

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

(факультет / институт / филиал)

УТВЕРЖДЕНО  
решением президиума Учёного совета  
ННГУ  
протокол № 4 от 14.12.2021 г.

**Рабочая программа дисциплины (модуля)  
ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИТОГОВАЯ  
АТТЕСТАЦИЯ**

(наименование дисциплины (модуля))

Уровень высшего образования  
БАКАЛАВРИАТ

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность  
38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Направленность образовательной программы  
УПРАВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Квалификация (степень)  
БАКАЛАВР

(бакалавр / магистр / специалист)

Форма обучения  
ОЧНАЯ

(очная / очно-заочная / заочная)

Нижний Новгород  
2021 год

Программа составлена в соответствии с требованиями Образовательного стандарта ННГУ по направлению 38.03.03 «Управление персоналом», профиль «Управление и развитие персонала организации»

Авторы:

Захарова Л.Н., д.психол.н., заведующий кафедрой психологии управления факультета социальных наук ННГУ;

Ромашова И.Б., д.э.н., профессор кафедры психологии управления факультета социальных наук ННГУ;

Орлов А.В., к.б.н., доцент кафедры психофизиологии факультета социальных наук ННГУ.

Рецензент:

Костров В.Н., д.э.н., профессор, заведующий кафедрой логистики и маркетинга ФГБОУ ВПО «Волжский государственный университет водного транспорта»

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ФСН 9.11.2021, протокол № 2

## **1. МЕСТО ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ В СТРУКТУРЕ ОПОП**

Государственная итоговая аттестация (ГИА), завершающая освоение основной образовательной программы, проводится государственной экзаменационной комиссией (ГЭК) в целях определения соответствия результатов освоения обучающимися образовательной программы требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО).

Государственная итоговая аттестация (ГИА) выпускников бакалавриата по программе «Управление и развитие персонала организации» по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом включает в себя одно государственное аттестационное испытание – подготовку к защите и защиту выпускной квалификационной работы (ВКР).

Государственная итоговая аттестация (ГИА) выпускников бакалавриата по программе «Управление и развитие персонала организации» по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки бакалавров 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ № 1461 от 14.12.2015 г. относится к базовой части учебного плана. Трудоемкость ГИА составляет 6 зачетных единиц.

## **2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

К подготовке и прохождению ГИА допускаются студенты, успешно освоившие ОПОП «Управление и развитие персонала организации» по направлению подготовки бакалавров 38.03.03 Управление персоналом.

Выпускник, освоивший программу «Управление и развитие персонала организации» готов решать профессиональные задачи в соответствии с видами профессиональной деятельности, на которые ориентирована данная программа подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом:

основные виды деятельности:

- организационно-управленческая и экономическая,
- социально-психологическая;

неосновные виды деятельности:

- информационно-аналитическая,
- проектная.

По результатам освоения образовательной программы, подготовки и выполнения ВКР выпускники должны продемонстрировать сформированность следующих компетенций ФГОС ВО по направлению подготовки бакалавров 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ № 1461 от 14.12.2015:

**общекультурные компетенции:**

- ОК-1: способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции;
- ОК-2: способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции;
- ОК-3: способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;
- ОК-4: способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности;
- ОК-5: способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия;

- ОК-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;
- ОК-7: способностью к самоорганизации и самообразованию;
- ОК-8: способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности;
- ОК-9: способностью использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций.

#### **общепрофессиональные компетенции:**

- ОПК-1: знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации (ОПК-1);
- ОПК-2: знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права), Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы;
- ОПК-3: знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ);
- ОПК-4: владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения);
- ОПК-5: способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации;
- ОПК-6: владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения ;
- ОПК-7: готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других;
- ОПК-8: способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты;
- ОПК-9: способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации);
- ОПК-10: способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности.
- ОПК-11: способность к ведению инновационно-предпринимательской деятельности

**профессиональные компетенции установленные ФГОС ВО:**  
**организационно-управленческая и экономическая деятельность:**

- ПК-1: знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике;
- ПК-2: знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике;
- ПК-3: знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике;
- ПК-4: знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике;
- ПК-5: знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике ;
- ПК-6: знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике;
- ПК-7: знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала;
- ПК-8: знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике;
- ПК-9: знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике;
- ПК-10: знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации;

- ПК-11: владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках);
- ПК-12: знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации;
- ПК-13: умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников;
- ПК-14: владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике;
- ПК ОС-39: Способность осуществлять ценностное управление, как процесс реализации системы управленческих действий, направленных на повышение конкурентоспособности организации за счет усиления ценностной идентификации сотрудников
- ПК ОС-40: Способность формировать и поддерживать систему управления знаниями, как совокупности стратегических принципов и процессов по созданию, приобретению, распространению, обмену и использованию знаний для обеспечения конкурентоспособности организации

***информационно-аналитическая деятельность:***

- ПК-15: владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
- ПК-16: владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике;
- ПК-17: знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях);
- ПК-18: владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике;
- ПК-19: владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала;

- ПК-20: умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала;
- ПК-21: знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике;
- ПК-22: умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени;
- ПК-23: знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике;
- ПК-24: способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;
- ПК-25: способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений;
- ПК-26: знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал;
- ПК-27: владением методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом;
- ПК-28: знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций;

***социально-психологическая деятельность:***

- ПК-29: владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации;
- ПК-30: знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике;
- ПК-31: способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива;
- ПК-32: владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации;
- ПК-33: владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания;
- ПК ОС-41: способность создавать и поддерживать условия, направленные на привлечение, удержание и развитие креативного персонала в организации

**проектная деятельность:**

- ПК-34: знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования;
- ПК-35: знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом;
- ПК-36: знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала;
- ПК-37: способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике;
- ПК-38: владением навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК - Национальный союз кадровиков», «Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом («Национальный союз «Управление персоналом»)), Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом;
- ПК ОС-42: способность осуществлять проектное управление, направленное на поддержание и развитие интрапренерства (предпринимательская ориентация и активность сотрудников в рамках организации), на основе современных стратегий управления проектной деятельностью (Agile, Scrum, Kanban, Lean и др.)

### **3. ПРОГРАММА ПОДГОТОВКИ К ЗАЩИТЕ И ЗАЩИТЫ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

Выпускная квалификационная работа (ВКР) представляет собой выполненную обучающимся исследовательскую работу, демонстрирующую уровень подготовленности выпускника к самостоятельному решению профессиональных задач.

Трудоемкость ВКР составляет 6 зачетных единиц.

Государственная итоговая аттестация выпускников по ОПОП «Управление и развитие персонала организации» по направлению подготовки бакалавров 38.03.03 Управление персоналом проводится в соответствии с «Положением о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры - в ННГУ им. Н.И. Лобачевского».

Срок проведения ГИА устанавливается в заключительном семестре в соответствии с рабочим учебным планом, а также индивидуальными планами обучения студентов.

Государственная итоговая аттестация выпускников по ОПОП «Управление и развитие персонала организации» по направлению подготовки бакалавров 38.03.03 Управление персоналом проводится очно, включает подготовку к защите и защиту ВКР.

На ГИА оцениваются все компетенции ОПОП «Управление и развитие персонала организации» по направлению подготовки бакалавров 38.03.03 Управление персоналом. Часть



компетенций оценивается на основе демонстрации студентом готовности к практической работе, другая часть – на основе содержания ВКР.

Выпускная квалификационная работа должна выполняться в форме научного или прикладного исследования по одной из актуальных тем, соответствующей направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом. Работа не должна иметь компилятивный характер. Выпускная квалификационная работа должна соответствовать состоянию и перспективам современной науки и практики управления персоналом.

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

Выпускная квалификационная работа выполняется в сроки, предусмотренные учебным планом. В течение этого срока студент обязан посещать консультации научного руководителя и, соответственно его предложениям, выполнять квалификационные задания соответственно задачам ВКР.

Задачами ВКР следующие:

- развитие компетенций ОПОП «Управление и развитие персонала организации» по направлению подготовки бакалавров 38.03.03 Управление персоналом;
- 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 прикладных научных исследований в сфере управления персоналом для решения конкретных организационных, методических, практических 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 актуальной проблемы на основе собственного прикладного научного исследования и опыта, накопленного в отечественной и зарубежной практике управления персоналом.

Реализация задач ВКР осуществляется поэтапно. Основные этапы работы над ВКР следующие:

1. Продемонстрировать готовность к практической работе и работе над ВКР, ответив на вопросы по решению прикладных задач управления персоналом в современных организациях.
2. Изучить и описать современные принципы и подходы в управлении персоналом. Изучить и описать актуальные проблемы управления персоналом. Подготовить аналитический обзор.
3. Обозначить проблему и предмет исследования. Изучить литературу по теме исследования, проанализировать современные представления по проблеме и предмету исследования. Подготовить аналитический обзор.
4. Спланировать, организовать и провести исследование. Осуществить сбор данных по предмету и(или) объекту исследования с использованием современных методик.
5. Провести анализ состояния изучаемой организации (организаций), в том числе системы управления персоналом, принятой в ней, охарактеризовать условия труда работников.
6. Охарактеризовать объект исследования в соответствии с обозначенной проблемой и принятыми в исследовании критериями.

7. Изучить предмет исследования в соответствии с обозначенной проблемой и выдвинутыми гипотезами. Провести количественный и качественный анализ данных, изложить полученные результаты.
8. Аргументировано описать и рассмотреть с разных точек зрения результаты исследования, сопоставляя их с данными, представленными в литературе и проведенных ранее исследований.
9. Составить практические рекомендации по результатам исследования.
10. Составить выводы и заключение по результатам исследования.
11. Написать текст работы и подготовить доклад на защиту ВКР.

Подготовка к защите и защита ВКР проводятся в соответствии с графиком учебного процесса. Для защиты ВКР студент должен предоставить её готовую печатную версию, а также электронную копию секретарю ГЭК и научному руководителю. Научный руководитель предоставляет секретарю ГЭК отзыв на ВКР по выполнению задач Государственной итоговой аттестации. В отзыве научный руководитель отмечает выполнение студентом квалификационных заданий и оценивает сформированность у него компетенций. Форма отзыва научного руководителя представлена в приложении 1.

Защита ВКР проходит публично, за исключением работ, содержащих элементы государственной тайны. На защите ВКР студент должен представить доклад продолжительностью не более 10 мин. с кратким изложением результатов своей работы.

Защита ВКР проводится на заседании ГЭК в следующем порядке, на котором члены комиссии заслушивают доклад студента по содержанию ВКР, задают вопросы для оценки сформированности компетенций и принимают решение о присуждении или не присуждении выпускнику соответствующей квалификации.

Оценка сформированности компетенций осуществляется на основе компетентностной модели выпускника, представленной в карте компетенций (таблица 1), а также матрицы компетенций (таблица 2).

Оценка сформированности компетенций при подготовке к защите и на защите ВКР осуществляется на основе:

1. демонстрации готовности к практической работе;
2. содержания ВКР,
3. доклада выпускника на защите ВКР,
4. ответов на дополнительные вопросы.

При оценке сформированности компетенций государственной экзаменационной комиссией учитывается:

- 1) оценки сформированности компетенций на предыдущих этапах обучения, по итогам промежуточных аттестаций;
- 2) оценки сформированности компетенций выставленные научным руководителем в отзыве на ВКР (приложение 1);
- 3) содержание портфолио (при наличии).

### **3.1. Карта компетенций к защите выпускной квалификационной работы**

На защиту ВКР выносится оценка сформированности всех компетенций, указанных в ОПОП «Управление и развитие персонала организации» по направлению подготовки бакалавров 38.03.03 Управление персоналом. Карта компетенций представлена в таблице 1.

