	ИУК-6.1. Проявляет готовность к самоорганизации, планирует и реализует намеченные цели в разных сферах деятельности (в т.ч. и профессиональной), реализует навыки тайм-менеджмента.	31 (УК-6.1) Знать: 1) теорию и практические принципы профорientации, профессиональной и личностной самореализации; 2) правила самоорганизации в учебной и профессиональной деятельности; 3) принципы тайм-менеджмента.	У1 (УК-6.1) Уметь: 1) применять принципы тайм-менеджмента в организации деятельности; 2) планировать и организовывать свою деятельность; 3) ставить цели саморазвития в различных сферах деятельности и планировать их достижение.	В1 (УК-6.1) Владеть: 1) правилами самоорганизации деятельности; 2) опытом целеполагания собственного профессионального развития.
	ИУК-6.2. Демонстрирует интерес к учебе и готовность к продолжению образования и самообразованию, использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков.	32 (УК-6.2) Знать: 1) факторы и механизмы личной эффективности в обучении и профессиональной деятельности; 2) потенциальные возможности для приобретения новых знаний и навыков; 3) инструменты, методы и технологии самообразования и саморазвития.	У2 (УК-6.2) Уметь: 1) выстраивать систему самообразования; 2) выстраивать траектории личностного и профессионального развития; 3) анализировать ресурсы личностного и профессионального развития.	В2 (УК-6.2) Владеть: 1) опытом самообразования; 2) навыком анализа ситуации личностного и профессионального развития; 3) навыком построения траекторий личностного и профессионального развития.
	ИУК-6.3. Учитывает собственные личностно-психологические характеристики и принципы образования в течение всей жизни для саморазвития, успешного выполнения профессиональной деятельности и карьерного роста.	33 (УК-6.3) Знать: 1) принципы компетентностного подхода как основы профессионального развития и личной эффективности; 2) принципы непрерывного образования, обучения в течение всей жизни; 3) факторы и инструменты карьерного роста и личной эффективности.	У3 (УК-6.3) Уметь: 1) анализировать личностные характеристики, способности и компетенции для оценки эффективности и личностного потенциала; 2) ориентироваться в социально-экономической среде для саморазвития и планирования карьеры; 3) планировать карьерный рост и профессиональную самореализацию.	В3 (УК-6.3) Владеть: 1) методами и средствами достижения личной эффективности; 2) принципами планирования карьерного роста и профессиональной самореализации.

Код и содержание компетенции по ОПОП	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Составляющие компетенции		
		Знания	Умения	Владение опытом и личностная готовность к профессиональному совершенствованию
ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом.	ИОПК-2.1. Ориентируется в источниках информации для решения задач управления персоналом, грамотно осуществляет поиск информации, реализует принцип критического отношения к данным и источникам информации, определяет уровень их объективности.	31 (ОПК-2.1) Знать: 1) источники управленческой информации; 2) источники информации по управлению персоналом; 3) принципы критического анализа управленческой информации на основе критериев полноты, надёжности, объективности.	У1 (ОПК-2.1) Уметь: 1) получать нужную управленческую информацию; 2) анализировать управленческую информацию; 3) использовать информацию в управлении персоналом.	В1 (ОПК-2.1) Владеть: 1) навыками работы с источниками управленческой информации; 2) анализа качества управленческой информации.
	ИОПК-2.2. Ориентируется в методах сбора данных о персонале организаций, правильно их применяет, может оценить их качество и соответствие поставленным задачам.	32 (ОПК-2.2) Знать: 1) принципы и правила сбора данных; 2) принципами и методами обработки, группировки, обобщения и первичного анализа данных.	У2 (ОПК-2.2) Уметь: 1) осуществлять сбор данных; 2) осуществлять первичную обработку и систематизацию данных; 3) составлять матрицы данных.	В2 (ОПК-2.2) Владеть: 1) принципами и методами сбора данных; 2) принципами и методами первичной обработки и систематизации данных.
	ИОПК-2.3. Понимает современные научные принципы обработки данных, количественного и качественного анализа данных, может осуществлять статистическую обработку и анализ данных.	33 (ОПК-2.3) Знать: 1) принципы обработки и анализа данных; 2) методы математической статистики.	У3 (ОПК-2.3) Уметь: 1) статистически обрабатывать и анализировать данные; 2) проводить качественный анализ на основе статистики.	В3 (ОПК-2.3) Владеть: 1) методами статистики; 2) навыками анализа данных; 3) навыками научной интерпретации статистических данных.
ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.	ИОПК-5.1. Ориентируется в современных информационных технологиях, используемых в практике управления персоналом.	31 (ОПК-5.1) Знать: 1) информационные технологии, используемые в практике управления персоналом; 2) возможности применения информационных технологий для решения задач управления персоналом.	У1 (ОПК-5.1) Уметь: 1) обосновывать возможность и необходимость использования информационных технологий в практике управления персоналом; 2) применять ключевые информационные	В1 (ОПК-5.1) Владеть: 1) информационными технологиями, используемыми в практике управления персоналом; 2) принципами анализа эффективности информационных технологий применительно к практике управления персоналом.

Код и содержание компетенции по ОПОП	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Составляющие компетенции		
		Знания	Умения	Владение опытом и личностная готовность к профессиональному совершенствованию
			технологии в практике управления персоналом.	
	ИОПК-5.2. Демонстрирует готовность решать профессиональные задачи с использованием современных информационных технологий и программных средств.	32 (ОПК-5.2) Знать: 1) принципы реализации функций управления персоналом с использованием информационных технологий; 2) способы информационно-технического обеспечения реализации функций управления персоналом; 3) возможности информационных технологий для эффективной коммуникации.	У2 (ОПК-5.2) Уметь: 1) решать задачи управления персоналом с использованием информационных технологий; 2) осуществлять информационно-технического обеспечения реализации функций управления персоналом; 3) использовать информационные технологии для эффективной коммуникации.	В2 (ОПК-5.2) Владеть: 1) навыками решения задач управления персоналом с использованием информационных технологий; 2) способами информационно-технического обеспечения реализации функций управления персоналом.
	ИОПК-5.3. Использует информационные технологии для статистического анализа информации в контексте решения профессиональных задач.	33 (ОПК-5.3) Знать: 1) принципы анализа информации с использованием информационных технологий; 2) компьютерные статистические программы анализа данных.	У3 (ОПК-5.3) Уметь: 1) использовать информационные технологии и программные средства для работы с данными; 2) применять компьютерные статистические программы для обработки и анализа данных.	В3 (ОПК-5.3) Владеть: 1) информационными технологиями для работы с данными; 2) компьютерными программами анализа данных.
ОПК-6. Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	ИОПК-6.1. Понимает принципы работы современных информационных технологий.	31 (ОПК-6.1) Знать: 1) принципы работы современных информационных технологий; 2) перспективы развития информационных технологий.	У1 (ОПК-6.1) Уметь: 1) описывать работу программных средств при выполнении профессиональных задач; 2) сравнивать и сопоставлять возможности различных информационных технологий и программных средств.	В1 (ОПК-6.1) Владеть: 1) способами оценки информационных технологий и программных средств; 2) навыками сравнительной оценки и отбора информационных технологий и программных средств для решения задач профессиональной деятельности.
	ИОПК-6.2. Разрабатывает	32 (ОПК-6.2) Знать:	У2 (ОПК-6.2) Уметь:	В2 (ОПК-6.2) Владеть:



Код и содержание компетенции по ОПОП	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Составляющие компетенции		
		Знания	Умения	Владение опытом и личностная готовность к профессиональному совершенствованию
	оперативные и (или) технические задания по управлению персоналом с учётом принципов работы соответствующих информационных технологий.	1) принципы анализа возможностей информационных технологий для решения профессиональных задач; 2) принципы разработки технических заданий для создания информационных технологий и программных средств для решения задач управления персоналом.	1) анализировать возможности информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности; 2) составлять технические задания для создания информационных технологий и программных средств под определённые задачи.	1) навыками анализа возможностей информационных технологий и программных средств; 2) навыками написания технических задания для создания информационных технологий под определённые задачи управления персоналом.
ПК-7. Способен проводить научные исследования в сфере управления персоналом.	ИПК-7.1. Понимает теоретические основы и методологические принципы проведения научных работ в сфере управления персоналом, применяет их при планировании, организации и проведении исследований.	31 (ПК-7.1) Знать: 1) методологические основы научных и прикладных исследований в управлении персоналом; 2) принципы и методы теоретического и эмпирического исследования в управлении персоналом; 3) принципы планирования, организации и проведения исследований в управлении персоналом.	У1 (ПК-7.1) Уметь: 1) применять методологические принципы при проведении исследований; 2) проводить теоретические и эмпирические исследования; 3) планировать, организовывать и проводить исследования в сфере управления персоналом.	В1 (ПК-7.1) Владеть: 1) методологией научного исследования в сфере управления персоналом; 2) принципами и методами теоретического и эмпирического исследования.
	ИПК-7.2. На основе анализа актуальных научных проблем в сфере управления персоналом формулирует цели и задачи исследования, выдвигает научные гипотезы, обосновывает их теоретически и проверяет эмпирически.	32 (ПК-7.2) Знать: 1) теоретические основы анализа актуальных научных проблем управления персоналом; 2) принципы выдвижения исследовательских гипотез, их теоретического обоснования; 3) принципы проверки исследовательских гипотез эмпирически.	У2 (ПК-7.2) Уметь: 1) анализировать актуальные научные проблемы управления персоналом; 2) выдвигать, обосновывать и проверять исследовательские гипотезы.	В2 (ПК-7.2) Владеть: 1) принципами и методами анализа актуальных научных проблем управления персоналом; 2) принципами выдвижения, обоснования и проверки исследовательских гипотез.

Код и содержание компетенции по ОПОП	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Составляющие компетенции		
		Знания	Умения	Владение опытом и личностная готовность к профессиональному совершенствованию
	ИПК-7.3. Обобщает результаты научных исследований, делает аргументированные выводы, подкрепляя теоретическими обоснованиями и эмпирическими данными.	З3 (ПК-7.3) Знать: 1) теоретические принципы анализа и обобщения результатов исследований; 2) принципы научной аргументации, обоснования выводов теоретически и эмпирически.	У3 (ПК-7.3) Уметь: 1) анализировать и обобщать результаты исследований в сфере управления персоналом; 2) формулировать на основе проведённых исследований умозаключения и выводы; 3) теоретически и эмпирически обосновывать выводы по итогам исследований.	В3 (ПК-7.3) Владеть: 1) принципами анализа и обобщения результатов исследований; 2) принципами аргументации и обоснования выводов по итогам исследований.
ПК-8. Способен осуществлять поиск оптимального решения актуальных проблем управления персоналом.	ИПК-8.1. Может выявлять и описывать актуальные проблемы управления персоналом, определять пути их решения.	З1 (ПК-8.1) Знать: 1) методологические принципы изучения и решения актуальных прикладных проблем управления персоналом; 2) принципы и методы проведения прикладных исследований управления персоналом; 3) принципы разработки управленческих решений на основе прикладных исследований в управлении персоналом.	У1 (ПК-8.1) Уметь: 1) описывать и оценивать актуальные прикладные проблемы управления персоналом; 2) проводить прикладные исследования по локальным проблемам управления персоналом в конкретных организациях; 3) предлагать проекты управленческих решений по локальным проблемам управления персоналом.	В1 (ПК-8.1) Владеть: 1) методологическими принципами проведения локальных прикладных исследований управления персоналом; 2) методами и технологиями проведения локальных исследований управления персоналом и анализа результатов.
	ИПК-8.2. Осуществляет анализ ситуационных характеристик системы управления персоналом организации, использует его для поиска путей решения проблем.	З2 (ПК-8.2) Знать: 1) методологию ситуационного анализа в практике организационных исследований; 2) принципы и методы ситуационного анализа проблем управления	У2 (ПК-8.2) Уметь: 1) проводить ситуационный анализ в сфере управления персоналом; 2) описывать проблему и находить её решение с помощью ситуационного	В2 (ПК-8.2) Владеть: 1) методологическими принципами ситуационного анализа в сфере управления персоналом; 2) способами проведения ситуационного анализа.