## Карта компетенций

Код и содержание компетенции	Результаты освоения ОПОП
ОК-1: способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать философию и методологию менеджмента как науки и практики;</li> <li>2) понимать методологическую основу управленческого мышления и мировоззрения;</li> <li>3) понимать психологические механизмы формирования мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь выделять ключевые идеи в современных философско-методологических концепциях менеджмента и управления персоналом;</li> <li>2) уметь описать и обосновать свою мировоззренческую позицию в отношении управления персоналом;</li> <li>3) уметь применять на практике методы логического обоснования и аргументации;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками анализа философско-методологических идей и концепций;</li> <li>2) владеть навыками аргументации своей мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) демонстрировать научное мышление и мировоззрение</li> </ol>
ОК-2: способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать историю идей по управлению персоналом в общеисторическом контексте;</li> <li>2) понимать значение истории развития трудовых отношений для формирования гражданского общества;</li> <li>3) понимать значение решения проблем управления персоналом для гражданского общества</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь выразить свою гражданскую позицию</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками анализа связи истории развития трудовых отношений и современного состояния сферы управления персоналом</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь интерес и готовность решать проблемы управления персоналом, важные для гражданского общества</li> </ol>
ОК-3: способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать экономические концепции управления персоналом;</li> <li>2) знать принципы экономического обоснования решений в управлении персоналом</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь экономически обосновывать идеи и предложения по управлению персоналом</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь навыки экономического обоснования решений по управлению персоналом;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь интерес и готовность к экономическому обоснованию решений по управлению персоналом;</li> </ol>
ОК-4: способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать правовую основу управления персоналом;</li> <li>2) ориентироваться в правовых документах, регламентирующих управление персоналом;</li> <li>3) понимать принципы и механизмы решения правовых вопросов в системе управления персоналом;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь находить нужный правовой документ федерального законодательства для решения вопроса по управлению персоналом;</li> </ol>

Код и содержание компетенции	Результаты освоения ОПОП
ОК-1: способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать философию и методологию менеджмента как науки и практики;</li> <li>2) понимать методологическую основу управленческого мышления и мировоззрения;</li> <li>3) понимать психологические механизмы формирования мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь выделять ключевые идеи в современных философско-методологических концепциях менеджмента и управления персоналом;</li> <li>2) уметь описать и обосновать свою мировоззренческую позицию в отношении управления персоналом;</li> <li>3) уметь применять на практике методы логического обоснования и аргументации;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками анализа философско-методологических идей и концепций;</li> <li>2) владеть навыками аргументации своей мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) демонстрировать научное мышление и мировоззрение</li> </ol>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>2) уметь обосновывать решения с правовой точки зрения;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками правовой аргументации;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь интерес и готовность к правовому анализу решений по управлению персоналом;</li> </ol>
ОК-5: способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать правила и приёмы эффективной коммуникации;</li> <li>2) знать правила русского языка;</li> <li>3) знать иностранный язык в объеме достаточном для осуществления профессиональной деятельности;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь коммуницировать в профессиональной среде;</li> <li>2) уметь донести коллегам профессионально-важную информацию в полном объеме и без искажений;</li> <li>3) уметь грамотно писать и излагать свои мысли;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь опыт написания профессиональных текстов;</li> <li>2) иметь опыт общения в профессиональной среде</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) обладать достаточно выраженными вербальными способностями для осуществления профессиональной деятельности;</li> </ol>
ОК-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать правила и принципы эффективной коммуникации в коллективе;</li> <li>2) понимать социальные, культурные, этнические, конфессиональные различия между людьми, принимать управленческие решения с учетом этого;</li> <li>3) понимать правила толерантного и уважительного взаимодействия с людьми с учетом их индивидуальности;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь эффективно работать в коллективе;</li> <li>2) уметь обсуждать с людьми различные проблемы с учетом этических и социальных норм;</li> <li>3) уметь проявлять свои социально-важные качества в различных социальных ситуациях;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь опыт межличностного взаимодействия в рабочих группах</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) обладать способностями к социальной коммуникации и готовностью к работе в коллективе ;</li> </ol>
ОК-7: способностью к	<b>Знать:</b>

Код и содержание компетенции	Результаты освоения ОПОП
ОК-1: способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать философию и методологию менеджмента как науки и практики;</li> <li>2) понимать методологическую основу управленческого мышления и мировоззрения;</li> <li>3) понимать психологические механизмы формирования мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь выделять ключевые идеи в современных философско-методологических концепциях менеджмента и управления персоналом;</li> <li>2) уметь описать и обосновать свою мировоззренческую позицию в отношении управления персоналом;</li> <li>3) уметь применять на практике методы логического обоснования и аргументации;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками анализа философско-методологических идей и концепций;</li> <li>2) владеть навыками аргументации своей мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) демонстрировать научное мышление и мировоззрение</li> </ol>
самоорганизации и самообразованию	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать правила и принципы эффективной организации деятельности;</li> <li>2) понимать свои возможности и перспективы в самореализации личного потенциала;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь планировать свою работу, добиваться реализации плана;</li> <li>2) уметь применять методы и технологии самоорганизации в процессе профессионализации и творческой самореализации;</li> <li>3) уметь эффективно презентовать свои идеи и возможности;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками самостоятельного решения поставленных задач и выполнения заданий;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) обладать способностями к саморазвитию;</li> <li>2) обладать мотивацией и готовностью к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию;</li> </ol>
ОК-8: способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать правила и принципы здорового образа жизни; 2) понимать значение здорового образа жизни для профессиональной деятельности</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь применять на практике принципы здорового образа жизни;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками здорового образа жизни;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) проявлять интерес и готовность к здоровому образу жизни;</li> </ol>
ОК-9: способностью использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать правила и приемы первой помощи;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) правила и приемы первой помощи</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками оказания первой помощи;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) проявлять готовность к оказанию первой помощи в условиях чрезвычайных ситуаций;</li> </ol>
ОПК-1: знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом,	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать философию и методологию управления персоналом,</li> <li>2) понимать методологические принципы управления персоналом;</li> <li>3) знать современные концепции управления персоналом в современных организациях;</li> <li>4) знать принципы и методы управления персоналом;</li> <li>5) знать ключевые проблемы управления персоналом;</li> </ol>

Код и содержание компетенции	Результаты освоения ОПОП
ОК-1: способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать философию и методологию менеджмента как науки и практики;</li> <li>2) понимать методологическую основу управленческого мышления и мировоззрения;</li> <li>3) понимать психологические механизмы формирования мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь выделять ключевые идеи в современных философско-методологических концепциях менеджмента и управления персоналом;</li> <li>2) уметь описать и обосновать свою мировоззренческую позицию в отношении управления персоналом;</li> <li>3) уметь применять на практике методы логического обоснования и аргументации;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками анализа философско-методологических идей и концепций;</li> <li>2) владеть навыками аргументации своей мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) демонстрировать научное мышление и мировоззрение</li> </ol>
умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	<ol style="list-style-type: none"> <li>6) комплексно понимать задачи управления персоналом в общей системе менеджмента организации;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь системно понимать и описывать процессы в организации и связанные с ними задачи управления персоналом;</li> <li>2) уметь применять на практике философию и методологию управления персоналом, теоретические концепции управления персоналом;</li> <li>3) уметь применять на практике методы управления персоналом;</li> <li>4) уметь описывать и анализировать проблемы в сфере управления персоналом;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) обладать навыками философско-методологического анализа проблем управления персоналом;</li> <li>2) обладать навыками применения методов управления персоналом на практике;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь интерес и мотивацию к изучению и анализу проблем управления персоналом;</li> </ol>
ОПК-2: знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов (в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права), Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать Кодекс об административных правонарушениях РФ, Уголовный кодекс РФ и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права,</li> <li>2) знать Гражданский кодекс РФ в части, относящейся к деятельности кадровой службы</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь правильно трактовать пункты Кодекса об административных правонарушениях РФ, Уголовный кодекс РФ и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права,</li> <li>2) уметь правильно трактовать пункты Гражданского кодекса РФ в части, относящейся к деятельности кадровой службы;</li> <li>3) уметь определять ответственность за нарушения трудового законодательства</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками работы с правовыми и нормативными документами</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) проявлять интерес и готовность к изучению законодательства РФ;</li> </ol>
ОПК-3: знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы,	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы;</li> <li>2) знать содержание основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p>

Код и содержание компетенции	Результаты освоения ОПОП
ОК-1: способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать философию и методологию менеджмента как науки и практики;</li> <li>2) понимать методологическую основу управленческого мышления и мировоззрения;</li> <li>3) понимать психологические механизмы формирования мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь выделять ключевые идеи в современных философско-методологических концепциях менеджмента и управления персоналом;</li> <li>2) уметь описать и обосновать свою мировоззренческую позицию в отношении управления персоналом;</li> <li>3) уметь применять на практике методы логического обоснования и аргументации;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками анализа философско-методологических идей и концепций;</li> <li>2) владеть навыками аргументации своей мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) демонстрировать научное мышление и мировоззрение</li> </ol>
содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь пользоваться положениями Трудового, Социального, Миграционного права в целях развития системы управления персоналом в организации</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть практического применения Трудового, Социального, Миграционного законодательства РФ;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) проявлять интерес и готовность к изучению Трудового, Социального, Миграционного законодательства РФ;</li> </ol>
ОПК-4: владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты РФ, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Фондом обязательного медицинского страхования Российской Федерации, Государственной инспекцией труда Российской Федерации, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать задачи и порядок работы государственных организаций, занимающихся регулированием и контролем труда и управления персоналом;</li> <li>2) знать принципы и порядок работы кадровых агентств и служб занятости населения</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь осуществлять взаимодействие с государственными организациями, занимающиеся регулированием и контролем труда и управления персоналом;</li> <li>2) уметь осуществлять взаимодействие с кадровыми агентствами и службами занятости населения</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь навыки взаимодействия с государственными организациями, занимающиеся регулированием и контролем труда и управления персоналом;</li> <li>2) иметь навыки взаимодействия с кадровыми агентствами и службами занятости населения</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) проявлять готовность взаимодействию с государственными организациями, занимающиеся регулированием и контролем труда и управления персоналом;</li> <li>2) проявлять готовность взаимодействию с кадровыми агентствами и службами занятости населения;</li> </ol>
ОПК-5: способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать основные принципы проведения исследований в управлении персоналом;</li> <li>2) знать методы и правила анализа результатов исследований в управлении персоналом;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь организовывать и проводить исследования в управлении персоналом важные для организационной практики;</li> <li>2) уметь проводить анализ результатов исследований в контексте задач конкретных организаций;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь опыт анализа результатов исследования в управлении персоналом;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному</b></p>

Код и содержание компетенции	Результаты освоения ОПОП
ОК-1: способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать философию и методологию менеджмента как науки и практики;</li> <li>2) понимать методологическую основу управленческого мышления и мировоззрения;</li> <li>3) понимать психологические механизмы формирования мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь выделять ключевые идеи в современных философско-методологических концепциях менеджмента и управления персоналом;</li> <li>2) уметь описать и обосновать свою мировоззренческую позицию в отношении управления персоналом;</li> <li>3) уметь применять на практике методы логического обоснования и аргументации;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками анализа философско-методологических идей и концепций;</li> <li>2) владеть навыками аргументации своей мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) демонстрировать научное мышление и мировоззрение</li> </ol>
	<p><b>самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) обладать аналитическими способностями и готовностью проводить исследования в управлении персоналом;</li> </ol>
ОПК-6: владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать механизмы, правила и приемы аналитической деятельности;</li> <li>2) знать источники научной и практической информации, важной для управления персоналом, и принципы работы с ней;</li> <li>3) знать процедуры предоставления аналитических отчетов;</li> <li>4) знать правила культуры научных обсуждений и дискуссий;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь пользоваться источниками научной и практической информации;</li> <li>2) уметь работать с научной и практической информацией, сопоставлять, анализировать, обобщать и т.д.;</li> <li>3) уметь подводить итоги анализа, предоставлять информацию для обсуждения без искажений и ошибок;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками анализа экономической информации;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) обладать профессиональным мышлением и культурой работы с научной и практической информацией по управлению персоналом;</li> <li>2) обладать логическими способностями и навыками аргументации и конструктивного обсуждения результатов аналитической работы;</li> <li>3) иметь мотивацию и готовность отстаивать свою точку зрения по профессиональным вопросам;</li> </ol>
ОПК-7: готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать теорию, правила и методы коллективной работы и организации эффективного взаимодействия между людьми;</li> <li>2) знать методы оценки эффективности работы работников и трудовых коллективов, способы контроля и повышения эффективности;</li> <li>3) знать методы и приёмы социально-психологического воздействия для повышения вклада работников в общий результат; взаимодействия;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь работать в командах и трудовых коллективах для достижения общей цели;</li> <li>2) уметь применять на практике методы и приёмы эффективного взаимодействия с целью повышения сплоченности и результативности команды и трудового коллектива;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) обладать опытом работы в командах и трудовых коллективах;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь интерес и мотивацию к совместной коллективной работе;</li> </ol>