Код и содержание компетенции по ОПОП	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Составляющие компетенции		
		Знания	Умения	Владение опытом и личностная готовность к профессиональному совершенствованию
		персоналом в организации; 3) принципы разработки управленческих решений на основе ситуационного анализа.	анализа.	
	ИПК-8.3. Разрабатывает предложения по решению проблем управления персоналом на основе теоретического и (или) эмпирического исследования.	ЗЗ (ПК-8.3) Знать: 1) принципы и способы анализа результатов исследований по проблемам управления персоналом для выработки практических рекомендаций; 2) основы научной аргументации практических рекомендаций в сфере управления персоналом; 3) принципы и правила внедрения результатов исследований управления персоналом.	УЗ (ПК-8.3) Уметь: 1) анализировать результаты исследований проблем управления персоналом; 2) разрабатывать практические рекомендации на основе исследований проблем управления персоналом; 3) разрабатывать предложения по внедрению результатов исследований управления персоналом.	ВЗ (ПК-8.3) Владеть: 1) принципами анализа результатов исследований проблем управления персоналом; 2) принципами разработки предложений и практических рекомендаций по итогам анализа результатов исследований проблем управления персоналом.
ДПК-5. Способен изучать организационное поведение работников, анализировать профессиональное поведение важных качества и готовность к профессиональной деятельности сотрудников	ИДПК-5.1. Изучает и оценивает личностные и организационные факторы труда, профессиональной деятельности, трудовых отношений и основывает на этом анализе свою работу с персоналом.	З1 (ДПК-5.1) Знать: 1) теории и концепции организационного поведения, основные принципы его изучения; 2) теории и концепции профессиональной деятельности, основные принципы её изучения; 3) личностные и организационные факторы труда, профессиональной деятельности, трудовых отношений.	У1 (ДПК-5.1) Уметь: 1) изучать организационное поведение; 2) изучать профессиональную деятельность; 3) изучать личностные и организационные факторы труда, профессиональной деятельности, трудовых отношений.	В1 (ДПК-5.1) Владеть: 1) принципами и методами изучения организационного поведения; 2) принципами и методами изучения профессиональной деятельности; 3) принципами и методами изучения роли личностных и организационных факторов труда, профессиональной деятельности, трудовых отношений.
	ИДПК-5.2. Изучает структуру и ключевые характеристики	З2 (ДПК-5.2) Знать: 1) теоретические основы изучения	У2 (ДПК-5.2) Уметь: 1) изучать структуру и	В2 (ДПК-5.2) Владеть: 1) методологическими принципами изучения

Код и содержание компетенции по ОПОП	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Составляющие компетенции		
		Знания	Умения	Владение опытом и личностная готовность к профессиональному совершенствованию
	профессиональной деятельности сотрудников, разрабатывает программы повышения её эффективности.	структуры, качества и других ключевых характеристик профессиональной деятельности работников; 2) теоретические основы изучения продуктивности и качества профессиональной деятельности работников; 3) административные, экономические и социально психологические способы повышения эффективности профессиональной деятельности.	качество профессиональной деятельности работников; 2) разрабатывать предложения по повышению эффективности профессиональной деятельности.	структуры и качества профессиональной деятельности; 2) принципами и способами повышения эффективности профессиональной деятельности.
	ИДПК-5.3. Изучает становление и развитие труда, профессиональной деятельности и трудовых отношений.	ЗЗ (ДПК-5.3) Знать: 1) теоретические основы социализации и профессионализации работников в общей системе развития личности; 2) принципы и методы развития трудовых отношений, навыков труда и профессиональной деятельности; 3) принципы изучения роли различных факторов на социализацию и профессионализацию работников.	УЗ (ДПК-5.3) Уметь: 1) изучать социализацию и профессионализацию работников; 2) изучать роль различных факторов на развитие трудовых отношений, навыков труда и профессиональной деятельности.	ВЗ (ДПК-5.3) Владеть: 1) методологическими принципами изучения социализации и профессионализации работников; 2) методами и способами изучения социализации и профессионализации работников.

#### 4.2. Матрица компетенций, оценка которых вынесена на защиту выпускной квалификационной работы

Квалификационное задание	Код компетенции
Собрать информацию по теме работы	УК-1
Критически проанализировать имеющуюся информацию по теме исследования (или прикладного проекта)	УК-1
Комплексно проанализировать и обобщить полученную информацию на основе системных принципов работы организации	УК-1
Проанализировать проблему исследования (прикладного проекта) и продумать общие принципы её решения	УК-2
Сформулировать цели и задачи исследования (прикладного проекта)	УК-2
Разработать план эмпирического исследования (прикладного проекта)	УК-2
Проанализировать данные иностранной литературы по теме работы	УК-4
Написать текст работы в соответствии с нормами русского языка и научной терминологией	УК-4
Разработать план-график своей работы по исследованию (прикладному проекту), организовать свою деятельность по выполнению работы	УК-6
Провести критический анализ своей исследовательской работы (проекта), оценить результаты	УК-6
Провести сбор данных в соответствии с задачами эмпирического исследования (прикладного проекта)	ОПК-2
Представить эмпирические данные в табличной форме	ОПК-2
Провести количественный и качественный анализ данных эмпирического исследования (проекта)	ОПК-2
Подобрать релевантные методики для проведения исследования (реализации прикладного проекта)	ОПК-2
Провести статистическую обработку и анализ эмпирических данных с помощью прикладных статистических программ	ОПК-5
Представить результаты статистического анализа в табличной и графической форме с помощью прикладных статистических программ	ОПК-5
Использовать профессиональные интернет-ресурсы для сбора информации по теме исследования (прикладного проекта)	ОПК-6
Использовать информационные технологии и интернет-ресурсы для организации и проведения исследования (прикладного проекта)	ОПК-6
Сформулировать тему работы в соответствии с проблемой и предметом исследования (прикладного проекта)	ПК-7
Провести теоретическое исследование по проблеме и предмету исследования на основе научной методологии	ПК-7
На основе анализа проблемы и предмета исследования сформулировать гипотезу и способ её проверки	ПК-7
Провести эмпирическое исследование (реализовать прикладной проект) по теме работы	ПК-7
Проанализировать результаты проведённого исследования на основе современной научной теории и практики управления персоналом	ПК-7
Изучить экономическую ситуацию в организации, систему управления персоналом в организации	ПК-7
Изучить внутренние и внешние факторы управления персоналом в организации	ПК-7
Изучить и проанализировать актуальные вопросы управления персоналом	ПК-8

<b>Квалификационное задание</b>	<b>Код компетенции</b>
Сформулировать проблему и предмет исследования	ПК-8
Проанализировать результаты исследования (реализованного проекта) с точки зрения практической значимости	ПК-8
Проработать методологическую основу исследования (прикладного проекта)	ПК-8
Разработать предложения по улучшению системы управления персоналом в организации на основе результатов исследования (реализации проекта)	ПК-8
Сформировать выборку респондентов исследования (группу прикладного проекта)	ДПК-5
Изучить и проанализировать организационное поведение и профессиональную деятельность сотрудников организации	ДПК-5
Разработать предложения по улучшению организационного поведения и профессиональной деятельности сотрудников организации	ДПК-5

### **4.3. Фонд оценочных средств для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы**

#### **4.3.1. Перечень квалификационных заданий, предусмотренных при выполнении выпускной квалификационной работы**

1. Изучить и проанализировать актуальные вопросы управления персоналом
2. Сформулировать проблему и предмет исследования
3. Проанализировать проблему исследования (прикладного проекта) и продумать общие принципы её решения
4. Сформулировать тему работы в соответствии с проблемой и предметом исследования (прикладного проекта)
5. Проработать методологическую основу исследования (прикладного проекта)
6. Сформулировать цели и задачи исследования (прикладного проекта)
7. Использовать профессиональные интернет-ресурсы для сбора информации по теме исследования (прикладного проекта)
8. Собрать информацию по теме работы
9. Критически проанализировать имеющуюся информацию по теме исследования (или прикладного проекта)
10. Проанализировать данные иностранной литературы по теме работы
11. Провести теоретическое исследование по проблеме и предмету исследования на основе научной методологии
12. Разработать план эмпирического исследования (прикладного проекта)
13. На основе анализа проблемы и предмета исследования сформулировать гипотезу и способ её проверки
14. Подобрать релевантные методики для проведения исследования (реализации прикладного проекта)
15. Разработать план-график своей работы по исследованию (прикладному проекту), организовать свою деятельность по выполнению работы
16. Использовать информационные технологии и интернет-ресурсы для организации и проведения исследования (прикладного проекта)
17. Сформировать выборку респондентов исследования (группу прикладного проекта)
18. Провести эмпирическое исследование (реализовать прикладной проект) по теме работы

19. Провести сбор данных в соответствии с задачами эмпирического исследования (прикладного проекта)
20. Представить эмпирические данные в табличной форме
21. Провести статистическую обработку и анализ эмпирических данных с помощью прикладных статистических программ
22. Представить результаты статистического анализа в табличной и графической форме с помощью прикладных статистических программ
23. Провести количественный и качественный анализ данных эмпирического исследования (проекта)
24. Изучить экономическую ситуацию в организации, систему управления персоналом в организации
25. Изучить внутренние и внешние факторы управления персоналом в организации
26. Изучить и проанализировать организационное поведение и профессиональную деятельность сотрудников организации
27. Комплексно проанализировать и обобщить полученную информацию на основе системных принципов работы организации
28. Проанализировать результаты проведённого исследования на основе современной научной теории и практики управления персоналом
29. Проанализировать результаты исследования (реализованного проекта) с точки зрения практической значимости
30. Разработать предложения по улучшению организационного поведения и профессиональной деятельности сотрудников организации
31. Разработать предложения по улучшению системы управления персоналом в организации на основе результатов исследования (реализации проекта)
32. Провести критический анализ своей исследовательской работы (проекта), оценить результаты
33. Написать текст работы в соответствии с нормами русского языка и научной терминологией

#### 4.3.2. Примерный перечень вопросов, задаваемых при процедуре защиты выпускной квалификационной работы

<b>Код и содержание компетенции</b>	<b>Примерные вопросы</b>
УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Какие данные вы использовали в исследовании (проекте), как Вы их собирали?</li> <li>2. В чём заключается системный подход в менеджменте?</li> <li>3. Как на системном уровне оценить вклад службы управления персоналом в достижение целей организации?</li> </ol>
УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сформулируйте основные принципы проведения исследований и реализации проектов в сфере управления персоналом.</li> <li>2. Опишите правила и процедуры планирования, организации и проведения эмпирических исследований и выполнения проектов в управлении персоналом.</li> <li>3. Какие были поставлены задачи в рамках исследования (проекта) и как они решались?</li> </ol>
УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. С какой иностранной специальной литературой Вы ознакомились при написании ВКР?</li> <li>2. Как Вы организовывали коммуникативное взаимодействие с респондентами и экспертами для получения информации?</li> </ol>
УК-6. Способен управлять	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. В чём заключается новизна Вашего исследования (проекта)? В чем</li> </ol>

Код и содержание компетенции	Примерные вопросы
своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.	выражается оригинальность и самостоятельность работы? 2. Как в данном исследовании (проекте) Вы проявили свой творческий потенциал? Какие новые идеи и решения Вы предлагаете?
ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом.	1. Как бы вы описали ситуацию в организации? 2. Как функционирует система управления персоналом в организации? 3. Опишите основные этапы исследования (проекта)? 4. Как Вы осуществляли сбор, обработку и анализ данных? 5. Какие статистические методы Вы использовали в исследовании (проекте)?
ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.	1. Какие информационные технологии используются в управлении персоналом? 2. Как Вы использовали компьютерные технологии для обработки и анализа данных?
ОПК-6. Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	1. Какими Интернет-ресурсами Вы пользовались при выполнении работы? С какой целью? 2. Как можно улучшить работу специалиста по управлению персоналом, используя информационные технологии? Что бы Вы предложили в качестве новых разработок?
ПК-7. Способен проводить научные исследования в сфере управления персоналом.	1. Какова методологическая основа исследования (проекта)? 2. Какие ключевые научные идеи, теории, концепции положены в основу исследования (проекта)? Кто их автор? 3. В чём заключаются ключевые результаты теоретического исследования? 4. В чём заключаются ключевые результаты эмпирического исследования (проекта)? 5. Обоснуйте, на каких данных строятся выводы по исследованию (проекту)?
ПК-8. Способен осуществлять поиск оптимального решения актуальных проблем управления персоналом.	1. Сформулируйте наиболее актуальные проблемы управления персоналом в России. 2. Опишите основные проблемы управления персоналом организации с учётом специфики её деятельности. 3. Какие бы Вы предложили пути решения наиболее острых проблем управления персоналом в современных отечественных компаниях? 4. Как цели исследования (проекта) связаны с проблемами управления персоналом? 5. Какова практическая значимость исследования (проекта)?
ДПК-5. Способен изучать организационное поведение работников, анализировать профессионально важные качества и готовность к профессиональной деятельности сотрудников	1. Как изучались организационное поведение и профессиональная деятельность сотрудников компании? 2. Какие методы оценки персонала Вы использовали? 3. Как бы описали характер труда сотрудников, участвовавших в исследовании? 4. Что можно сказать об удовлетворённости трудом и мотивации работников организации? 5. Какие факторы внутри и вне организации оказывают влияние на её работу и работу персонала?

#### 4.3.3. Примерные темы выпускных квалификационных работ

1. Разработка системы управления персоналом организации для организации «ИП Сидоров С.В.».
2. Анализ эффективности системы управления персоналом организации «ООО Ракурс».
3. Разработка модели организационной культуры организации «Сормовские авиалинии».
4. Анализ человеческого капитала и трудового потенциала Нижегородского региона.



5. Совершенствование системы организации труда персонала организации.
6. Разработка программы кадровой политики организации для организации «Салон красоты «Пудра»».
7. Проблемы привлечения персонала в сети «Магнитка».
8. Внешние и внутренние факторы текучести кадров.
9. Связь клиентоориентированности продавцов с удовлетворенностью работой.
10. Разработка оперативного плана работы с персоналом организации (на примере троллейбусного бюро №1).
11. Разработка технологии привлечения персонала в организации на основе сети «ВКонтакте».
12. Дистанционные методы обучения и развития персонала: апробация и оценка эффективности.
13. Разработка метода оценки мотивации достижения в профессиях, связанных с риском.
14. Оценка социального и культурного капитала в образовательных учреждениях.
15. Факторная структура организационного поведения программистов.
16. Организация внутренней профориентации персонала организации.
17. Разработка этапов процесса адаптации персонала организации.
18. Анализ рынка труда Нижегородского региона: оценка трудоустройства выпускников вуза.
19. Анализ влияния социально-экономической политики органов власти Нижегородского региона на рынок труда.
20. Разработка системы оценки трудовой мотивации на основе метода наблюдения.
21. Организация процесса высвобождения персонала.
22. Исследование влияния на лояльность персонала факторов вертикального и горизонтального межличностного общения.
23. Оценка установок персонала в отношении внедрения инноваций.
24. Разработка программы управления конфликтами в ЧОП «Витязи».
25. Формирование системы мотивации и стимулирования персонала организации.
26. Оценка эффективности социальной работы с персоналом в пожарной части №1 г. Нижнего Новгорода.
27. Анализ выраженности профессиональных деструкций риэлтеров.
28. Исследование «административного восторга» современными методами психодиагностики.
29. Разработка карты компетенций администратора ресторана.
30. Функционально-стоимостной анализ программы развития персонала машиностроительного предприятия «Завод им. И.И. Иванова».

#### 4.4. Критерии оценивания выпускной квалификационной работы

Показатели оценивания	Критерии оценивания	Оценка
Нулевой уровень – компетенции не сформированы	Квалификационные задания не выполнены, или выполнены частично. Отсутствие знаний, умений, навыков по теме выпускной квалификационной работы, либо фрагментарные знания и не полностью сформированные умения. Грубые ошибки, незнание научной методологии, принципов и правил проведения исследований или прикладных проектов. Отказ отвечать на вопросы комиссии.	Неудовлетворительно
Низкий уровень	Квалификационные задания выполнены с ошибками. Объем общепсихологических знаний и знаний по теме выпускной квалификационной работы не полный. Не все умения сформированы полностью. Слабое владение методами и технологиями. Анализ результатов поверхностный. Слабая научная компетентность в проведении исследования или	Удовлетворительно

	реализации проекта. К выпускной работе имеются существенные замечания по соблюдению методологических требований. ответы на вопросы комиссии не глубокие, с ошибками.	
Средний уровень	Квалификационные задания выполнены. Общепсихологические знания и знания по теме достаточно полные и систематизированные. Умения сформированы. Хорошее владение методами и технологиями. Анализ результатов проведён грамотно, но имеются ошибки или недочёты. Хорошая научная компетентность в проведении исследования или реализации проекта. Правильное понимание научной терминологии. К выпускной работе имеются небольшие замечания по полученным результатам или их интерпретации. Ответы на вопросы комиссии полные, развёрнутые, но с недочётами.	Хорошо
Высокий уровень знаний	Квалификационные задания выполнены. Общепсихологические знания и знания по теме обширные и глубокие. Умения сформированы. Хорошее владение методами и технологиями, грамотно применяются на практике. Анализ результатов проведён грамотно, без недочётов. Высокая научная компетентность в проведении исследования или реализации проекта. Правильное понимание научной терминологии. К выпускной работе нет замечаний по полученным результатам или их интерпретации, или они не существенны. Ответы на вопросы комиссии полные, развёрнутые, без недочётов.	Отлично

#### 4.4. Методические рекомендации по подготовке выпускной квалификационной работы и ее защите

Выпускная квалификационная работа (бакалаврская работа) представляет собой выполненную студентом самостоятельную исследовательскую работу или прикладной проект, демонстрирующие сформированность у него компетенций и уровень подготовленности к решению профессиональных задач. Студент является автором ВКР и несёт полную ответственность за содержащиеся в ней сведения.

Выпускная квалификационная работа должна выполняться по одной из актуальных тем, соответствующей направлению подготовки бакалавров 38.03.03 Управление персоналом. Работа не может иметь компилятивный характер. Выпускная квалификационная работа должна соответствовать состоянию и перспективам современной науки и практики управления персоналом. Требования к ВКР представлены в приложениях 1-2.

Выпускная квалификационная работа выполняется под руководством научного руководителя – высококвалифицированного в данной области специалиста из числа преподавателей факультета.

Научный руководитель выпускной квалификационной работы:

- совместно со студентом формулирует тему ВКР,
- даёт задания для выполнения ВКР,
- проводит консультации в процессе выполнения ВКР,
- оказывает студенту помощь в разработке календарного графика работы на весь период выполнения ВКР,
- рекомендует студенту литературу по теме,
- контролирует выполнение ВКР,
- даёт оценку сделанной ВКР и оценку сформированности компетенций на основе выполнения заданий ВКР,
- информирует выпускающую кафедру и деканат о ходе выполнения выпускной квалификационной работы.

Работа над ВКР включает следующие этапы:

1. определение цели работы,
2. составление плана работы,
3. сбор информации и изучение основной учебной и научной литературы по теме,
4. написание теоретического исследования по проблеме и (или) предмету исследования,
5. планирование эмпирического исследования (проекта),
6. подбор современных методов и технологий для сбора данных,
7. организация и проведение исследования,
8. сбор эмпирических данных (реализация проекта),
9. анализ полученных результатов,
10. написание эмпирической части исследования (проекта),
11. формулировка выводов,
12. оформление выпускной квалификационной работы.

Примерные темы ВКР утверждаются на выпускающей кафедре не позднее, чем за 6 месяцев до даты начала государственной итоговой аттестации.

Выпускная квалификационная работа выполняется в сроки, предусмотренные учебным планом. В течение этого срока студент обязан посещать консультации научного руководителя и, соответственно его предложениям, вносить изменения и корректировки в текст ВКР.

Студент должен предоставить готовую ВКР на выпускающую кафедру, а также её копию и электронную версию в деканат в соответствии с графиком.

Научный руководитель в соответствии с графиком предоставляет на выпускающую кафедру отзыв о работе обучающегося над ВКР. В отзыве научный руководитель отмечает её достоинства, недостатки, наличие или отсутствие неправомерного заимствования, оценивает работу и сформированность компетенций. Форма отзыва научного руководителя представлена в приложении 3. Студент должен быть ознакомлен с отзывом научного руководителя не позднее, чем за 2 дня до предварительной защиты ВКР.

Электронный вариант ВКР обязательно проверяется на неправомерное заимствование с помощью лицензионной программы «Антиплагиат». Объем оригинального текста в ВКР должен составлять не менее 70%.

В соответствии с графиком проводится предварительная защита ВКР на заседании выпускающей кафедры. По итогам предзащиты ВКР секретарю государственной экзаменационной комиссии предоставляется выписка из протокола предзащиты и отзыв научного руководителя. Не позднее, чем за 2 календарных дня до защиты, студент передаёт секретарю государственной экзаменационной комиссии окончательный вариант ВКР.