Код и содержание компетенции	Результаты освоения ОПОП
ОК-1: способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать философию и методологию менеджмента как науки и практики;</li> <li>2) понимать методологическую основу управленческого мышления и мировоззрения;</li> <li>3) понимать психологические механизмы формирования мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь выделять ключевые идеи в современных философско-методологических концепциях менеджмента и управления персоналом;</li> <li>2) уметь описать и обосновать свою мировоззренческую позицию в отношении управления персоналом;</li> <li>3) уметь применять на практике методы логического обоснования и аргументации;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками анализа философско-методологических идей и концепций;</li> <li>2) владеть навыками аргументации своей мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) демонстрировать научное мышление и мировоззрение</li> </ol>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>2) иметь готовность к кооперации и коллективному обсуждению, к поиску и выработке совместных решений</li> </ol>
ОПК-8: способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать основные нормативно-правовые акты, регулирующие профессиональную деятельность</li> <li>2) знать методы и процедуры анализа социальных и экономических проблем и процессов в организации;</li> <li>3) знать принципы и методы разработки и принятия организационно-управленческих и экономических предложений и решений;</li> <li>4) знать процедуры реализации организационных, экономических и управленческих решений;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь использовать нормативно-правовые акты в практике труда, разработки и реализации организационных, экономических и управленческих решений;</li> <li>2) уметь осуществлять анализ социальных и экономических проблем и процессов в организации;</li> <li>3) уметь разрабатывать организационные, экономические и управленческие предложения и решения;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть методами и технологиями анализа социальных и экономических проблем и процессов в организации;</li> <li>2) владеть методами и технологиями разработки организационных, экономических и управленческих предложений и решений, и их реализации;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) демонстрировать готовность нести ответственность за свои решения и действия, в том числе по неисполнению требований нормативно-правовых актов, регулирующих профессиональную деятельность;</li> </ol>
ОПК-9: способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать основные принципы эффективной социальной коммуникации и делового общения;</li> <li>2) знать правила и процедуры проведения переговоров, совещаний, деловой переписки;</li> <li>3) знать методы и приёмы эффективной самопрезентации, публичных выступлений;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь эффективно взаимодействовать для решения деловых вопросов;</li> <li>2) уметь применять на практике методы и приёмы эффективного информирования и презентации идей, проведения дискуссий и обсуждений;</li> <li>3) уметь выступать публично;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками и приёмами эффективной коммуникации и самопрезентации;</li> </ol>

Код и содержание компетенции	Результаты освоения ОПОП
ОК-1: способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать философию и методологию менеджмента как науки и практики;</li> <li>2) понимать методологическую основу управленческого мышления и мировоззрения;</li> <li>3) понимать психологические механизмы формирования мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь выделять ключевые идеи в современных философско-методологических концепциях менеджмента и управления персоналом;</li> <li>2) уметь описать и обосновать свою мировоззренческую позицию в отношении управления персоналом;</li> <li>3) уметь применять на практике методы логического обоснования и аргументации;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками анализа философско-методологических идей и концепций;</li> <li>2) владеть навыками аргументации своей мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) демонстрировать научное мышление и мировоззрение</li> </ol>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>2) иметь опыт проведения переговоров, совещаний, обсуждений, дискуссий и(или) публичных презентаций;</li> <li>3) иметь опыт публичных выступлений</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь способности и готовность к деловому общению;</li> </ol>
ОПК-10: способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать стандарты и правила библиографии, библиографического поиска нужной информации;</li> <li>2) знать информационно-коммуникационные технологии, предназначенные для решения задач профессиональной деятельности;</li> <li>3) знать требования информационной безопасности и профессиональной этики работы с информацией;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь находить нужную информацию с использованием информационно-коммуникационных технологий и средств;</li> <li>2) уметь правильно оформлять библиографическое описание документов;</li> <li>3) уметь осуществлять информационное обеспечение профессиональной деятельности с учетом требований безопасности и профессиональной культуры;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть опытом поиска необходимой информации для решения задач профессиональной деятельности;</li> <li>2) владеть навыками информационной и библиографической культуры</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь интерес и мотивацию к поиску нужной информации, используя информационно-коммуникационные технологии;</li> </ol>
ПК-1: знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать основные принципы анализа, разработки и реализации концепции управления персоналом в отдельной организации;</li> <li>2) знать основы стратегического управления персоналом и формирования кадровой политики;</li> <li>3) знать принципы и технологии развития и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного работника;</li> <li>4) знать основы управления интеллектуальной собственностью;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь разрабатывать предложения по созданию или совершенствованию концепции управления персоналом в отдельной организации;</li> <li>2) уметь разрабатывать предложения по кадровой политики;</li> <li>3) уметь исследовать трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации и(или) отдельного работника;</li> <li>4) уметь применять на практике методы совершенствования и развития трудового потенциала и человеческого капитала организации и(или) отдельного</li> </ol>

Код и содержание компетенции	Результаты освоения ОПОП
ОК-1: способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать философию и методологию менеджмента как науки и практики;</li> <li>2) понимать методологическую основу управленческого мышления и мировоззрения;</li> <li>3) понимать психологические механизмы формирования мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь выделять ключевые идеи в современных философско-методологических концепциях менеджмента и управления персоналом;</li> <li>2) уметь описать и обосновать свою мировоззренческую позицию в отношении управления персоналом;</li> <li>3) уметь применять на практике методы логического обоснования и аргументации;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками анализа философско-методологических идей и концепций;</li> <li>2) владеть навыками аргументации своей мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) демонстрировать научное мышление и мировоззрение</li> </ol>
применять их на практике	<p>работника;</p> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками изучения трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и(или) отдельного работника;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь интерес и мотивацию к анализу и разработке концепции управления персоналом отдельной организации и построению эффективной кадровой политики;</li> </ol>
ПК-2: знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать основные принципы и методы кадрового планирования, и маркетинга персонала;</li> <li>2) знать правила и процедуры разработки стратегии привлечения персонала;</li> <li>3) знать основные процедуры контроллинга персонала;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь применять на практике методы и технологии планирования и маркетинга персонала;</li> <li>2) уметь разрабатывать стратегию привлечения персонала;</li> <li>3) уметь и применять на практике методы и технологии контроллинга персонала;</li> <li>4) уметь анализировать результаты контроллинга персонала и применять их для разработки стратегии привлечения персонала;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками планирования и маркетинга персонала;</li> <li>2) владеть навыками контроллинга персонала;</li> <li>3) иметь навыки разработки стратегии привлечения персонала;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь интерес и мотивацию к работе по обеспечению организации квалифицированным персоналом;</li> </ol>
ПК-3: знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать профессиональный стандарт "Специалиста по подбору персонала";</li> <li>2) знать требования к должностям персонала;</li> <li>3) знать правила разработки должностных требований и карт компетенций;</li> <li>4) знать принципы, методы и критерии отбора, подбора, расстановки персонала;</li> <li>5) знать правила и процедуры найма персонала;</li> <li>6) знать методы и технологии оценки персонала при подборе и отборе персонала;</li> <li>7) знать принципы и методологию разработки программ и процедур подбора и отбора персонала;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь составлять должностные требования и карты компетенций персонала;</li> <li>2) уметь осуществлять процедуры подбора, отбора, расстановки, найма персонала;</li> <li>3) уметь применять в практике отбора и подбора методы оценки персонала;</li> </ol>

Код и содержание компетенции	Результаты освоения ОПОП
ОК-1: способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать философию и методологию менеджмента как науки и практики;</li> <li>2) понимать методологическую основу управленческого мышления и мировоззрения;</li> <li>3) понимать психологические механизмы формирования мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь выделять ключевые идеи в современных философско-методологических концепциях менеджмента и управления персоналом;</li> <li>2) уметь описать и обосновать свою мировоззренческую позицию в отношении управления персоналом;</li> <li>3) уметь применять на практике методы логического обоснования и аргументации;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками анализа философско-методологических идей и концепций;</li> <li>2) владеть навыками аргументации своей мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) демонстрировать научное мышление и мировоззрение</li> </ol>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>4) уметь составлять программы и процедуры отбора и подбора персонала;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками составления должностных требований и карт компетенций персонала;</li> <li>2) владеть навыками отбора и подбора персонала;</li> <li>3) владеть навыками оценки персонала при отборе и наборе;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь интерес и готовность к разработке программ, процедур, технологий отбора и подбора персонала;</li> </ol>
ПК-4: знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умением применять их на практике	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать теоретические основы социализации и профессионализации;</li> <li>2) знать теоретические основы стресса и адаптации;</li> <li>3) знать принципы, методы и технологии адаптации персонала;</li> <li>4) знать правила разработки программ адаптации персонала;</li> <li>5) знать принципы, методы и технологии социально-психологического сопровождения персонала;</li> <li>6) знать теорию и практические инструменты профориентационной работы;</li> <li>7) знать принципы разработки программ профориентации;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь применять на практике методы и технологии социально-психологического сопровождения персонала;</li> <li>2) уметь применять на практике методы и технологии адаптации персонала;</li> <li>3) уметь разрабатывать программы адаптации персонала;</li> <li>4) уметь применять на практике методы и технологии профориентации;</li> <li>5) уметь разрабатывать программы профориентации;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками социально-психологического сопровождения персонала;</li> <li>2) владеть навыками разработки программ и процедур адаптации персонала;</li> <li>3) владеть навыками разработки программ и процедур профориентации;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь интерес и мотивацию к решению задач социально-психологического сопровождения персонала;</li> </ol>
ПК-5: знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способность	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать теоретические основы организации и нормирования труда;</li> <li>2) знать принципы, технологии и процедуры анализа процесса труда, условий труда и организации рабочих мест;</li> <li>3) знать правила, методы и, технологии организации групповой работы;</li> <li>4) знать принципы и методы командообразования;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь применять на практике методы и правила организации и нормирования труда;</li> </ol>

Код и содержание компетенции	Результаты освоения ОПОП
ОК-1: способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать философию и методологию менеджмента как науки и практики;</li> <li>2) понимать методологическую основу управленческого мышления и мировоззрения;</li> <li>3) понимать психологические механизмы формирования мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь выделять ключевые идеи в современных философско-методологических концепциях менеджмента и управления персоналом;</li> <li>2) уметь описать и обосновать свою мировоззренческую позицию в отношении управления персоналом;</li> <li>3) уметь применять на практике методы логического обоснования и аргументации;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками анализа философско-методологических идей и концепций;</li> <li>2) владеть навыками аргументации своей мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) демонстрировать научное мышление и мировоззрение</li> </ol>
эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умением применять их на практике	<ol style="list-style-type: none"> <li>2) уметь применять технологии и процедуры анализа процесса труда, условий труда и организации рабочих мест;</li> <li>3) уметь применять на практике методы и технологии групповой и командной работы, организации совместной деятельности</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками анализа процесса труда, условий труда и организации рабочих мест;</li> <li>2) иметь интерес и готовность к эффективной групповой работе;</li> <li>3) владеть опытом эффективного группового взаимодействия и командной работы;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь интерес и мотивацию к решению задач организации и нормирования труда;</li> </ol>
ПК-6: знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать теоретические основы обучения и развития персонала;</li> <li>2) знать методы и технологии обучения и развития персонала;</li> <li>3) знать правила разработки и внедрения программ обучения и развития персонала;</li> <li>4) знать принципы и технологии управления карьерой;</li> <li>5) знать теоретические и методические основы формирования кадрового резерва;</li> <li>6) знать принципы и правила разработки программ служебно-профессионального продвижения;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь применять на практике методы и технологии обучения и развития персонала;</li> <li>2) уметь разрабатывать программы обучения и развития персонала;</li> <li>3) уметь разрабатывать планы управления карьерой;</li> <li>4) уметь разрабатывать программы формирования кадрового резерва;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками применения методов и технологий обучения и развития персонала;</li> <li>2) иметь навыки разработки программ обучения и развития персонала;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь мотивацию и интерес к обучению и развитию персонала;</li> <li>2) обладать способностями и готовностью к управлению карьерой и к разработке соответствующих программ;</li> </ol>
ПК-7: знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать методологические основы и правила аттестации и деловой оценки различных категорий персонала;</li> <li>2) знать методы аттестации и деловой оценки различных категорий персонала;</li> <li>3) знать принципы и технологии разработки программ аттестации и оценки</li> </ol>