Защита ВКР проходит публично, за исключением работ, содержащих элементы государственной тайны. На защиту в один день выносятся не более 12 работ. Продолжительность защиты ВКР не должна превышать 8 академических часов.

На защите ВКР студент должен представить доклад продолжительностью не более 10 мин. с кратким изложением результатов своей работы.

Защита ВКР проводится на заседании государственной экзаменационной комиссии в следующем порядке:

- 1) инструктаж студентов по процедуре проведения защиты ВКР секретарём Государственной экзаменационной комиссии,
- 2) вступительное слово председателя ГЭК,
- 3) доклады студентов и их обсуждение, каждый из которых в следующем порядке:
  - выступление студента,
  - ответы студента на вопросы членов ГЭК по содержанию ВКР,

- ответы студента на вопросы членов ГЭК не по содержанию ВКР, позволяющие оценить сформированность компетенций, оценка которых выносится на Государственную итоговую аттестацию;
- 4) обсуждение членами ГЭК в закрытом режиме сформированности компетенций выпускников и выставление соответствующих оценок,
- 5) решение вопроса о присуждении или не присуждении квалификации выпускнику;
- 6) обсуждение наиболее интересных с научной или практической точки зрения работ с выработкой рекомендаций, в том числе
  - рекомендаций по опубликованию результатов ВКР,
  - рекомендаций по внедрению результатов ВКР;
- 7) заполнение экзаменационной ведомости и протоколов Государственной итоговой аттестации;
- 8) оглашение председателем ГЭК в присутствии членов комиссии результатов Государственной итоговой аттестации;
- 9) ответы членов комиссии на вопросы студентов.

Все решения государственной экзаменационной комиссии оформляются протоколами.

## **5. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Помещения для ГИА представляют собой аудитории, оснащённые оборудованием и техническими средствами обучения: переносными проектором и экраном для демонстрации презентаций.

---

Программа составлена в соответствии с требованиями Образовательного стандарта ННГУ по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

Авторы:

Захарова Л.Н., д.психол.н., проф., заведующая кафедрой психологии управления ННГУ;  
Ромашова И.Б., д.э.н., профессор кафедры психологии управления ННГУ,  
Орлов А.В., к.б.н., доцент кафедры психофизиологии ФСН ННГУ

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ФСН 15.12.2023, протокол № 7

## **ПРИЛОЖЕНИЯ**

- Приложение 1. Требования к содержанию выпускных квалификационных работ.
- Приложение 2. Требования к оформлению выпускных квалификационных работ.
- Приложение 3. Форма отзыва научного руководителя на ВКР.
- Приложение 4. Образец титульного листа ВКР.

## **Требования к содержанию выпускных квалификационных работ по направлению бакалавриата 38.03.03 Управление персоналом**

1. Выпускная квалификационная работа является самостоятельным исследованием, посвящённым решению какой-либо научной или прикладной проблемы.

2. Выпускная квалификационная работа должна показать квалификацию выпускника в сфере управления персоналом. Основная задача ее автора – продемонстрировать сформированность компетенций по направлению подготовки бакалавров 38.03.03 Управление персоналом. Кроме того задачами ВКР являются:

- закрепление и расширение теоретических знаний по управлению и развитию персонала организации;
- освоение методов исследования, принятых в управлении персоналом, при решении теоретических, методических и практических задач;
- проведение исследований в сфере управления персоналом для решения конкретных организационных, методических, практических и научных проблем управления персоналом;
- сбор и анализ данных на основе современной научной методологии;
- описание на основе полученных данных объективной реальности, сложившейся в конкретных организационных условиях, оценка ситуации, выявление на этой основе существующих связей, зависимостей и закономерностей, относящихся к объекту и предмету исследования;
- разработка рекомендаций для решения заявленной научной или прикладной проблемы на основе собственного исследования и опыта, накопленного в отечественной и зарубежной практике управления персоналом.

3. Выпускная квалификационная работа должна соответствовать современному уровню развития науки и практики, а студент должен продемонстрировать готовность к осуществлению научной и практической деятельности в сфере управления персоналом. Для успешного выполнения и защиты ВКР студенту необходимо:

- знать основные концепции, теории и методологию управления персоналом организации;
- уметь работать со специальной профессиональной литературой, ориентироваться в научных источниках информации для осуществления аналитической деятельности;
- знать основные принципы набора, отбора, планирования, организации деятельности и оценки персонала организации, уметь применять их на практике;
- знать ключевые подходы и методы сопровождения персонала, в том числе адаптации, мотивации, социальной интеграции, обучения и развития персонала, и уметь их использовать при решении научных и практических задач;
- знать и уметь оценивать эффективность работы, как отдельных работников, так и групп, подразделений и организаций в целом;
- знать и уметь грамотно применять на практике методы сбора, статистической обработки и анализа данных;
- знать и уметь использовать IT-технологии при проведении исследований, а также для представления полученных данных;
- уметь логично и аргументировано формулировать идеи, выводы по результатам анализа данных, практические рекомендации по изучаемым

проблемам.

4. Основой содержания ВКР является разработка на основе современной теории и практики управления персоналом, а также на основе эмпирических данных, какой-либо актуальной проблемы с выработкой предложений по её решению.

5. Проблемы, изучаемые в ВКР, определяют тип исследования и соответствующие цели исследования (табл. 1.). В зависимости от целей исследования формируется его программа, подбираются методы, собираются данные, стоит анализ, разрабатываются практические рекомендации.

Таблица 1.

Типы исследований

Тип исследования	Проблема исследования	Цель исследования
Фундаментальное – изучение какого-либо теоретического вопроса, имеющего общенаучное значение	Неполнота знаний, ограниченное количество фактов по какому-либо вопросу	Собрать данные (факты) по какому-либо вопросу, сделать описание (характеристику) какого-либо явления
	Противоречия в теоретических и(или) эмпирических исследованиях	Проверить гипотезу, уточнить представления, проверить результаты какого-либо исследования
	Недостаточная изученность взаимосвязи между какими либо явлениями или процессами	Изучить взаимосвязи изучаемых явлений, зависимости, влияние факторов
Прикладное – изучение какого-либо практического вопроса, имеющего локальное, региональное или отраслевое значение	Отсутствие или неполнота информации по какому-либо организационному процессу	Провести анализ текущей ситуации в организации по исследуемому параметру оценки
	Необходимость решения конкретной задачи, обозначенной руководством организации, или профессиональным сообществом	Разработать программу и(или) проект по решению поставленной задачи
	Проблема повышения эффективности чего-либо, или оптимизации деятельности	Разработать программу повышения эффективности, оптимизации деятельности, провести экспертизу программы
	Наличие проблемной ситуации в организации	Разработать предложения по разрешению проблемной ситуации в организации
Проектная работа – разработка и внедрение в практику какой-либо идеи, технологии, продукта	Неэффективность в управленческой практике тех или иных решений и методов управления	Разработать и внедрить новые управленческие методы, программы, идеи для повышения эффективности менеджмента
	Необходимость внедрения инноваций в работу организации для повышения эффективности	Разработать и внедрить инновационный продукт (материальный или нематериальный)
	Отсутствие в профессиональной практике каких-либо технологий, методов, методических приёмов, методик, необходимых для организационной практики	Разработать какой-либо метод или технологию, провести экспертизу методики на соответствие требуемым характеристикам
	Несовершенство используемых в организации каких-либо методов, технологий или процедур, применяемых при решении организационных задач	Усовершенствовать используемые технологии и процедуры для более эффективного выполнения задач

6. Тема ВКР должна отражать цель исследования и указывать на предмет исследования. Тема ВКР определяется совместно с научным руководителем. Студент может предложить свою тему исследования с обязательным обоснованием её целесообразности. При определении темы необходимо учитывать, в какой мере её выполнение обеспечено имеющимися ресурсами, возможностями студента, методами, исходными статистическими данными, литературными источниками и др.

7. Объектами исследований в ВКР могут выступать реально существующие участники профессиональной деятельности (организации и персонал как объекты управления), а также сама деятельность и организационное поведение (трудовое, экономическое, производственное, управленческое) персонала.

8. Предметом исследований в ВКР могут различного рода характеристики, явления или процессы, относящиеся к изучаемой проблеме и к объекту исследования.

9. Объект и предмет исследования изучаются на основе количественных эмпирических данных, полученных с помощью следующих источников информации:

- 1) информационные материалы статистических служб и ведомств, кадровых агентств, профессиональных групп, организаций профессионального сообщества;
  - 2) официальные документы организаций;
  - 3) статистические и аналитические материалы, характеризующие профессиональную деятельность организаций в целом, их подразделений и отдельных работников;
  - 4) информационные материалы организаций по разработке и внедрению программ работы с персоналом;
  - 5) результаты изучения труда работников, аттестаций, оценки персонала организации;
  - 6) результаты опросов работников;
  - 7) результаты наблюдений за работой персонала;
  - 8) экспертные оценки лиц, наиболее осведомлённых в изучаемом вопросе.
10. Содержание ВКР должно иметь следующую структуру:
- Введение
  - Глава 1. Современные представления по проблеме и предмету исследования
  - 1.1. ...
  - 1.2. ...
  - 1.3. ...
  - ...
  - Глава 2. Планирование и проведение исследования (реализация проекта)
  - 2.1. Характеристика организации
  - 2.2. Характеристика системы управления персоналом в организации
  - 2.3. Этапы исследования (реализации проекта)
  - 2.4. Методы исследования (реализации проекта)
  - ...
  - Глава 3. Результаты исследования (проекта)
  - 3.1. ...
  - 3.2. ...
  - 3.3. ...
  - ...
  - Выводы
  - Заключение
  - Список литературы
  - Приложения
11. Во введении должна быть представлена следующая информация:
- описание проблемы исследования;
  - обоснование актуальности темы;
  - объект исследования;
  - предмет исследования;
  - методологическая основа исследования (кратко);
  - формулировка цели исследования;



- формулировка организационно-методических задач (что планируется сделать, задачи должны быть максимально конкретны и обозначать суть планируемых действий);
- формулировка исследовательских (или практических) задач (что планируется выяснить или сделать при реализации проекта);
- выборка исследования (группа проекта);
- база эмпирического исследования (реализации проекта);
- проверяемые гипотезы (для фундаментальных научных исследований);
- наименования используемых методов и технологий.

12. В главе 1 «Современные представления по проблеме и предмету исследования» должна быть представлена следующая информация на основе материалов специальной отечественной и иностранной литературы (монографий, диссертаций, журнальных статей, материалов конференций, информации из официальных источников и т.п.):

- методологическая основа исследования: концепции, методологические подходы и идеи, представленные в литературе, являющиеся базовыми в данном исследовании для понимания предмета и проблемы исследования, организации и планировании исследования, анализа результатов и разработки практических рекомендаций;
- характеристика предмета исследования;
- характеристика проблемы исследования, степени её проработанности и возможности решения, применительно к практике управления персоналом.

Глава 1 может иметь подзаголовок, раскрывающий её содержание.