Код и содержание компетенции	Результаты освоения ОПОП
ОК-1: способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать философию и методологию менеджмента как науки и практики;</li> <li>2) понимать методологическую основу управленческого мышления и мировоззрения;</li> <li>3) понимать психологические механизмы формирования мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь выделять ключевые идеи в современных философско-методологических концепциях менеджмента и управления персоналом;</li> <li>2) уметь описать и обосновать свою мировоззренческую позицию в отношении управления персоналом;</li> <li>3) уметь применять на практике методы логического обоснования и аргументации;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками анализа философско-методологических идей и концепций;</li> <li>2) владеть навыками аргументации своей мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) демонстрировать научное мышление и мировоззрение</li> </ol>
стратегическими планами организации, умение разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владение навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	<p>персонала;</p> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь применять на практике методы аттестации и деловой оценки различных категорий персонала;</li> <li>2) уметь разрабатывать программы аттестации и оценки персонала;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками применения методов аттестации и оценки персонала;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь мотивацию и интерес к изучению и применению методов аттестации и оценки персонала;</li> </ol>
ПК-8: знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать современные теории мотивации;</li> <li>2) знать принципы стимулирования труда (в том числе оплаты труда);</li> <li>3) знать основы формирования системы мотивации и стимулирования труда;</li> <li>4) знать правила разработки и применения системы контроля за трудовой деятельностью, системы инструментов поощрения и дисциплинарных взысканий;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь применять на практике методы и технологии материальной и нематериальной мотивации и стимулирования труда;</li> <li>2) уметь разрабатывать систему оплаты труда;</li> <li>3) уметь разрабатывать программы стимулирования труда;</li> <li>4) уметь разрабатывать документы регламентирующие контроль за трудовой деятельностью, порядок поощрения и дисциплинарного наказания;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь навыки применения на практике методов и технологий мотивации и стимулирования труда;</li> <li>2) иметь навыки разработки документов регламентирующие контроль за трудовой деятельностью, порядок поощрения и дисциплинарного наказания;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь интерес и готовность к разработке и внедрению программ мотивации и стимулирования труда;</li> </ol>
ПК-9: знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии,	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать психофизиологические и эргономические основы профессиональной деятельности;</li> <li>2) знать принципы, стандарты и нормы организации труда, интенсивности рабочего времени и времени отдыха;</li> <li>3) знать нормативно-правовые документы, регламентирующие обеспечение безопасности и охраны труда;</li> <li>4) знать теоретические основы и прикладные методические разработки по формированию в организации системы безопасности труда, оптимизации</li> </ol>

Код и содержание компетенции	Результаты освоения ОПОП
ОК-1: способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать философию и методологию менеджмента как науки и практики;</li> <li>2) понимать методологическую основу управленческого мышления и мировоззрения;</li> <li>3) понимать психологические механизмы формирования мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь выделять ключевые идеи в современных философско-методологических концепциях менеджмента и управления персоналом;</li> <li>2) уметь описать и обосновать свою мировоззренческую позицию в отношении управления персоналом;</li> <li>3) уметь применять на практике методы логического обоснования и аргументации;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками анализа философско-методологических идей и концепций;</li> <li>2) владеть навыками аргументации своей мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) демонстрировать научное мышление и мировоззрение</li> </ol>
эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владением технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике	<p>режимов труда и отдыха;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5) знать методы и технологии оптимизации режимов труда и отдыха;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь применять на практике методы и технологии обеспечения и контроля безопасности и охраны труда;</li> <li>2) уметь готовить предложения и разрабатывать программы обеспечения безопасности труда и оптимизации режимов труда и отдыха;</li> <li>3) уметь рассчитывать продолжительность и интенсивность рабочего времени и время отдыха персонала;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками применения на практике методов и технологий обеспечения и контроля безопасности и охраны труда;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь интерес и мотивацию к изучению психофизиологии профессиональной деятельности и эргономики труда;</li> <li>2) иметь интерес и готовность к разработке и внедрению программ обеспечения безопасности труда и оптимизации режимов труда и отдыха;</li> </ol>
ПК-10: знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать Трудовой кодекс и другие нормативно-правовые акты трудового законодательства;</li> <li>2) знать нормы трудового права, процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала;</li> <li>3) знать правила оформления кадровой документации;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь применять на практике нормы трудового права;</li> <li>2) уметь осуществлять процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала;</li> <li>3) уметь вести кадровую документацию;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь навыки разработки и применения документов по приему, увольнению, переводу на другую работу и перемещению персонала;</li> <li>2) владеть навыками составления документов кадровой документации;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь интерес и мотивацию к изучению трудового права;</li> </ol>
ПК-11: владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать принципы и правила разработки организационной и функционально-штатной структуры организации;</li> <li>2) знать принципы и правила разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь разрабатывать организационную и функционально-штатную структуру</li> </ol>

Код и содержание компетенции	Результаты освоения ОПОП
ОК-1: способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать философию и методологию менеджмента как науки и практики;</li> <li>2) понимать методологическую основу управленческого мышления и мировоззрения;</li> <li>3) понимать психологические механизмы формирования мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь выделять ключевые идеи в современных философско-методологических концепциях менеджмента и управления персоналом;</li> <li>2) уметь описать и обосновать свою мировоззренческую позицию в отношении управления персоналом;</li> <li>3) уметь применять на практике методы логического обоснования и аргументации;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками анализа философско-методологических идей и концепций;</li> <li>2) владеть навыками аргументации своей мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) демонстрировать научное мышление и мировоззрение</li> </ol>
внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) организации;</li> <li>2) уметь разрабатывать локальные нормативные акты по организации труда (в том числе правила внутреннего трудового распорядка, положения об отпусках, положения о командировках и пр.);</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками составления организационной и функционально-штатной структуры организации;</li> <li>2) владеть навыками составления локальных нормативных актов, касающихся организации труда;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь интерес и готовность к составлению локальных нормативных актов, касающихся организации труда;</li> </ol>
ПК-12: знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями;</li> <li>2) знать основы разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь разрабатывать кадровую и управленческую документацию;</li> <li>2) уметь разрабатывать документацию по обеспечению процедур регулирования трудовых отношений;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками разработки кадровой и управленческой документации;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь интерес и готовность к разработке кадровой и управленческой документации;</li> </ol>
ПК-13: умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владение навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать основы кадрового делопроизводства и архивного хранения кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами;</li> <li>2) знать основы кадровой статистики и кадровой отчетности; знать требования защиты персональных данных сотрудников;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами;</li> <li>2) уметь вести кадровую отчетность и осуществлять кадровую статистику;</li> <li>3) уметь обеспечивать защиту персональных данных сотрудников;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками работы с кадровыми документами;</li> <li>2) владеть навыками составления кадровой отчетности;</li> </ol>



Код и содержание компетенции	Результаты освоения ОПОП
ОК-1: способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать философию и методологию менеджмента как науки и практики;</li> <li>2) понимать методологическую основу управленческого мышления и мировоззрения;</li> <li>3) понимать психологические механизмы формирования мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь выделять ключевые идеи в современных философско-методологических концепциях менеджмента и управления персоналом;</li> <li>2) уметь описать и обосновать свою мировоззренческую позицию в отношении управления персоналом;</li> <li>3) уметь применять на практике методы логического обоснования и аргументации;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками анализа философско-методологических идей и концепций;</li> <li>2) владеть навыками аргументации своей мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) демонстрировать научное мышление и мировоззрение</li> </ol>
действующими локальными нормативными актами, умением обеспечить защиту персональных данных сотрудников	<ol style="list-style-type: none"> <li>3) владеть навыками кадровой статистики;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь интерес и готовность к кадровому делопроизводству;</li> </ol>
ПК-14: владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать теоретические основы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда);</li> <li>2) знать методы экономического анализа и анализа показателей по труду;</li> <li>3) знать принципы и правила разработки и экономического обоснования программ и планов мероприятий организации;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь применять на практике методы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду;</li> <li>2) уметь составлять экономическое обоснование предложений, программ и планов мероприятий организации;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками расчетов экономических показателей, в том числе показателей по труду;</li> <li>2) владеть навыками составления экономических обоснований предложений, программ и планов мероприятий организации;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь интерес и готовность к анализу экономических показателей деятельности организации;</li> </ol>
ПК-15: владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать внутренние и внешние факторы, влияющие на эффективность деятельности персонала организации;</li> <li>2) принципы и правила сбора информации для анализа факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации;</li> <li>3) знать правила расчета необходимой численности и определения профессионального состава персонала организации</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь применять на практике методы сбора и анализа информации о внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации;</li> <li>2) уметь рассчитывать необходимую численность персонала в соответствии со стратегическими планами организации;</li> <li>3) уметь определять и обосновывать профессиональный состав персонала организации в соответствии с её стратегическими планами;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками сбора и анализа информации о факторах влияющих на работу персонала;</li> </ol>

Код и содержание компетенции	Результаты освоения ОПОП
ОК-1: способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать философию и методологию менеджмента как науки и практики;</li> <li>2) понимать методологическую основу управленческого мышления и мировоззрения;</li> <li>3) понимать психологические механизмы формирования мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь выделять ключевые идеи в современных философско-методологических концепциях менеджмента и управления персоналом;</li> <li>2) уметь описать и обосновать свою мировоззренческую позицию в отношении управления персоналом;</li> <li>3) уметь применять на практике методы логического обоснования и аргументации;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками анализа философско-методологических идей и концепций;</li> <li>2) владеть навыками аргументации своей мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) демонстрировать научное мышление и мировоззрение</li> </ol>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>2) владеть навыками обоснования необходимой численности и состава персонала организации для осуществления её стратегических планов;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь интерес и готовность к сбору и анализу информации о факторах, влияющих на эффективность деятельности персонала организации;</li> </ol>
ПК-16: владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать основы конкурентоспособности организации;</li> <li>2) знать принципы и критерии конкурентоспособности организации в области привлечения персонала;</li> <li>3) знать правила и методы сбора информации и анализа конкурентоспособности организации в области привлечения персонала;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь применять на практике правила и методы сбора информации и анализа конкурентоспособности организации в области привлечения персонала;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками сбора и анализа информации о конкурентоспособности организации в области привлечения персонала;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь интерес и готовность к анализу информации о конкурентоспособности организации в области привлечения персонала;</li> </ol>
ПК-17: знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать профессиональный стандарт "Специалиста по управлению персоналом";</li> <li>2) знать основы разработки и внедрения профессиональных стандартов в области управления персоналом;</li> <li>3) знать принципы и правила разработки корпоративных стандартов в области управления персоналом, составления функциональных обязанностей сотрудников и подразделений организации;</li> <li>4) знать правила составления карт компетенций, должностных инструкций, положений о подразделениях.</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь разрабатывать корпоративные стандарты в области управления персоналом;</li> <li>2) уметь составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников; составлять карты компетенций, должностные инструкции;</li> <li>3) уметь составлять положения о подразделениях и прописывать функции подразделений разного уровня;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками составления функциональных обязанностей сотрудников, в том числе в виде карт компетенций и должностных инструкций;</li> <li>2) владеть навыками составления положений о подразделениях организации;</li> </ol>

Код и содержание компетенции	Результаты освоения ОПОП
ОК-1: способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать философию и методологию менеджмента как науки и практики;</li> <li>2) понимать методологическую основу управленческого мышления и мировоззрения;</li> <li>3) понимать психологические механизмы формирования мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь выделять ключевые идеи в современных философско-методологических концепциях менеджмента и управления персоналом;</li> <li>2) уметь описать и обосновать свою мировоззренческую позицию в отношении управления персоналом;</li> <li>3) уметь применять на практике методы логического обоснования и аргументации;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками анализа философско-методологических идей и концепций;</li> <li>2) владеть навыками аргументации своей мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) демонстрировать научное мышление и мировоззрение</li> </ol>
	<p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь интерес и готовность к разработке корпоративных стандартов в области управления персоналом;</li> </ol>
ПК-18: владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знание основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать основы прогнозирования профессиональных рисков, в том числе рисков травматизма и профессиональных заболеваний;</li> <li>2) знать принципы и методы анализа и прогнозирования профессиональных рисков, травматизма, профессиональных заболеваний;</li> <li>3) знать основы оценки социально-экономической эффективности мероприятий по охране труда и здоровья персонала;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь осуществлять анализ и прогноз профессиональных рисков, травматизма и профессиональных заболеваний;</li> <li>2) уметь осуществлять оценку социально-экономической эффективности мероприятий по охране труда и здоровья персонала;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками анализа и прогноза профессиональных рисков, травматизма и профессиональных заболеваний;</li> <li>2) владеть навыками оценка социально-экономической эффективности мероприятий по охране труда и здоровья персонала;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь интерес и готовность к анализу социально-экономической эффективности мероприятий по охране труда и здоровья персонала;</li> </ol>
ПК-19: владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать методы и технологии сбора и анализа информации для выявления потребности организации в обучении и развитии персонала;</li> <li>2) знать методы и технологии сбора и анализа информации о рынке образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом;</li> <li>3) знать принципы и правила получения информации и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь применять на практике методы сбора и анализа информации для выявления потребности организации в обучении и развитии персонала;</li> <li>2) уметь осуществлять сбор и анализ информации о рынке образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом;</li> <li>3) уметь получать обратную связь, собирать, обрабатывать и анализировать информацию по результатам обучения и развития персонала;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками сбора и анализа информации для выявления потребности организации в обучении и развитии персонала;</li> </ol>

Код и содержание компетенции	Результаты освоения ОПОП
ОК-1: способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать философию и методологию менеджмента как науки и практики;</li> <li>2) понимать методологическую основу управленческого мышления и мировоззрения;</li> <li>3) понимать психологические механизмы формирования мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь выделять ключевые идеи в современных философско-методологических концепциях менеджмента и управления персоналом;</li> <li>2) уметь описать и обосновать свою мировоззренческую позицию в отношении управления персоналом;</li> <li>3) уметь применять на практике методы логического обоснования и аргументации;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками анализа философско-методологических идей и концепций;</li> <li>2) владеть навыками аргументации своей мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) демонстрировать научное мышление и мировоззрение</li> </ol>
персонала	<ol style="list-style-type: none"> <li>2) владеть навыками сбора и анализа информации о рынке образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом;</li> <li>3) владеть навыками сбора, обработки и анализа информации по результатам обучения и развития персонала;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь интерес и готовность к анализу информации для выявления потребности организации в обучении и развитии персонала;</li> </ol>
ПК-20: умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать принципы и критерии оценки эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь собирать и анализировать информацию по эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала;</li> <li>2) уметь получать обратную связь по итогам аттестации и оценки персонала, анализировать результаты;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками сбора данных и анализу эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала;</li> <li>2) владеть навыками анализа итогов аттестации и оценки персонал;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь интерес и готовность к анализу эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала;</li> </ol>
ПК-21: знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать теоретические основы оценки качества обучения;</li> <li>2) знать критерии оценки качества обучения и развития персонала;</li> <li>3) знать теоретические основы и технологии оценки эффективности управления карьерой и профессиональным продвижением;</li> <li>4) знать теоретические основы и методы оценки эффективности работы с кадровым резервом;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь применять на практике критерии и технологии оценки качества обучения и развития персонала;</li> <li>2) уметь применять на практике критерии и технологии оценки эффективности управления карьерой и профессиональным продвижением;</li> <li>3) уметь применять на практике критерии и технологии оценки эффективности работы с кадровым резервом;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками оценки качества обучения и развития персонала;</li> <li>2) владеть навыками оценки эффективности управления карьерой и профессиональным продвижением, а также оценки эффективности работы с кадровым резервом;</li> </ol>

Код и содержание компетенции	Результаты освоения ОПОП
ОК-1: способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать философию и методологию менеджмента как науки и практики;</li> <li>2) понимать методологическую основу управленческого мышления и мировоззрения;</li> <li>3) понимать психологические механизмы формирования мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь выделять ключевые идеи в современных философско-методологических концепциях менеджмента и управления персоналом;</li> <li>2) уметь описать и обосновать свою мировоззренческую позицию в отношении управления персоналом;</li> <li>3) уметь применять на практике методы логического обоснования и аргументации;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками анализа философско-методологических идей и концепций;</li> <li>2) владеть навыками аргументации своей мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) демонстрировать научное мышление и мировоззрение</li> </ol>
	<p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь интерес и готовность к анализу качества обучения и развития персонала;</li> </ol>
ПК-22: умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение), владение навыками контроля за использованием рабочего времени	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать теоретические основы, методы и правила формирования бюджета затрат на персонал и контроля его исполнение;</li> <li>2) знать принципы и правила контроля за использованием рабочего времени;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь применять на практике методы и технологии формирования бюджета затрат на персонал и контроля его исполнение;</li> <li>2) уметь применять на практике правила контроля за использованием рабочего времени;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками формирования бюджета затрат на персонал;</li> <li>2) владеть навыками контроля за использованием рабочего времени;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь интерес и готовность к бюджетированию затрат на персонал;</li> </ol>
ПК-23: знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать теоретические основы и методы проведения исследований в управлении персоналом;</li> <li>2) знать методы и технологии оценки удовлетворенности персонала работой в организации;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь применять на практике методы проведения исследований в управлении персоналом;</li> <li>2) уметь применять на практике методы и технологии оценки удовлетворенности персонала работой в организации;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть опытом проведения исследований в управлении персоналом;</li> <li>2) владеть навыками оценки удовлетворенности персонала работой в организации;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь интерес и готовность к проведению исследований в управлении персоналом;</li> </ol>
ПК-24: знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать теоретические основы и принципы построения системы материального и нематериального стимулирования в организации;</li> <li>2) знать методы и критерии оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p>

Код и содержание компетенции	Результаты освоения ОПОП
ОК-1: способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать философию и методологию менеджмента как науки и практики;</li> <li>2) понимать методологическую основу управленческого мышления и мировоззрения;</li> <li>3) понимать психологические механизмы формирования мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь выделять ключевые идеи в современных философско-методологических концепциях менеджмента и управления персоналом;</li> <li>2) уметь описать и обосновать свою мировоззренческую позицию в отношении управления персоналом;</li> <li>3) уметь применять на практике методы логического обоснования и аргументации;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками анализа философско-методологических идей и концепций;</li> <li>2) владеть навыками аргументации своей мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) демонстрировать научное мышление и мировоззрение</li> </ol>
стимулирования в организации	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь применять на практике методы и критерии оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь интерес и готовность к анализу эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;</li> </ol>
ПК-25: способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать принципы и технологии сбора информации и анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь применять на практике технологии и правила сбора информации и анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом;</li> <li>2) уметь разрабатывать предложения и варианты управленческих решений на основе анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь навыки анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь интерес и готовность к анализу рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом;</li> </ol>
ПК-26: знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать теоретические принципы, правила и методы проведения аудита и контроллинга персонала;</li> <li>2) знать теоретические основы и методы экономического и статистического анализа трудовых показателей;</li> <li>3) знать теоретические основы и методы бюджетирования затрат на персонал</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь применять на практике методы проведения и анализа результатов аудита и контроллинга персонала;</li> <li>2) уметь применять на практике методы и средства экономического и статистического анализа трудовых показателей, бюджетирования затрат на персонал</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками аудита и контроллинга персонала;</li> <li>2) владеть навыками экономического и статистического анализа трудовых показателей, бюджетирования затрат на персонал</li> </ol>

Код и содержание компетенции	Результаты освоения ОПОП
ОК-1: способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать философию и методологию менеджмента как науки и практики;</li> <li>2) понимать методологическую основу управленческого мышления и мировоззрения;</li> <li>3) понимать психологические механизмы формирования мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь выделять ключевые идеи в современных философско-методологических концепциях менеджмента и управления персоналом;</li> <li>2) уметь описать и обосновать свою мировоззренческую позицию в отношении управления персоналом;</li> <li>3) уметь применять на практике методы логического обоснования и аргументации;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками анализа философско-методологических идей и концепций;</li> <li>2) владеть навыками аргументации своей мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) демонстрировать научное мышление и мировоззрение</li> </ol>
	<p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь интерес и готовность к аудиту и контроллингу персонала;</li> </ol>
ПК-27: владением методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать методы и программные средства обработки деловой информации;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь применять на практике методы и программные средства обработки деловой информации;</li> <li>2) уметь взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками применения методов и программных средств обработки деловой информации,</li> <li>2) иметь навыки работы со специализированными кадровыми компьютерными программами;</li> <li>3) иметь навыки взаимодействия со службами информационных технологий и использования корпоративных информационных систем при решении задач управления персоналом;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь интерес и готовность к применению методов и программных средств обработки деловой информации,</li> </ol>
ПК-28: знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владение навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать принципы функционирования корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владение навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь пользоваться корпоративными коммуникационными каналами и средствами передачи информации;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь интерес и готовность к использованию информационных технологий для обеспечения коммуникации;</li> </ol>
ПК-29: владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать теоретические концепции социальной структуры и социальных процессов в организации;</li> <li>2) знать принципы организации и проведения социально-психологических исследований в организации;</li> <li>3) знать теоретические принципы и методы диагностики состояния социальной</li> </ol>

Код и содержание компетенции	Результаты освоения ОПОП
ОК-1: способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать философию и методологию менеджмента как науки и практики;</li> <li>2) понимать методологическую основу управленческого мышления и мировоззрения;</li> <li>3) понимать психологические механизмы формирования мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь выделять ключевые идеи в современных философско-методологических концепциях менеджмента и управления персоналом;</li> <li>2) уметь описать и обосновать свою мировоззренческую позицию в отношении управления персоналом;</li> <li>3) уметь применять на практике методы логического обоснования и аргументации;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками анализа философско-методологических идей и концепций;</li> <li>2) владеть навыками аргументации своей мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) демонстрировать научное мышление и мировоззрение</li> </ol>
эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	<p>сферы организации;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4) знать теоретические основы, методы и технологии социальной работы с персоналом;</li> <li>5) знать методы и технологии оценки социально значимых качеств персонала;</li> <li>6) знать принципы и правила составления планов (программ) социального развития персонала с учетом экономического состояния и целей развития организации;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь применять на практике процедуры, методы и технологии проведения социально-психологических исследований в организации;</li> <li>2) уметь применять на практике методы диагностики состояния социальной сферы организации;</li> <li>3) уметь применять на практике методы и технологии социальной работы с персоналом;</li> <li>4) уметь применять на практике методы и технологии оценки социально значимых качеств персонала;</li> <li>5) уметь составлять предложения, планы или программы социального развития персонала с учетом экономического состояния и целей развития организации;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками диагностики состояния социальной сферы организации;</li> <li>2) владеть навыками социальной работы с персоналом;</li> <li>3) владеть навыками оценки социально значимых качеств персонала;</li> <li>4) владеть навыками составления предложений (планов и(или) программ) социального развития персонала;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь интерес и готовность к изучению социальной сферы организации, проведению социально-психологических исследований ;</li> </ol>
ПК-30: знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умением применять их на практике	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать теорию конфликтов и конфликтного поведения;</li> <li>2) знать механизмы и факторы развития конфликтных ситуаций и трудовых споров;</li> <li>3) знать методы и технологии диагностики конфликтов;</li> <li>4) знать методы и технологии профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе;</li> <li>5) знать теоретические основы организационного стресса и адаптации;</li> <li>6) знать методы диагностики стресса и оценки адаптивности;</li> <li>7) знать методы и технологии социально-психологической работы со стрессами;</li> <li>8) знать принципы и правила составления планов (программ) профилактики конфликтов и стрессов в организации;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь применять на практике методы и технологии диагностики конфликтов;</li> <li>2) уметь применять на практике процедуры методы и технологии профилактики</li> </ol>