13. В главе 2 «Планирование и проведение исследования», либо «Планирование и реализация проекта» должна быть представлена следующая информация:

- описание организации,
- описание системы управления персоналом организации,
- описание ситуации в организации по реализации функций управления персоналом,
- информация о выборках респондентов (если проводились опросы), либо описание группы проекта;
- план исследования или проекта с этапами его реализации,
- информация о конкретных условиях, процедурах и сопутствующих факторах проведения исследования или реализации проекта (при необходимости).
- информация о применяемых методах и технологиях.

14. В главе 3 «Результаты исследования» должна быть представлена информация о результатах исследования с учетом требований неразглашения корпоративной, коммерческой и(или) государственной тайны. :

Информация в данном разделе структурируется следующим образом:

- количественное описание (в текстовой, табличной и графической формах) проявления характеристик предмета исследования в изучаемых выборках на основе описательных статистик, процентного распределения, ранжирования и(или) других статистических методов;
- качественное описание (интерпретация) проявления характеристик предмета исследования в изучаемых выборках на основе количественного описания;
- количественный анализ и установление статистических закономерностей на основе различных методов статистического анализа;
- качественный анализ (интерпретация) выявленных на основе количественного анализа закономерностей;

- сопоставление выявленных установленных данных и выявленных закономерностей и ранее изученными в других исследованиях результатами;
- обсуждение проблемы и гипотез исследования с учётом полученных результатов
- обоснованные предложения, разработанные на основе полученных данных, по совершенствованию системы управления персоналом в конкретной организации и(или) в отрасли в целом. Предложения должны быть составлены с учётом действующих в организации правил. Рекомендации должны быть максимально конкретными, по возможности, детально проработанными, чтобы быть реализованными на практике.

Если разработка практических рекомендаций является основной задачей исследования, то должна быть представлена программа внедрения с детальным описанием рекомендуемых мероприятий. Программа должна быть проверена с точки зрения социальной и экономической эффективности и получить экспертную оценку специалистов. Данные экспертной оценки должны быть представлены в данной главе. Если какие-то из предложений ВКР внедрялись в практику работы организации, то необходимо представить сведения о результатах внедрения.

15. В разделе «Выводы» необходимо тезисно представить основные результаты ВКР на основе материалов 3 главы. Необходимо указать основные выявленные факты и закономерности, а также основанные на них предложения по решению проблемы исследования.

16. В разделе «Заключение» нужно указать, в чем заключается главный смысл, проделанной работы, какие важные научные результаты получены. Важно отметить что удалось, а что не удалось и почему; какие гипотезы не подтвердились и с чем это связано. Имеет смысл поставить новые научные или практические задачи в связи с полученными результатами исследования. Важно определить направления дальнейших исследований по изучаемой проблеме. Необходимо охарактеризовать практическую значимость исследования.

17. В разделе «Список литературы» приводится перечень использованных литературных источников, на которые имеется ссылка в тексте ВКР. Литературные источники располагаются в алфавитном порядке по фамилии авторов. Они должны быть представлены в соответствии с правилами библиографического оформления.

18. В разделе «Приложения» приводится информация, детализирующая содержание отдельных глав ВКР, материалы, использование которых в тексте ВКР перегружает ее и нарушает логическую стройность изложения материала. Приложение в ВКР не обязательно. В приложение может быть включено следующие:

- таблицы данных,
- расчётные материалы (при значительном объёме вычислительных работ);
- формы документов, бланки (для иллюстрации какого-либо текста в работе);
- описание программ, проектов, планов;
- регламентирующая документация: положения, должностные инструкции, штатные расписания и т.д. (при письменном согласии организации),
- фотографии и рисунки, иллюстрирующие ту или иную информацию ВКР,
- другие материалы.

Все материалы приложения должны быть пронумерованы, на них должны быть ссылки в тексте.

## ТРЕБОВАНИЯ К ОФОРМЛЕНИЮ ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАБОТ

### 1. Общие требования к оформлению выпускной квалификационной работы

1.1. Оформление выпускных квалификационных работ регламентируется следующими национальными стандартами:

- структура ВКР:
  - ГОСТ 7.32-2001. Отчет о научно-исследовательской работе. Структура и правила оформления;
  - ГОСТ Р 7.0.11-2011 «Диссертация и автореферат диссертации. Структура и правила оформления»;
- подготовка библиографического списка литературы, составление библиографической записи на различные виды документов и их составных частей:
  - ГОСТ 7.1-2003 «Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления»;
  - ГОСТ 7.80-2000 «Библиографическая запись. Заголовок. Общие требования и правила составления»;
  - ГОСТ 7.82-2001 «Библиографическая запись. Библиографическое описание электронных ресурсов. Общие требования и правила составления»;
- ссылки в тексте:
  - ГОСТ Р 7.0.5-2008. «Библиографическая ссылка. Общие требования и правила составления»;
- сокращение слов и словосочетаний:
  - ГОСТ Р 7.0.12-2011. «Библиографическая запись. Сокращение слов и словосочетаний на русском языке»;
  - ГОСТ 7.11-2004. «Библиографическая запись. Сокращение слов и словосочетаний на иностранных европейских языках».
- оформление иллюстративного материала:
  - ГОСТ 2.105-95. «Единая система конструкторской документации. Общие требования к текстовым документам».

1.2. Выпускная квалификационная работа печатается на одной стороне односторонней белой бумаги плотностью 70—80 г/см<sup>2</sup> формата А4 (210х297 мм).

1.3. Для оформления основного текста диссертации следует использовать шрифт *Times New Roman (Таймс)*.

1.4. Размер шрифта 14 пунктов (в таблицах и рисунках допустимо уменьшение размера шрифта до 8 пунктов). Межстрочный интервал 1,0. Размеры полей: левое – 30 мм, правое – 10 мм, верхнее и нижнее – 20 мм. В основном тексте ВКР выравнивание по ширине.

1.5. Страницы ВКР нумеруются арабскими цифрами, соблюдая сквозную нумерацию по всему тексту работы, включая приложения, иллюстрации, таблицы, расположенные на отдельных листах. Первой страницей считается титульный лист, на котором номер страницы не ставится, на следующей странице ставится цифра «2» и т.д. Порядковый номер страницы печатается на середине нижнего поля страницы без точки на конце.

1.6. Разделы ВКР начинаются с новой страницы, для подразделов это не обязательно. Заголовки разделов и подразделов в тексте работы располагают посередине строки без точки на конце. Заголовки одного уровня оформляются однотипно.

1.7. Титульный лист является первой страницей ВКР, оформляется строго по образцу.

1.8. Оглавление ставится сразу после титульного листа. Все рубрики оглавления должны строго соответствовать заголовкам текста, и сохранять нумерацию, принятую в тексте. Сокращать или давать их в другой формулировке, последовательности или соподчинении по сравнению с заголовками в тексте, нельзя. Названия отдельных глав не должны совпадать с общим названием раздела или работы в целом. В конце каждой графы оглавления выставляется номер страницы, на которой напечатана данная рубрика в тексте. Нельзя вместо оглавления писать слово “содержание”, так как последнее в основном используют тогда, когда в какое-либо издание включено несколько произведений (статей, документов и др.).

1.9. Основная часть ВКР включает детальное содержание работы, она делится на рубрики (разделы) соответственно внутренней логике исследования. Основными рубриками являются главы, они делятся на подглавы, параграфы и т.п. Все рубрики основной части должны иметь заголовки. Заголовки рубрик должны чётко и кратко отражать их содержание. Главы обозначаются словом «Глава» и порядковым номером главы из одной цифры (например, «Глава 1. Современные представления по проблеме и предмету исследования»). Подглавы и параграфы обозначаются порядковым номером из 2-х или 3-х цифр, соответственно, который включает номер главы, номер подглавы, номер параграфа, разделенных точками. В конце номера параграфа точка не ставится (например, «1.2.3. Факторы, влияющие на лояльность персонала организации»). Заголовки рубрик (разделов) печатаются прописными буквами без точки на конце и располагают посередине строки. Подчеркивать, переносить и сокращать слова в заголовке не допускается. Если заголовок состоит из двух предложений, их разделяют точкой. Заголовки отделяют от текста сверху двумя интервалами. Объем отдельных глав основной части не регламентируется и определяется исходя из общего объема работы.

1.10. Объем ВКР должен быть не менее 50 страниц печатного текста, не считая приложений.

## **2. Требования к оформлению иллюстративного материала выпускной квалификационной работы**

2.1. Иллюстративный материал исследования ВКР может быть представлен таблицами, рисунками, графиками, схемами, диаграммами, чертежами, фотографиями, картами и др. Необходимое количество, состав и содержание иллюстративного материала определяется автором исследования, однако следует избегать излишней перегруженности основного текста. Менее значимый иллюстративный материал желательно вынести в приложение.

2.2. Иллюстративный материал ВКР должен соответствовать ряду требований:

- информативность – материал должен нести определенную информацию, соответствующую тексту работы,
- доступность восприятия – материал должен быть понятен для читающего непосредственно при восприятии, без дополнительных усилий по поиску в тексте и домысливания информации,
- соответствие нормам русского языка.

2.3. Иллюстративный материал размещают под текстом, в котором он упоминается впервые, или на следующей странице, либо – в приложении.

2.4. Иллюстративный материал должен быть снабжён необходимыми пояснениями, раскрывающими его смысл и содержание.

2.5. Графический материал обозначается словом «Рисунок», сокращенно – «Рис.». Каждый рисунок должен иметь название и порядковый номер. Номера рисунков должны быть привязаны к главам с использованием двойной рубрикации: номер главы и номер рисунка. Рисунки нумеруют арабскими цифрами, знак «№» перед цифрой не ставится,

например, «Рис. 3.2. Структура организации». Наименование рисунка пишется под графическим объектом, выделяется жирным шрифтом. После наименования рисунка могут размещаться пояснения к нему.

2.6. На все рисунки в тексте ВКР должны быть приведены *ссылки*. При ссылке слово «рисунок» пишется в сокращенном виде с номером, например «рис. 1.7.». Ссылки на иллюстрации могут входить в текст как составная часть или быть заключены в скобки со словом «см.» (смотри) или без него, если ссылка на иллюстрацию сделана первый раз. Например: «На рис. 15 приведена схема управленческого процесса» или «Схема управленческого процесса» (рис. 3.2.). Если в тексте дается ссылка на несколько иллюстраций, то слово «рисунок» пишется только один раз, при первом порядковом номере. Например: «Как видно из рис. 2.1; 2.2 и 2.3...». Если в работе приводится только один рисунок, то он не нумеруется.

2.7. Цифровой материал для лучшей наглядности и удобства сравнения показателей следует представлять в виде *таблиц*. Они облегчают восприятие текста, насыщенного однородными сведениями, материал в них систематизирован, цифры выступают на первый план, слова не повторяются и т. п. Каждая таблица должна иметь название, которое должно отражать ее содержание, быть точным и кратким. Название таблицы должно быть сформулировано таким образом, чтобы из него было понятно содержание таблицы без обращения к тексту ВКР. Название таблицы с ее номером следует помещать над таблицей, без абзачного отступа в одну строку. Название таблицы выделяется жирным шрифтом. Таблицы нумеруют арабскими цифрами в пределах главы с использованием двойной рубрикации: номер главы и порядковый номер таблицы. Номер таблицы указывается после слова «таблица», которое приводится полностью, например: «Таблица 2.2. Характеристики профессиональной деятельности».

2.8. Любая таблица, независимо от ее содержания, должна быть построена по правилам логики и стилистики русского языка. Должно сохраняться логическое и стилистическое согласование элементов таблицы, иначе она будет непонятна. Так как таблицы приводятся для сравнения полученных или литературных данных, то указанные данные должны быть сопоставимы, т.е. цифровые данные необходимо выразить в одинаковых величинах или дать в пересчете на условные единицы, а текстовые данные должны быть одинаково стилистически оформлены.

2.9. В тексте ВКР на каждую пронумерованную таблицу дается соответствующая *ссылка*. При ссылке следует писать слово «табл.» (таблица) с указанием ее номера, например: «Методы управления персоналом приведены в табл. 3.» или «Основные особенности проявления лояльности указаны в табл. 1.2.». При необходимости сделать ссылку на две-три таблицы слово «табл.» пишется только один раз, например: «Данные результатов опроса приведены в табл. 4.1, 4.2, 4.3.».

2.10. Если необходимы пояснения или справочные данные к содержанию текста таблиц или рисунков, их следует представить в примечаниях. Примечания следует помещать непосредственно после рисунка или таблицы, к которым относятся эти примечания. Если примечание одно, то после слова «Примечание» ставится двоеточие и текст примечания печатается с прописной буквы. Одно примечание не нумеруется, например: «Примечание: При пользовании настоящим стандартом целесообразно проверить действие ссылочных стандартов в информационной системе общего пользования...». Несколько примечаний нумеруют по порядку арабскими цифрами.

2.11. В ВКР могут приводятся *формулы и уравнения*. Их следует выделять из текста в отдельную строку. Математические формулы должны быть отпечатанными. В тексте ВКР формулы следует нумеровать арабскими цифрами в пределах главы. Номер заключают в круглые скобки и записывают на уровне формулы справа.

2.12. Формулы должны иметь указания на содержание, вкладываемого в используемые символы (буквенные обозначения). При оформлении формул в качестве символов следует применять обозначения, установленные национальными или

международными стандартами. Пояснения значений символов и числовых коэффициентов должны быть приведены непосредственно под формулой в той же последовательности, в которой они даны в формуле. При расшифровке формулы после каждой фразы следует ставить точку с запятой. Значение каждого символа приводится с новой строки. Первую строку начинают со слова «где». Двоеточие после слова «где» не ставят, например:

$$PWC = N_1 + (N_2 - N_1) \cdot \frac{F - f_1}{f_2 - f_1}, \quad (4.1)$$

где  $PWC$  — физическая работоспособность;

$N_1$  — мощность первой нагрузки;

$N_2$  — мощность второй нагрузки;

$f_1$  — ЧСС в конце первой нагрузки;

$f_2$  — ЧСС в конце второй нагрузки;

$F$  — ЧСС, составляющая примерно 87 % от максимального возрастного пульса.

2.13. При наличии комментариев и пояснений по содержанию текста, их следует оформлять в виде сноски. Знак сноски ставят непосредственно после того слова, числа, символа, предложения, к которому дается пояснение. Знак сноски ставится над строкой арабскими цифрами «<sup>1</sup>». Допускается вместо цифр сноски использовать звездочку «\*». Сноски располагают в конце страницы с абзацного отступа, отделяя от текста сплошной линией. Применять более трех звездочек на странице не допускается.

### 3. Требования к оформлению литературных источников выпускной квалификационной работы

3.1. Важным элементом содержания ВКР является цитирование авторитетных авторов или важных источников информации. Цитирование должно быть логически и содержательно оправданным, убедительным и точным. Цитирование может быть прямым и косвенным).

3.2. При непрямом цитировании (пересказе, изложении текста других авторов своими словами) следует быть предельно точным в изложении мыслей автора (авторов) и корректным в оценке излагаемого текста.

3.3. При прямом цитировании текст цитаты приводится абсолютно точно, в той грамматической форме, в какой он дан в источнике, с сохранением особенностей авторского написания, без произвольного сокращения цитируемого текста и без искажения мысли автора. В данном случае не допускается объединение в одной цитате нескольких отрывков, взятых из разных мест цитируемого источника, даже логически связанных между собой. Каждый такой отрывок должен быть оформлен как отдельная цитата. Текст прямой цитаты всегда заключается в кавычки. Кавычки необходимы для того, чтобы показать границы цитаты — ее начало и конец.

3.4. Как при прямом, так и при непрямом цитировании цитата должна сопровождаться библиографической ссылкой, то есть указанием на источник, библиографическая запись которого приведена в списке литературы.

3.5. В ВКР следует использовать тип ссылок, при котором в круглых скобках указывается фамилия автора и год издания работы, например, «*По мнению ряда авторов (Сергеев, 1999; Алексеева 2004, Каримова, 2005) ...*». Фамилия автора от года отделяется запятой, разные источники в ссылке разделяются точкой с запятой. Если идет прямое цитирование, то, через запятую, необходимо указать также номера страниц, где размещен данный текст, например, «*Г.Н.Кассиль пишет "... (Кассиль, 2002, с.16).*». Ссылки по типу сносок в конце страницы не рекомендуется использовать в ВКР, так как данная форма записи в основном используется для комментариев. Ссылки в виде номера источника в списке литературы, заключенного в квадратные скобки использовать в ВКР нежелательно, так как

данная форма записи рекомендуется в изданиях с ограниченного объема текста при больших списках литературы. Кроме того номерные ссылки сложно редактировать, вследствие чего в ВКР может возникнуть путаница с номерами.

3.6. В ссылках инициалы автора ставятся только в случае авторов-однофамильцев и после фамилии, например, «Имеются данные (Соколов Н.А., 1968; Романенко, Соколов В.И., 1972; Захаров, 1978, 1995)....». Но если в тексте фамилия автора введена в строй предложения, то инициалы обязательно ставятся и предшествуют фамилии, например, «И.Р. Петров и В.К. Кулагин, изучая процессы необратимости (Петров, 2002; Кулагин, 2011), отмечают....».

3.7. Фамилию иностранного автора, если работа не издана в переводе, необходимо в ссылке представить на языке оригинала, т.е. так, как она должна быть приведена в списке литературы, например, «По мнению S. Aschoff с соавторами (1981),...», или «По некоторым данным (Lewis et al., 2008),...». Но если идет ссылка на опубликованный перевод работы, то фамилия автора указывается по-русски, как указано в источнике и списке литературы, например, «Как показали недавно Б.Шмидт и Э.Нилл (1996),...».

3.8. Работы в ссылке всегда указываются в порядке возрастания года, но при одновременном перечислении работ одного автора они указываются сразу, а затем другие авторы - снова по хронологии, например, «Однако, имеются факты, не согласующиеся с данной точкой зрения (Волков, 1984; Григорьев и др., 1988, 1996; Beta, Schlote, 1990).», или «Существует другая точка зрения (Сергеев, Круглова, 1979; 1981; Сергеев и др., 1981; Круглова и др., 1980):...».

3.9. Если в списке литературы приведены разные работы одного автора, опубликованные в один год, им присваивается буквенное обозначение. Соответственно, в ссылке после года ставят эти же обозначения, согласно литературы: русские в отечественной литературе – 1979а, 1979б, 1979в, и латинские в иностранной – 1979а, 1979b, 1979с, например, «Имеются данные (Williams, 1990а, 1990b)....».

3.10. Если в работе более чем два автора, пишется фамилия первого и после нее ставится «и др.» (и другие) для русских источников или «et al.» (et all) для иностранных, например, «Однако, имеются факты, не согласующиеся с данной точкой зрения (Adler et al., 1984; Григорьев и др., 1988, 1996).».

3.11. Если в списке литературы книга описана под заглавием, ссылка на нее в тексте включает заглавие книги и год издания, причем в длинных названиях можно опускать последние слова, заменяя их многоточием, например, «Были опубликованы материалы, в которых... (Исследование возможности передачи..., 1984)».

3.12. Если ссылка на работу какого-либо автора приведена не по первоисточнику, а из произведения другого автора, следует писать сокращенно “см.” (смотри) и дается ссылка на источник, откуда взята информация, например, «А.Вильямсу (см. Иванов, 2014) удалось...». Этот источник приводится в списке литературы.

3.13. Все литературные источники, на которые имеются ссылки в тексте, должны быть представлены в списке литературы. В список включаются только те работы, на которые имеется ссылка в тексте. Список литературы позволяет подтвердить документально достоверность и точность используемых при цитировании сведений. Список литературы показывает источниковедческую базу научного исследования, отражает самостоятельную творческую работу, сделанную автором по сбору и анализу материала, умение студента отобрать с достаточной тщательностью и полнотой публикации по исследуемой теме и исключить случайные, малозначимые источники. По списку литературы можно судить о степени осведомленности студента в мировом потоке имеющейся литературы по изучаемой теме.

3.14. Все литературные источники в списке должны быть оформлены однотипно, в соответствии с правилами библиографического описания. Библиографические записи на разные виды документов составляют по общим правилам с учетом специфики документа каждого вида. Примеры библиографических описаний приведены в таблице п.1.

3.15. Источники в библиографическом списке должны располагаться в алфавитном порядке – по алфавиту фамилий первых авторов или первых слов заглавий произведений. В случае нескольких работ автора, написанных им в соавторстве, источники следует располагать по алфавиту фамилий соавторов. Если в списке литературы имеются разные работы одного автора, опубликованные в один год, им присваивается буквенное обозначение после года публикации. В начале списка помещают литературу на основе кириллицы (русский, украинский, болгарский и другие языки), затем на основе латиницы и далее на языках с особой графикой. Вся литература нумеруется с первого номера до последнего сквозной нумерацией.

3.16. Структура библиографической записи состоит из заголовка и текста библиографического описания или только из текста описания.

3.17. Заголовок – это элемент библиографической записи, содержащий сведения для библиографического поиска в форме имени лица. Под именем лица могут быть представлены фамилия и инициалы основного автора произведения, псевдоним, личное имя или прозвище лица, несущего основную интеллектуальную ответственность за документ. Имя лица пишется в именительном падеже в формализованном виде: сначала фамилия, затем, через запятую инициалы или имя, например, «Винокуров, И. В.» или «Друкер, Питер». В списке литературы ВКР запятую допускается не ставить. При наличии двух или более авторов в заголовке указывают имя только одного – *первого автора*. Имена всех авторов затем необходимо указать в сведениях об ответственности, даже если они совпадают с заголовком. Между заголовком и основным заглавием документа ставится точка. Заголовок допускается выделять полужирным шрифтом.

3.18. Библиографическое описание содержит следующие несколько областей, каждая из которых может включать несколько элементов. Элементы в каждой области должны располагаться в строго определённой последовательности, установленной государственным стандартом. Каждой области описания, кроме первой, предшествует знак «.—» (точка и тире). В конце библиографического описания всегда ставится точка.