Код и содержание компетенции	Результаты освоения ОПОП
ОК-1: способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать философию и методологию менеджмента как науки и практики;</li> <li>2) понимать методологическую основу управленческого мышления и мировоззрения;</li> <li>3) понимать психологические механизмы формирования мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь выделять ключевые идеи в современных философско-методологических концепциях менеджмента и управления персоналом;</li> <li>2) уметь описать и обосновать свою мировоззренческую позицию в отношении управления персоналом;</li> <li>3) уметь применять на практике методы логического обоснования и аргументации;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками анализа философско-методологических идей и концепций;</li> <li>2) владеть навыками аргументации своей мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) демонстрировать научное мышление и мировоззрение</li> </ol>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>3) уметь применять на практике методы диагностики стресса и оценки адаптивности, технологии социально-психологической работы со стрессами;</li> <li>4) уметь составлять предложения, планы или программы профилактики конфликтов и стрессов в организации;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь навыки работы с конфликтами и стрессами;</li> <li>2) иметь навыки составления предложений, планов или программ профилактики конфликтов и стрессов в организации;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь интерес и готовность к изучению конфликтов и стрессов в организации;</li> </ol>
ПК-31: способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать теорию социально-психологической работы в организации;</li> <li>2) знать теоретические основы социальной эффективности трудового коллектива;</li> <li>3) знать методы оценки межличностных отношений в коллективе и социально-психологического климата;</li> <li>4) знать методы и технологии формирования сплоченного и слаженного трудового коллектива;</li> <li>5) знать методы и технологии воспитательной работы в коллективе;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь применять на практике методы социально-психологической работы в коллективе организации;</li> <li>2) уметь применять на практике методы оценки межличностных отношений в коллективе и социально-психологического климата;</li> <li>3) уметь применять на практике методы и технологии воспитательной работы в коллективе для повышения эффективности, сплоченности и слаженности в работе;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками социально-психологической работы в коллективе организации;</li> <li>2) иметь навыки изучения и улучшения межличностных отношений в коллективе и социально-психологического климата, сплоченности и слаженности в работе;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь интерес и готовность к осуществлению социально-психологической работы в организации;</li> </ol>
ПК-32: владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умение	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать теоретические основы организационной культуры организации;</li> <li>2) теорию и практику изучения и развития организационной (корпоративной) культуры в организации;</li> <li>3) знать методы оценки организационной, корпоративной, деловой культуры в</li> </ol>

Код и содержание компетенции	Результаты освоения ОПОП
ОК-1: способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать философию и методологию менеджмента как науки и практики;</li> <li>2) понимать методологическую основу управленческого мышления и мировоззрения;</li> <li>3) понимать психологические механизмы формирования мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь выделять ключевые идеи в современных философско-методологических концепциях менеджмента и управления персоналом;</li> <li>2) уметь описать и обосновать свою мировоззренческую позицию в отношении управления персоналом;</li> <li>3) уметь применять на практике методы логического обоснования и аргументации;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками анализа философско-методологических идей и концепций;</li> <li>2) владеть навыками аргументации своей мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) демонстрировать научное мышление и мировоззрение</li> </ol>
обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации	<ol style="list-style-type: none"> <li>4) знать принципы и правила разработки планов (программ) развития организационной культуры и обеспечения соблюдения этических норм взаимоотношений в организации;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь применять на практике методы изучения и развития организационной (корпоративной) культуры в организации;</li> <li>2) уметь применять на практике принципы и правила разработки предложений, планов и программ развития организационной культуры и обеспечения соблюдения этических норм взаимоотношений в организации;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками оценки организационной культуры организации;</li> <li>2) владеть навыками разработки предложений, планов и(или) программ развития организационной культуры;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь интерес и готовность к изучению и развитию организационной культуры;</li> </ol>
ПК-33: владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать теоретические концепции профессиональных деформаций личности, и в том числе профессионального выгорания;</li> <li>2) знать методы и технологии изучения профессиональных деформаций;</li> <li>3) знать методы и технологии предупреждения и профилактики развития профессиональных деформаций;</li> <li>4) знать теоретические основы и методические правила самоорганизации, самоуправления и самостоятельного обучения с целью профессионального развития;</li> <li>5) знать принципы и правила разработки планов (программ) предупреждения и профилактики профессиональных деформаций, и в том числе профессионального выгорания;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь применять на практике методы и технологии изучения профессиональных деформаций, в том числе профессионального выгорания;</li> <li>2) уметь применять на практике методы и технологии предупреждения и профилактики развития профессиональных деформаций;</li> <li>3) уметь применять на практике правила и технологии самоорганизации, самоуправления и самостоятельного обучения с целью профессионального развития;</li> <li>4) уметь разрабатывать предложения, планы (программы) предупреждения и профилактики профессиональных деформаций, и в том числе профессионального выгорания;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками диагностики и профилактики профессиональных</li> </ol>

Код и содержание компетенции	Результаты освоения ОПОП
ОК-1: способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать философию и методологию менеджмента как науки и практики;</li> <li>2) понимать методологическую основу управленческого мышления и мировоззрения;</li> <li>3) понимать психологические механизмы формирования мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь выделять ключевые идеи в современных философско-методологических концепциях менеджмента и управления персоналом;</li> <li>2) уметь описать и обосновать свою мировоззренческую позицию в отношении управления персоналом;</li> <li>3) уметь применять на практике методы логического обоснования и аргументации;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками анализа философско-методологических идей и концепций;</li> <li>2) владеть навыками аргументации своей мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) демонстрировать научное мышление и мировоззрение</li> </ol>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>деформаций;</li> <li>2) владеть навыками разработки предложений, планов и (или) программ предупреждения и профилактики профессиональных деформаций, и в том числе профессионального выгорания;</li> <li>3) иметь интерес и готовность к самоорганизации, самоуправлению и самостоятельному обучению с целью профессионального развития;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь интерес и готовность к изучению профессиональных деформаций и методов их предупреждения и профилактики;</li> <li>2) иметь интерес и готовность к самоорганизации, самоуправлению и самостоятельному обучению с целью профессионального развития;</li> </ol>
ПК-34: знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать теоретические основы организационного проектирования системы и технологии управления персоналом;</li> <li>2) знать принципы и процедуры функционально-стоимостного анализа;</li> <li>3) знать методы построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом;</li> <li>4) знать принципы и правила разработки планов (программ) проектирования организационных структур управления персоналом, с распределением функций, полномочий и ответственности, на основе целей организации;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь применять на практике методы организационного проектирования в системе управления персоналом;</li> <li>2) уметь применять на практике процедуры функционально-стоимостного анализа;</li> <li>3) уметь применять на практике методы построения функциональных и организационных структур управления персоналом;</li> <li>4) уметь разрабатывать предложения, планы, программы проектирования организационных структур управления персоналом, с распределением функций, полномочий и ответственности, на основе целей организации;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками организационного проектирования в системе управления персоналом;</li> <li>2) владеть навыками функционально-стоимостного анализа;</li> <li>3) владеть навыками разработки предложений, планов и (или) программ проектирования организационных структур управления персоналом, с распределением функций, полномочий и ответственности, на основе целей организации;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь интерес и готовность к проектированию систем управления персоналом;</li> </ol>
ПК-35: знанием основ	<b>Знать:</b>

Код и содержание компетенции	Результаты освоения ОПОП
ОК-1: способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать философию и методологию менеджмента как науки и практики;</li> <li>2) понимать методологическую основу управленческого мышления и мировоззрения;</li> <li>3) понимать психологические механизмы формирования мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь выделять ключевые идеи в современных философско-методологических концепциях менеджмента и управления персоналом;</li> <li>2) уметь описать и обосновать свою мировоззренческую позицию в отношении управления персоналом;</li> <li>3) уметь применять на практике методы логического обоснования и аргументации;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками анализа философско-методологических идей и концепций;</li> <li>2) владеть навыками аргументации своей мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) демонстрировать научное мышление и мировоззрение</li> </ol>
разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать теоретические основы инновационного менеджмента;</li> <li>2) знать направления развития инноваций в управлении персоналом;</li> <li>3) знать принципы, методы и технологии разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом;</li> <li>4) знать методы оценки готовности персонала к внедрению инноваций</li> <li>5) знать принципы и правила разработки планов (программ) внедрения инноваций в практику управления персоналом;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь применять на практике инновационные методы управления персоналом;</li> <li>2) уметь применять на практике методы оценки готовности персонала к внедрению инноваций;</li> <li>3) уметь разрабатывать предложения, планы, программы внедрения инноваций в практику управления персоналом;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками применения инновационных методов управления персоналом;</li> <li>2) владеть навыками разработки предложений, планов и(или) программ внедрения инноваций в практику управления персоналом;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь способности и готовность к творческой инновационной деятельности;</li> <li>2) иметь интерес и мотивацию к изучению и внедрению инноваций в управлении персоналом;</li> </ol>
ПК-36: знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать теоретические основы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала;</li> <li>2) знать методы и критерии оценки экономической и социальной эффективности проектов;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь применять на практике методы и критерии оценки экономической и социальной эффективности проектов в области управления персоналом;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками оценки экономической и социальной эффективности проектов в области управления персоналом;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь интерес и готовность к оценке экономической и социальной эффективности проектов;</li> </ol>
ПК-37: способностью участвовать в реализации программы	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать теоретические основы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях);</li> </ol>

Код и содержание компетенции	Результаты освоения ОПОП
ОК-1: способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать философию и методологию менеджмента как науки и практики;</li> <li>2) понимать методологическую основу управленческого мышления и мировоззрения;</li> <li>3) понимать психологические механизмы формирования мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь выделять ключевые идеи в современных философско-методологических концепциях менеджмента и управления персоналом;</li> <li>2) уметь описать и обосновать свою мировоззренческую позицию в отношении управления персоналом;</li> <li>3) уметь применять на практике методы логического обоснования и аргументации;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками анализа философско-методологических идей и концепций;</li> <li>2) владеть навыками аргументации своей мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) демонстрировать научное мышление и мировоззрение</li> </ol>
организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике	<ol style="list-style-type: none"> <li>2) знать правила и принципы реализации программ организационных изменений в части решения задач управления персоналом;</li> <li>3) знать технологии преодоления локального сопротивления изменениям;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь планировать организационные изменения в сфере управления персоналом (в том числе в ситуации организационного кризиса);</li> <li>2) уметь разрабатывать предложения, планы, программы организационных изменений в управлении персоналом;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками разработки предложений, планов, программ организационных изменений в управлении персоналом;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь интерес и готовность к внедрению организационных изменений в сфере управления персоналом;</li> </ol>
ПК-38: владением навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК - Национальный союз кадровиков», «Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом («Национальный союз «Управление персоналом»)), Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь представления о деятельности организаций «ВВК - Национальный союз кадровиков», «Национальный союз организаций по подготовке кадров в области управления персоналом («Национальный союз «Управление персоналом»)), Ассоциация организаций управленческого образования и другими некоммерческими организациями профессионального сообщества специалистов в сфере управления персоналом;</li> <li>2) иметь представление о профессиональной деятельности профсоюзов и других общественных организаций в сфере труда;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь осуществлять взаимодействие по кадровым вопросам с профессиональным сообществом, некоммерческими профильными партнерствами, профсоюзами, общественными организациями и трудовыми коллективами;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками взаимодействия по кадровым вопросам с профессиональным сообществом, некоммерческими профильными партнерствами, профсоюзами, общественными организациями и трудовыми коллективами;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь мотивацию и готовность взаимодействовать по кадровым вопросам с профессиональным сообществом, некоммерческими профильными партнерствами, профсоюзами, общественными организациями и трудовыми коллективами;</li> </ol>