3.19. Элементы библиографического описания делятся на *обязательные* и *факультативные*. *Обязательные* элементы составляют минимальный набор библиографических сведений, обеспечивающих идентификацию документа и дающих представление о нем. В ВКР рекомендуется использовать краткую библиографическую запись (без факультативных элементов), однако, все литературные источники, должны быть оформлены однотипно. То есть если записи какого-то литературного источника факультативные элементы не приводятся, то они не должны указываться и в других.

3.20. Обязательные элементы библиографического описания следующие:

1) Область заглавия и сведений об ответственности:

— Основное заглавие – название документа абсолютно точно воспроизведенное, сокращения или перестановки отдельных слов не допускаются. Заглавие, состоящее из нескольких фраз, записывается в последовательности, данной в документе, и с теми же знаками препинания. При отсутствии между фразами знаков препинания их отделяют друг от друга точкой. После заглавия, через двоеточие, могут идти сведения, его раскрывающие, поясняющие, дополняющие, уточняющие его назначение. Обычно этот элемент опускается, но в некоторых случаях дополнения обязательны, например, при описании диссертации или автореферата диссертации, обязательно нужно привести сведения, что эта работа является диссертацией, а также указать учёную степень, на соискание которой представляется диссертация. Их приводят в сокращённом виде, например, «Дис... канд. экон. наук» или «Автореф. дис... д-ра экон. наук». При описании отдельного тома многотомного издания в сведениях, относящихся к заглавию, следует указать, в скольких томах (частях) вышло издание, и отметить номер рассматриваемого тома. При описании



отдельного выпуска продолжающегося сборника в сведениях, раскрывающих название, следует указать характер сборника и номер выпуска или тома.

- Сведения об ответственности – это элемент описания, в состав которого входят сведения о лицах и организациях, принимавших участие в создании объекта описания в следующей последовательности:

- а) сведения о лицах — авторах произведений;
- б) сведения о других лицах (составителях, редакторах, переводчиках и т. п.);
- в) сведения об организациях, внесших вклад в создание документа и несущих ответственность за его содержание и публикацию.

При этом, если указываются авторы, то другие сведения об ответственности можно не приводить. Сведения об ответственности отделяются от других элементов области заглавия знаком «/» (slash, косая черта).

В сведениях об ответственности могут быть приведены инициалы и фамилии одного, двух или трех авторов. Если авторов четыре и более, в списке литературы можно сократить их количество, ограничившись указанием первого автора с добавлением в квадратных скобках сокращения «и другие» [и др.] или его эквивалента на латинском языке [et al.].

- 2) Область издания – содержит сведения об изменениях и особенностях данного издания, как правило, связанных с его переизданием, и его характеристику (исправленное, дополненное, переработанное, стереотипное и т. д.)

- 3) Область специфических сведений – обобщающее название для разных по названию областей, которые заполняются при описании некоторых видов документов. В библиографических описаниях источников ВКР прописывать не требуется.

- 4) Область выходных данных – содержит сведения о месте и времени публикации объекта описания, а также сведения об его издателе или издающей организации. Место издания приводят в полной форме в именительном падеже; сокращаются только города Москва (М.), Ленинград (Л.), Санкт-Петербург (СПб.), Ростов-на-Дону (Ростов Н/Д), Нижний Новгород (Н.Новгород), Минск (Мн.), Киев (К.). Наименование издательства или издающей организации приводится после города в краткой форме без кавычек, опуская слово “издательство”. Ему предшествует двоеточие. Далее обязательно пишется год издания арабскими цифрами без слова “год”, он отделяется от издательства или места издания запятой.

- 5) Область физической (количественной) характеристики содержит указания на объём издания, то есть фактическое количество страниц, что обозначается цифрами, затем пишется сокращённо слово “страница” (с. – рус.; р. – англ.; S. – нем.; s. – фр.). В количественную характеристику включаются только пронумерованные страницы. При описании отдельного тома многотомного издания в сведениях об объёме следует привести количество страниц в этом томе.

- 6) Область серии содержат сведения о серийном издании, выпуском которого является данный материал. Если в издании они указываются, то в библиографическое описание они вставляются. В библиографических записях источников в ВКР область серии описывать не обязательно.

- 7) Область примечания для всех видов документов факультативна, однако при описании некоторых объектов, например электронных документов и депонированных работ, отдельные примечания являются обязательными:

- При описании электронных ресурсов локального доступа в области примечания *обязательно* приводят сведения о *системных требованиях*. Эти сведения предваряют фразой «Систем, требования» (Системные требования) или ее эквивалентом на другом языке (например, «System requirements» и т. д.). Например, «.— Систем, требования видеодиска : Videodisc player (Pioneer 220, 4200, 6000A, 6010A, 8000)».
- При составлении описания на электронные ресурсы удаленного доступа

обязательным является примечание о режиме доступа и об источнике основного заглавия. Примечанию о режиме доступа предшествуют слова «Режим доступа» или их эквиваленты на других языках (например, «Mode of access» и т. п.). Например, «– Режим доступа: [http // www.unn.ru](http://www.unn.ru)», «– Загл. с титул. экрана».

- При описании депонированной работы в области примечания следует указать сведения о депонировании, например, «– Деп. в ИНИОН РАН 06.03.2005, № 59151».

3.21. На составную часть издания (статью, главу, раздел и др.) заглавие составляется из двух частей. В первой части помещаются сведения о составной части документа, во второй - сведения о документе, в котором помещена составная часть. Между частями описания ставится знак “//” (две косые черты). Если у составной части документа четыре автора и более, то сведения о них помещаются через одну косую черту (/) после заглавия, согласно правилам описания документа целиком. Далее идёт заглавие документа в целом и через одну косую черту - сведения об ответственности. В описании указывают первую и последнюю страницы (через тире), на которых опубликована статья. При описании статьи из журналов или сериальных изданий в отдельную область выделяются и отделяются от места и времени издания точкой и тире сведения о томе, выпуске и номере сериального издания. Наименования журналов, газет приводятся без кавычек полностью.

Таблица 1.

### Примеры кратких библиографических записей (заголовки обозначены жирным шрифтом):

ОПИСАНИЕ ЦЕЛОГО ДОКУМЕНТА	
<b>Описание книги :</b>	
<b>1-го автора</b>	Котлер Ф. Маркетинг от А до Я: 80 концепций, которые должен знать каждый менеджер / Ф. Котлер ; пер. с англ. под ред. Т. Р. Тэор. – СПб.: Нева, 2003. – 219 с. – (Современный бизнес).
<b>2 - 3-х авторов</b>	Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. – 490 с.
<b>4-х и более авторов</b>	Лочан С.А. Организационное проектирование: реорганизация, реинжиниринг, гармонизация / С.А. Лочан, Л.М. Альбитер, Ф.З. Семенова, Д.С. Петросян ; под ред. Д. С. Петросяна. – М.: ИНФРА-М, 2023. – 196 с.  Управление персоналом организации: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, И.Е. Ворожейкин и др.; под ред. А.Я. Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М.: ИНФРА-М, 2023. – 695 с.
<b>Нормативные правовые акты</b>	Трудовой кодекс Российской Федерации: офиц. текст: от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016 с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017). – М.: Проспект: 2017. – 256 с.
<b>Словарь</b>	Экономика и управление персоналом: энциклопедический словарь / Под науч., ред. С.И. Сотниковой. – 2-е изд. – М.:ИЦ РИОР, 2016. – 373 с.
<b>Диссертация или автореферат диссертации</b>	Савкин С.А. Совершенствование организации управления региональным санаторно-курортным комплексом: Автореф. дисс... канд. экон. наук: 08.00.15 / Савкин С. А. – СПб., 2012. – 25 с.  Савкин С.А. Совершенствование организации управления региональным санаторно-курортным комплексом: Дис... канд. экон. наук: 08.00.15 / Савкин С. А. – СПб., 2012. – 168 с.
<b>Депонированные научные работы</b>	Разумовский В.А. Управление маркетинговыми исследованиями в регионе / В. А. Разумовский, Д. А. Андреев; Ин-т экономики города. – Москва, 2002. – 210 с. – Деп. в ИНИОН Рос. акад. наук 15.02.02, № 139876.
<b>Сборник научных трудов</b>	Трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России: сб. науч. ст. / ред. кол., В.А. Ядов (отв. ред.). – Самара: Изд-во «Самарский университет», 2013. – 264 с.
<b>Материалы съездов, конференций, семинаров</b>	Актуальные проблемы взаимодействия науки и практики : Материалы межвузовской научно-практической конференции / Под общ. ред. О.А. Заячковского. –

Калининград: БФУ им. И. Канта, 2008. – 254 с.	
<b>Многотомное издание в целом</b>	Удалов В.П. Малый бизнес как экономическая необходимость: в 2 кн. / В. П. Удалов. – Санкт-Петербург: Изд-во СПбГУЭФ, 2002. – 2 кн.
<b>Отдельные выпуски многотомного издания</b>	Удалов В.П. Малый бизнес как экономическая необходимость: в 2 кн. Кн. 1 / В. П. Удалов. – Санкт-Петербург: Изд-во СПбГУЭФ, 2002. – 356 с.
<b>Серийное издание</b>	Щур Д.Л. Аттестация персонала: правовые и оформительские аспекты / Д.Л. Щур. – М.: Финпресс, 2010. – 240 с. – (Б-ка журнала «Кадры предприятия». Выпуск 4).
<b>Электронные ресурсы:</b>	
<b>локального доступа</b>	Бизнес-курс. МБА. Системный анализ в менеджменте [Электронный ресурс] / Всерос. акад. внеш. торговли. – Электрон, текстовые дан. – Москва : ИДДК, 2005. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM); в контейнере.
<b>удаленного доступа</b>	Российская государственная библиотека [Электронный ресурс] / Центр информационных технологий РГБ ; ред. Власенко. – Электрон. дан. - Москва : Рос. гос. б-ка, 1997. – Режим доступа : <a href="http://www.rsl.ru">http://www.rsl.ru</a> , свободный. – Загл. с экрана.
<b>ОПИСАНИЕ ЧАСТИ ДОКУМЕНТА</b>	
<b>Статья из книги или разового издания</b>	Леонтьев Д.А. Апробация методов контент-анализа, интент-анализа и фоносемантического анализа для диагностики признаков толерантности-ксенофобии в текстах СМИ /Д.А. Леонтьев, А.А. Добровольская, В.В. Усачева, Е.В. Харитоновна. // Скрытое эмоциональное содержание текстов СМИ и методы его объективной диагностики. /Под ред. Д.А. Леонтьева. - М.: Смысл, 2004. - С. 179 - 200.
<b>Статья из продолжающегося издания</b>	Чанько А.Д. Социально-психологический тренинг в организациях: цели, функции, эффективность / А.Д. Чанько // Российский менеджмент: теория, практика, образование: ежегодник / Под ред. проф. А.А. Демина, доц. В.С. Катыкало. – СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2001. – Вып. 1. – С. 141-155.
<b>Статья из журнала</b>	Волков Ю.Е. К выработке современного представления о сущности труда / Ю.Е. Волков // Социол. исслед. – 2009. - № 3 (299). – С. 27-35.
<b>Глава из книги</b>	Международный стратегический менеджмент // Международный бизнес / Р. Гриффин, М. Пастей. - 4-е изд. – СПб.: Питер, 2006. — Гл. 11. - С. 538- 588.
<b>Статья из словаря</b>	Кибернетика экономическая // Большой экономический словарь / Под ред. А.Н. Азрилияна. – 7-е изд., доп. – М.: Институт новой экономики, 2008. - С. 424.
<b>Статья из газеты</b>	Бабаев С.В. Железные дороги дорожают / С.В. Бабаев // Коммерсант. – 2002. – 21 апр. – С. 4.
<b>ЭЛЕКТРОННЫЕ РЕСУРСЫ</b>	
<b>Локального доступа</b>	Бизнес-курс. МБА. Системный анализ в менеджменте [Электронный ресурс] / Всерос. акад. внеш. торговли. – Электрон, текстовые дан. – Москва : ИДДК, 2005. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM); в контейнере.
<b>Удалённого доступа:</b>	
<b>статья с сайта Интернет</b>	Рынок труда, его современное состояние и проблемы [Электронный ресурс] . – Режим доступа : <a href="http://hr-portal.ru/article/rynok-truda-ego-sovremennoe-sostoyanie-i-problemy">http://hr-portal.ru/article/rynok-truda-ego-sovremennoe-sostoyanie-i-problemy</a> , свободный. – Загл. с экрана. – Опубликовано 2014-02-18 23:33 пользователем ОР Фармагей А. Психологическая подготовка к деятельности в особых и экстремальных условиях: [Электронный ресурс] / Александр Фармагей. – Режим доступа: <a href="http://hrliga.com/index.php?module=profession&amp;op=view&amp;id=1119">http://hrliga.com/index.php?module=profession&amp;op=view&amp;id=1119</a> , вход свободный. – Загл. с экрана. – Опубликовано 2009-08-25, Источник: HR-лига.
<b>статья из электронного журнала</b>	Асмолов А.Г. Психология современности: вызовы неопределенности, сложности и разнообразия: [Электронный ресурс] / А.Г. Асмолов // Психологические исследования. – 2015. – Т. 8, № 40. – С. 1. – Режим доступа: URL: <a href="http://psystudy.ru">http://psystudy.ru</a> , вход свободный (дата обращения: 20.05.2016).

**ОТЗЫВ НАУЧНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ**  
**на выпускную квалификационную работу студента**  
**по выполнению задач Государственной итоговой аттестации**

студент: **Иванов Иван Иванович**

тема выпускной квалификационной работы: **Значение востребованности личности для трудовой мотивации и удовлетворённости трудом продавцов торговой сети**

квалификация: **бакалавр**

направление подготовки: **38.03.03 Управление персоналом,**

профиль (направленность) программы: **Управление и развитие персонала организации**

**Сформированность компетенций у выпускника по итогам выполнения**  
**аттестационных заданий (заданий выпускной квалификационной работы)**

<b>Квалификационное задание</b>	<b>Код компетенции</b>	<b>Отметка о выполнении задания</b> (отметить «не выполнено», «выполнено с ошибками», «выполнено с недочётами», «выполнено без недочётов»)	<b>Обобщённая оценка сформированности компетенции</b> (отметить «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично»)
1. Изучить и проанализировать актуальные вопросы управления персоналом	ПК-8	выполнено без недочётов	Отлично
2. Сформулировать проблему и предмет исследования	ПК-8	выполнено с недочётами	Хорошо
3. Проанализировать проблему исследования (прикладного проекта) и продумать общие принципы её решения	УК-2	выполнено без недочётов	Отлично
4. Сформулировать тему работы в соответствии с проблемой и предметом исследования (прикладного проекта)	ПК-7	выполнено без недочётов	Отлично
5. Проработать методологическую основу исследования (прикладного проекта)	ПК-8	выполнено с недочётами	Хорошо
6. Сформулировать цели и задачи исследования (прикладного проекта)	УК-2	выполнено без недочётов	Отлично
7. Использовать профессиональные интернет-ресурсы для сбора информации по теме исследования (прикладного проекта)	ОПК-6	выполнено без недочётов	Отлично
8. Собрать информацию по теме работы	УК-1	выполнено без недочётов	Отлично
9. Критически проанализировать имеющуюся информацию по теме исследования (или прикладного проекта)	УК-1	выполнено с ошибками	Удовлетворительно
10. Проанализировать данные иностранной литературы по теме работы	УК-4	выполнено без недочётов	Отлично
11. Провести теоретическое исследование по проблеме и предмету исследования на основе научной методологии	ПК-7	выполнено без недочётов	Отлично
12. Разработать план эмпирического исследования (прикладного проекта)	УК-2	выполнено без недочётов	Отлично
13. На основе анализа проблемы и предмета исследования сформулировать гипотезу и способ её проверки	ПК-7	выполнено без недочётов	Отлично
14. Подобрать релевантные методики для проведения исследования (реализации прикладного проекта)	ОПК-2	выполнено с недочётами	Хорошо
15. Разработать план-график своей работы по исследованию (прикладному проекту), организовать свою деятельность по выполнению работы	УК-6	выполнено с недочётами	Хорошо
16. Использовать информационные технологии и	ОПК-6	выполнено без	Отлично

<b>Квалификационное задание</b>	<b>Код компетенции</b>	<b>Отметка о выполнении задания</b> (отметить «не выполнено», «выполнено с ошибками», «выполнено с недочётами», «выполнено без недочётов»)	<b>Обобщённая оценка сформированности компетенции</b> (отметить «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично»)
интернет-ресурсы для организации и проведения исследования (прикладного проекта)		недочётов	
17. Сформировать выборку респондентов исследования (группу прикладного проекта)	ДПК-5	выполнено без недочётов	Отлично
18. Провести эмпирическое исследование (реализовать прикладной проект) по теме работы	ПК-7	выполнено без недочётов	Отлично
19. Провести сбор данных в соответствии с задачами эмпирического исследования (прикладного проекта)	ОПК-2	выполнено с ошибками	Удовлетворительно
20. Представить эмпирические данные в табличной форме	ОПК-2	выполнено с недочётами	Хорошо
21. Провести статистическую обработку и анализ эмпирических данных с помощью прикладных статистических программ	ОПК-5	выполнено с недочётами	Хорошо
22. Представить результаты статистического анализа в табличной и графической форме с помощью прикладных статистических программ	ОПК-5	выполнено с недочётами	Хорошо
23. Провести количественный и качественный анализ данных эмпирического исследования (проекта)	ОПК-2	выполнено с недочётами	Хорошо
24. Изучить экономическую ситуацию в организации, систему управления персоналом в организации	ПК-7	выполнено с недочётами	Хорошо
25. Изучить внутренние и внешние факторы управления персоналом в организации	ПК-7	выполнено без недочётов	Отлично
26. Изучить и проанализировать организационное поведение и профессиональную деятельность сотрудников организации	ДПК-5	выполнено с недочётами	Хорошо
27. Комплексно проанализировать и обобщить полученную информацию на основе системных принципов работы организации	УК-1	выполнено без недочётов	Отлично
28. Проанализировать результаты проведённого исследования на основе современной научной теории и практики управления персоналом	ПК-7	выполнено с недочётами	Хорошо
29. Проанализировать результаты исследования (реализованного проекта) с точки зрения практической значимости	ПК-8	выполнено с недочётами	Хорошо
30. Разработать предложения по улучшению организационного поведения и профессиональной деятельности сотрудников организации	ДПК-5	выполнено с недочётами	Хорошо
31. Разработать предложения по улучшению системы управления персоналом в организации на основе результатов исследования (реализации проекта)	ПК-8	выполнено с недочётами	Хорошо
32. Провести критический анализ своей исследовательской работы (проекта), оценить результаты	УК-6	выполнено без недочётов	Отлично
33. Написать текст работы в соответствии с нормами русского языка и научной терминологией	УК-4	выполнено без недочётов	Отлично

## Соответствие бакалаврской работы требованиям к выпускной квалификационной работе

Наименование требования	Заключение о соответствии требованиям (отметить «соответствует», «соответствует не в полной мере», или «не соответствует»)
1. Методологическая грамотность: соответствие работы научной картине мира, принципам научного исследования, критериям объективности, ориентация работы на решение значимых проблем управления персоналом	соответствует
2. Актуальность темы	соответствует
3. Новизна исследования	соответствует
4. Качество планирования, организации и проведения исследования	соответствует
5. Методическая грамотность: знание методов и технологий, правил и принципов их применения	соответствует
6. Качество решения задач сбора данных, их обработки, анализа результатов, их интерпретации.	соответствует не в полной мере
7. Практическая значимость	соответствует

### Проверка выпускной квалификационной работы в системе «Антиплагиат» показала:

Процент заимствования

**11,2 %**

указать процент оригинального текста на основе проверки в системе «Антиплагиат»

Процент самоцитирования

**0,0 %**

указать процент оригинального текста на основе проверки в системе «Антиплагиат»

Процент цитирования

**3,1 %**

указать процент оригинального текста на основе проверки в системе «Антиплагиат»

Процент оригинальности

**85,7 %**

указать процент оригинального текста на основе проверки в системе «Антиплагиат»

### Достоинства и недостатки работы:

В целом, работа выполнена на высоком научном уровне. Обзор литературы сделан качественно, однако с ошибками трактуется теория мотивации А. Маслоу, применительно к трудовой мотивации. Планирование и организация работы осуществлены без недочётов. Есть ошибки в применении методики Л.В. Харитоновой «Востребованность личности» и интерпретации результатов, полученных с её помощью. Есть ошибки в применении статистических методов: t-критерий Стьюдента не может применяться для анализа различий между группами по 12 человек. Выводы корректны. Исследование, в целом, может рассматриваться как поисковое. Работа имеет большое практическое значение для повышения эффективности работы с персоналом организаций.

Общее заключение о соответствии выпускной квалификационной работы требованиям, установленным Основной профессиональной образовательной программой подготовки бакалавров по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом:

**соответствует**

нужное указать (соответствует / частично соответствует / не соответствует)

Обобщённая оценка содержательной части  
выпускной квалификационной работы:

**хорошо**

нужное указать (неудовлетворительно / удовлетворительно / хорошо / отлично)

### Научный руководитель:

Доцент кафедры психологии управления факультета  
социальных наук ННГУ, к.э.н.

Сидорова

Сидорова С.С.

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

*Образец титульного листа*

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего  
образования «Национальный исследовательский Нижегородский государственный  
университет им. Н.И. Лобачевского»**

**ФАКУЛЬТЕТ СОЦИАЛЬНЫХ НАУК**

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**

**Значение востребованности личности для трудовой мотивации и  
удовлетворённости трудом продавцов торговой сети**

Выполнил студент 4 курса бакалавриата  
очной формы обучения,  
направление подготовки  
38.03.03 Управление персоналом  
**Иванов Иван Иванович**

Научный руководитель:  
**доц. Сидорова С.С.**

Нижний Новгород, 2024