Код и содержание компетенции	Результаты освоения ОПОП
ОК-1: способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать философию и методологию менеджмента как науки и практики;</li> <li>2) понимать методологическую основу управленческого мышления и мировоззрения;</li> <li>3) понимать психологические механизмы формирования мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь выделять ключевые идеи в современных философско-методологических концепциях менеджмента и управления персоналом;</li> <li>2) уметь описать и обосновать свою мировоззренческую позицию в отношении управления персоналом;</li> <li>3) уметь применять на практике методы логического обоснования и аргументации;</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками анализа философско-методологических идей и концепций;</li> <li>2) владеть навыками аргументации своей мировоззренческой позиции;</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) демонстрировать научное мышление и мировоззрение</li> </ol>
ПК ОС-41: способность создавать и поддерживать условия, направленные на привлечение, удержание и развитие креативного персонала в организации	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать математические, социологические, экономические теории и концепции важные для теории и практики управления персоналом;</li> <li>2) знать статистические, социологические и экономические методы сбора и анализа данных, применяемые в экономической и управленческой деятельности, связанной с управлением персоналом</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь применять на практике статистические, социологические и экономические методы сбора и анализа данных, используемые в управлении персоналом</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками использования статистических, социологических и экономических методов сбора и анализа данных, применяемых в управлении персоналом</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь интерес и готовность к изучению и применению на практике математических, социологических, экономических теорий и концепций, важных для теории и практики управления персоналом;</li> </ol>
ПК ОС-40: Способность формировать и поддерживать систему управления знаниями, как совокупности стратегических принципов и процессов по созданию, приобретению, распространению, обмену и использованию знаний для обеспечения конкурентоспособности организации	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать социологические и психологические концепции, раскрывающие природу человека и социальных групп;</li> <li>2) знать методы социально-психологической диагностики, профилактики и коррекции организационного поведения, для решения задач управления персоналом</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь применять на практике социологические и психологические концепции, имеющие значение для управления персоналом;</li> <li>2) знать методы социально-психологической диагностики, профилактики и коррекции организационного поведения, используемые для решения задач управления персоналом</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками использования методов социально-психологической диагностики, профилактики и коррекции организационного поведения, применяемых в управлении персоналом.</li> </ol> <p><b>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь интерес и готовность к изучению и применению на практике социологических и психологических концепций, имеющих значение для управления персоналом.</li> </ol>

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

Оценка сформированности компетенций производится при подготовке к защите и на защите ВКР. Оценка сформированности компетенций осуществляется на основе выполнения квалификационных заданий во время двух квалификационных процедур:

- демонстрации студентом готовности к практической работе во время подготовки к защите и(или) ответов на вопросы по содержанию тех или иных видов практической работы из карты компетенции (таблица 1);
- представления ВКР, на основе анализа её содержания, доклада на защите и(или) ответов на вопросы по содержанию ВКР.

Выполнение квалификационных заданий указывает на сформированность компетенций. Связь квалификационных заданий с конкретными компетенциями указана в таблице 2 (матрица компетенций).

Оценку производит научный руководитель и члены государственной экзаменационной комиссии.

Таблица 2

**Матрица компетенций**

Квалификационные задачи	Квалификационное задание	Код компетенции
Задача 01. Демонстрация готовности к практической работе	01.01. Продемонстрировать знание и понимание Профессионального стандарта "Специалист по работе с персоналом" и владение навыками разработки корпоративных стандартов	ПК-17
	01.02. Описать исторические этапы развития ключевых принципов управления персоналом и раскрыть важность решения проблем управления персоналом для гражданского общества	ОК-2
	01.03. Продемонстрировать знание и понимание Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	ПК-10
	01.04. Продемонстрировать знание и понимание содержания нормативных правовых документов законодательства РФ, определяющих ответственность за нарушение трудового законодательства	ОПК-2
	01.05. Продемонстрировать знание и понимание содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права	ОПК-3
	01.06. Продемонстрировать знание и понимание практики применения нормативных правовых актов в своей профессиональной деятельности	ОПК-8
	01.07. Продемонстрировать освоение и понимание принципов разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда, разработки функционально-штатной структуры	ПК-11
	01.08. Продемонстрировать освоение и понимание правил и норм разработки требований к должностям, правил подбора и критериев оценки при найме персонала	ПК-3
	01.09. Продемонстрировать знание и понимание правил и норм организации и нормирования труда в современных организациях	ПК-5
	01.10. Продемонстрировать освоение и понимание принципов обеспечения безопасности труда, разработки режимов труда и отдыха в современных организациях	ПК-9
	01.11. Продемонстрировать владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, знание основ оценки мероприятий по охране труда	ПК-18
	01.12. Обосновать важность здорового образа жизни для полноценной социальной и профессиональной деятельности	ОК-8
	01.13. Рассказать о методах и средствах индивидуальной защиты и способах оказания первой помощи в чрезвычайных ситуациях	ОК-9

Квалификационные задачи	Квалификационное задание	Код компетенции
	01.14. Продемонстрировать освоение и понимание принципов кадровой политики и стратегии управления персоналом в современных организациях	ПК-1
	01.15. Продемонстрировать освоение и понимание принципов кадрового планирования и привлечения персонала в современных организациях	ПК-2
	01.16. Продемонстрировать освоение и понимание принципов социализации, профессионализации и адаптации персонала в современных организациях	ПК-4
	01.17. Продемонстрировать освоение и понимание принципов аттестации и оценки персонала в современных организациях	ПК-7
	01.18. Продемонстрировать знание и понимание критериев эффективности процедур аттестации, методов и систем оценки персонала в современных организациях	ПК-20
	01.19. Продемонстрировать освоение и понимание принципов мотивации и стимулирования труда персонала в современных организациях	ПК-8
	01.20. Продемонстрировать знание и понимание критериев оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением	ПК-21
	01.21. Продемонстрировать освоение и понимание принципов и технологий бюджетирования и контроля затрат на управление персоналом	ПК-22
	01.22. Продемонстрировать освоение и понимание принципов и технологий принятия управленческих решений с учетом рисков, связанных с управлением персоналом	ПК-25
	01.23. Продемонстрировать знание и понимание принципов аудита и контроллинга персонала в современных организациях	ПК-26
	01.24. Продемонстрировать знание и понимание механизмов и правил взаимодействия по вопросам управления персоналом с профессиональным сообществом, общественными организациями, некоммерческими партнерствами, профсоюзами и трудовыми коллективами	ПК-38
	01.25. Описать значение и механизмы взаимодействия служб управления персоналом организаций с органами государственного управления, фондами, кадровыми агентствами и службами занятости по кадровым вопросам	ОПК-4
	01.26. Продемонстрировать освоение и понимание принципов и правил разработки кадровой документации	ПК-12
	01.27. Продемонстрировать освоение и понимание принципов и правил кадрового делопроизводства	ПК-13
	01.28. Продемонстрировать понимание и владение навыками анализа стратегий организаций в области подбора и привлечения персонала	ПК-16
Задача 02: Описать современные принципы и подходы в управлении персоналом. Описать актуальные проблемы управления персоналом.	02.01. Найти, проанализировать и представить информацию о современных принципах и подходах в российской и международной практике управления персоналом	ОПК-10
	02.02. Описать внешние и внутренние факторы, влияющие на систему управления персоналом	ПК-15
	02.03. Описать наиболее актуальные проблемы управления персоналом	ОПК-1
	02.04. Описать важность решения задач обучения и развития работников и их служебно-профессионального продвижения в современных организациях для решения актуальных проблем управления персоналом	ПК-6
Задача 03: Обозначить проблему и предмет исследования. Изучить литературу по теме исследования, проанализировать современные представления по проблеме и предмету исследования.	03.01. Описать проблему собственного исследования с указанием её актуальности и практической значимости	ОПК-1
	03.02. Найти и представить научную информацию по проблеме и предмету исследования	ОПК-10
	03.03. Проанализировать современные экономические и управленческие концепции по предмету и проблеме исследования	ОК-3
	03.04. Проанализировать современные социологические и/или психологические концепции по предмету и проблеме исследования	ПК ОС-42; ПК ОС-39; ПК ОС-41;



Квалификационные задачи	Квалификационное задание	Код компетенции
Подготовить аналитический обзор.		ПК ОС-40; ОПК ОС-11
	03.05. Проанализировать материалы нескольких иностранных публикаций по проблеме и предмету исследования	ОК-5
	03.06. Осуществить анализ собранной информации по проблеме исследования на основе современной научной методологии управления персоналом	ОПК-5
	03.07. Продемонстрировать в аналитическом обзоре ВКР понимание методологии управления персоналом	ОК-1
Задача 04: Спланировать, организовать и провести исследование. Осуществить сбор данных по предмету и(или) объекту исследования с использованием современных методик.	04.01. Сформулировать цель и задачи исследования, рабочие гипотезы, аргументировать в соответствии с методологией и культурой мышления, принятым в управлении персоналом	ОПК-6
	04.02. Составить программу исследования в соответствии с современными принципами управления персоналом и реализовать её	ОПК-1
	04.03. Дать правовую оценку программы и организации исследования	ОК-4
	04.04. Обозначить систему показателей для анализа деятельности работников и/или организации (в том числе экономических) в соответствии с предметом и проблемой исследования	ПК-14
	04.05. Организовать и провести сбор информации по проблеме исследования	ПК-28
	04.06. Подобрать и применить какие-либо из методов оценки организации (организаций), как целого, с точки зрения состояния её (их) организационной культуры в соответствии с проблемой и предметом исследования	ПК-32
	04.07. Провести сбор данных по реализации функций управления персоналом в организации (организациях)	ПК-25
	04.08. Наладить эффективное взаимодействие с группой работников для проведения опросов	ОК-6
	04.09. Осуществить взаимодействие с респондентами, провести опрос работников и экспертов	ОПК-7
	04.10. Подобрать методы оценки персонала на основе критериев эффективности и валидности; провести оценку качества работников	ПК-20
	04.11. Провести сбор данных по оценке удовлетворенности персонала работой в организации	ПК-23
	04.12. Провести сбор данных по оценке трудовой мотивации персонала и способов материального и нематериального стимулирования в организации	ПК-24
	04.13. Подобрать и применить какие-либо из методов и технологий оценки социального и/или организационного поведения работников в соответствии с проблемой и предметом исследования	ПК-29
	04.14. Подобрать и применить какие-либо из методов оценки социальных отношений в организации в соответствии с проблемой и предметом исследования	ПК-30
	04.15. Продемонстрировать самостоятельность при планировании и проведении исследования	ОК-7
Задача 05: Охарактеризовать объект исследования в соответствии с обозначенной проблемой и принятыми в исследовании критериями. Изучить группу респондентов - работников одной или нескольких организаций.	05.01. Собрать и проанализировать информацию об объекте и предмете исследования с помощью современных экономических, социально-психологических и статистических методов	ПК ОС-42; ПК ОС-39; ПК ОС-41; ПК ОС-40; ОПК ОС-11
	05.02. Описать группу респондентов в полном соответствии с принципами конфиденциальности, требованиями научной и профессиональной этики	ОК-6
	05.03. Проанализировать результаты оценки персонала; охарактеризовать на их основе объект исследования	ПК-20
	05.04. Охарактеризовать объект и/или предмет исследования через систему показателей деятельности работников и/или организации (в том числе экономических)	ПК-14
	05.05. Охарактеризовать изучаемую группу на основе социально-психологических показателей, применяемых в исследовании	ПК-31
	05.06. Провести описание социального и/или организационного	ПК-29

Квалификационные задачи	Квалификационное задание	Код компетенции
	поведения работников в соответствии с проблемой и предметом исследования	
	05.07. Провести описание социальных отношений в соответствии с проблемой и предметом исследования	ПК-30
Задача 06: Провести анализ состояния изучаемой организации (организаций) и(или) условий труда респондентов.	06.01. Собрать и проанализировать информацию об объекте и предмете исследования с помощью современных экономических, социологических и статистических методов	ПК ОС-42; ПК ОС-39; ПК ОС-41; ПК ОС-40; ОПК ОС-11
	06.02. Описать объект и(или) предмет исследования с учетом ситуации в организации (организациях), как целого, в том числе состояния её (их) организационной культуры	ПК-32
	06.03. Провести анализ ситуации в организации (организациях) с учетом действия внутренних и внешних факторов, влияющих на условия труда и эффективность деятельности персонала	ПК-15
	06.04. Охарактеризовать политику и стратегию управления персоналом в изучаемой организации (если одной из задач исследования является изучение системы управления персоналом в конкретной организации)	ПК-1
	06.05. Охарактеризовать практику привлечения персонала в изучаемой организации (если одной из задач исследования является изучение системы управления персоналом в конкретной организации)	ПК-2
	06.06. Охарактеризовать практику социализации, профессионализации и адаптации персонала в изучаемой организации (если одной из задач исследования является изучение системы управления персоналом в конкретной организации)	ПК-4
	06.07. Охарактеризовать практику аттестации и оценки персонала в изучаемой организации (если одной из задач исследования является изучение системы управления персоналом в конкретной организации)	ПК-7
	06.08. Охарактеризовать практику мотивации и стимулирования труда персонала в изучаемой организации (если одной из задач исследования является изучение системы управления персоналом в конкретной организации)	ПК-8
	06.09. Охарактеризовать стратегию привлечения персонала изучаемой организации (если одной из задач исследования является изучение системы управления персоналом в конкретной организации)	ПК-16
	06.10. Охарактеризовать корпоративные стандарты в области управления персоналом в изучаемой организации (если одной из задач исследования является изучение системы управления персоналом в конкретной организации)	ПК-17
	06.11. Оценить эффективность системы обучения и развития персонала в изучаемой организации (если одной из задач исследования является изучение системы управления персоналом в конкретной организации)	ПК-21
Задача 07: Изучить предмет исследования в соответствии с обозначенной проблемой и выдвинутыми гипотезами. Провести количественный и качественный анализ данных, изложить полученные результаты.	07.01. Провести анализ результатов проведенного исследования на основе современной методологии управления персоналом	ОПК-5
	07.02. Применить методы математической статистики при анализе данных с использованием современных компьютерных программ	ПК-27
	07.03. Осуществлять анализ данных на основе научных концепций с применением современных методов	ПК ОС-42; ПК ОС-39; ПК ОС-41; ПК ОС-40; ОПК ОС-11
	07.04. Учитывать в анализе полученных данных значение внешних и внутренних факторов влияющих на предмет исследования	ПК-15
	07.05. Провести анализ социально-экономических и/или социально-психологических данных в соответствии с проблемой и предметом исследования	ПК ОС-42; ПК ОС-39; ПК ОС-41; ПК ОС-40; ОПК ОС-11
	07.06. Провести анализ данных оценки удовлетворенности персонала работой в организации	ПК-23
	07.07. Провести анализ данных оценки трудовой мотивации персонала	ПК-24
	07.08. Провести анализ социального и/или организационного	ПК-29

Квалификационные задачи	Квалификационное задание	Код компетенции
	поведения у работников изучаемой группы в соответствии с проблемой и предметом исследования	
	07.09. Провести анализ социальных отношений в соответствии с проблемой и предметом исследования	ПК-30
Задача 08: Аргументировано описать и рассмотреть с разных точек зрения результаты исследования, сопоставляя с данными, представленными в литературе и проведенных ранее исследованиях.	08.01. Провести анализ данных по реализации функций управления персоналом в организации (организациях) с учетом достижений современной науки и практики	ПК-25
	08.02. Провести анализ предмета и(или) объекта исследования, соответственно ситуации в организации (организациях), в том числе с учетом состояния её (их) организационной культуры	ПК-32
	08.03. Продемонстрировать в анализе результатов исследования профессиональное мышление, способность к экономическим, управленческим и социально-психологическим интерпретациям и обоснованиям выводов и умозаключений	ОПК-6
	08.04. Проанализировать и обсудить результаты социально-психологических данных с точки зрения современных концепций управления персоналом	ПК-31
	08.05. Оценить на основе полученных результатов и их анализа, а также положений современной науки и практики, необходимость обучения работников организации (организаций) в и развития у них определенных компетенций	ПК-19
	08.06. Отразить в анализе результатов, с учетом полученных данных, а также положений современной науки и практики, важность решения проблем профессиональных деформаций работников	ПК-33
	08.07. Продемонстрировать самостоятельность и творческие способности при анализе результатов исследования	ОК-7
Задача 09: Составить практические рекомендации по результатам исследования.	09.01. На основании анализа результатов исследования разработать и представить организационно-управленческие и(или) экономические предложения по решению проблем управления персоналом	ОПК-8
	09.02. Составить практические рекомендации с учетом анализа реализации функций управления персоналом в российских организациях, в целом, или в конкретной компании, в частности	ПК-25
	09.03. Составить практические рекомендации, исходя из результатов исследования, с учетом внешних и внутренних факторов, влияющих на процессы в российских организациях, в целом, или в конкретной компании, в частности	ПК-15
	09.04. Составить практические рекомендации по управлению персоналом с учетом социально-психологических данных	ПК-31
	09.05. Составить практические рекомендации по оптимизации управления персоналом с учетом экономической эффективности	ПК-36
	09.06. Указать в практических рекомендациях, исходя из результатов исследования, что важно учитывать в кадровой политике и стратегии управления персоналом в российских организациях, в целом, или в конкретной компании, в частности	ПК-1
	09.07. Указать в практических рекомендациях, исходя из результатов исследования, что важно учитывать в практике привлечения персонала в российских организациях, в целом, или в конкретной компании, в частности	ПК-2
	09.08. Указать в практических рекомендациях, исходя из результатов исследования, что важно учитывать в практике социализации, профессионализации и адаптации персонала в российских организациях, в целом, или в конкретной компании, в частности	ПК-4
	09.09. Указать в практических рекомендациях, исходя из результатов исследования, что важно учитывать в практике аттестации и оценки персонала в российских организациях, в целом, или в конкретной компании, в частности	ПК-7
	09.10. Указать в практических рекомендациях, исходя из результатов исследования, что важно учитывать в практике мотивации и стимулирования труда работников в российских организациях, в целом, или в конкретной компании, в частности	ПК-8
	09.11. Указать в практических рекомендациях, исходя из результатов исследования, что важно учитывать в стратегиях привлечения	ПК-16

Квалификационные задачи	Квалификационное задание	Код компетенции
	персонала в российских организациях, в целом, или в конкретной компании, в частности	
	09.12. Указать в практических рекомендациях, исходя из результатов исследования, что важно учитывать при разработке профессиональных и(или) корпоративных стандартов в российских организациях, в целом, или в конкретной компании, в частности	ПК-17
	09.13. Предложить в практических рекомендациях, исходя из результатов исследования, целевые ориентиры по обучению и развитию персонала в российских организациях, в целом, или в конкретной компании, в частности	ПК-19
	09.14. Разработать предложения, проект или программу по оптимизации управления персоналом с учетом результатов проведенного исследования в российских организациях, в целом, или в конкретной компании, в частности	ПК-34
	09.15. Предложить оригинальные инновационные решения оптимизации управления персоналом с учетом результатов проведенного исследования	ПК-35
	09.16. Разработать предложения, план или программу организационных мероприятий по внедрению предложений по оптимизации управления персоналом	ПК-37
Задача 10: Составить выводы и заключение по результатам исследования	10.01. Сформулировать выводы на основе анализа полученных данных в точном соответствии с поставленными задачами, полученными результатами и правилами логики	ОПК-6
	10.02. Продемонстрировать при обсуждении результатов и формулировке выводов по результатам исследования понимание методологии управления персоналом	ОК-1
	10.03. Продемонстрировать в формулировке выводов и заключения способность обобщать результаты исследования, идеи и предложения с учетом задач управления персоналом	ОПК-5
Задача 11: Написать текст работы и подготовить доклад на защиту ВКР	11.01. Представить результаты исследования в тексте ВКР в соответствии с требованиями к структуре и стилистике профессиональных текстов, написать работу лаконично, глубоко анализируя вопросы, избегая логических ошибок и противоречий	ОПК-6
	11.02. Представить результаты исследования в полном соответствии с правилами библиографического описания и оформления, требованиями профессиональной этики и информационной безопасности	ОПК-10
	11.03. Написать работу в соответствии с нормами русского языка	ОК-5
	11.04. Отразить в тексте исследования его соответствие правовым нормам	ОК-4
	11.05. Подготовить доклад о проведенном исследовании в соответствии с требованиями	ОПК-9
	11.06. Проявить при написании работы самостоятельность и творческие способности	ПК-33

#### 4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ И ЗАЩИТЫ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

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

Оценка сформированности компетенции определяется на основании выполнения или невыполнения студентами соответствующего квалификационного задания и качества его выполнения, а также с помощью ответов на вопросы государственной экзаменационной комиссии.

Связь компетенций с квалификационными заданиями представлена в таблице 3.

## Связь компетенций с квалификационными заданиями ВКР

Код компетенции	Квалификационное задание
ОК-1	10.02. Продемонстрировать при обсуждении результатов и формулировке выводов по результатам исследования понимание методологии управления персоналом
	03.07. Продемонстрировать в аналитическом обзоре ВКР понимание методологии управления персоналом
ОК-2	01.02. Описать исторические этапы развития ключевых принципов управления персоналом и раскрыть важность решения проблем управления персоналом для гражданского общества
ОК-3	03.03. Проанализировать современные экономические и управленческие концепции по предмету и проблеме исследования
ОК-4	04.03. Дать правовую оценку программы и организации исследования
	11.04. Отразить в тексте исследования его соответствие правовым нормам
ОК-5	11.03. Написать работу в соответствии с нормами русского языка
	03.05. Проанализировать материалы нескольких иностранных публикаций по проблеме и предмету исследования
ОК-6	05.02. Описать группу респондентов в полном соответствии с принципами конфиденциальности, требованиями научной и профессиональной этики
	04.08. Наладить эффективное взаимодействие с группой работников для проведения опросов
ОК-7	04.15. Продемонстрировать самостоятельность при планировании и проведении исследования
	08.07. Продемонстрировать самостоятельность и творческие способности при анализе результатов исследования
ОК-8	01.12. Обосновать важность здорового образа жизни для полноценной социальной и профессиональной деятельности
ОК-9	01.13. Рассказать о методах и средствах индивидуальной защиты и способах оказания первой помощи в чрезвычайных ситуациях
ОПК-01	03.01. Описать проблему собственного исследования с указанием её актуальности и практической значимости
	04.02. Составить программу исследования в соответствии с современными принципами управления персоналом и реализовать её
	02.03. Описать наиболее актуальные проблемы управления персоналом
ОПК-02	01.04. Продемонстрировать знание и понимание содержания нормативных правовых документов законодательства РФ, определяющих ответственность за нарушение трудового законодательства
ОПК-03	01.05. Продемонстрировать знание и понимание содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права
ОПК-04	01.25. Описать значение и механизмы взаимодействия служб управления персоналом организаций с органами государственного управления, фондами, кадровыми агентствами и службами занятости по кадровым вопросам
ОПК-05	07.01. Провести анализ результатов проведенного исследования на основе современной методологии управления персоналом
	10.03. Продемонстрировать в формулировке выводов и заключения способность обобщать результаты исследования, идеи и предложения с учетом задач управления персоналом
	03.06. Осуществить анализ собранной информации по проблеме исследования на основе современной научной методологии управления персоналом
ОПК-06	04.01. Сформулировать цель и задачи исследования, рабочие гипотезы, аргументировать в соответствии с методологией и культурой мышления, принятым в управлении персоналом
	10.01. Сформулировать выводы на основе анализа полученных данных в точном соответствии с поставленными задачами, полученными результатами и правилами логики
	11.01. Представить результаты исследования в тексте ВКР в соответствии с требованиями к структуре и стилистике профессиональных текстов, написать работу лаконично, глубоко анализируя вопросы, избегая логических ошибок и противоречий
	08.03. Продемонстрировать в анализе результатов исследования профессиональное мышление, способность к экономическим, управленческим и социально-

	психологическим интерпретациям и обоснованиям выводов и умозаключений
ОПК-07	04.09. Осуществить взаимодействие с респондентами, провести опрос работников и экспертов
ОПК-08	09.01. На основании анализа результатов исследования разработать и представить организационно-управленческие и(или) экономические предложения по решению проблем управления персоналом
	01.06. Продемонстрировать знание и понимание практики применения нормативных правовых актов в своей профессиональной деятельности
ОПК-09	11.05. Подготовить доклад о проведенном исследовании в соответствии с требованиями
ОПК-10	02.01. Найти, проанализировать и представить информацию о современных принципах и подходах в российской и международной практике управления персоналом
	03.02. Найти и представить научную информацию по проблеме и предмету исследования
	11.02. Представить результаты исследования в полном соответствии с правилами библиографического описания и оформления, требованиями профессиональной этики и информационной безопасности
ПК-01	01.14. Продемонстрировать освоение и понимание принципов кадровой политики и стратегии управления персоналом в современных организациях
	06.04. Охарактеризовать политику и стратегию управления персоналом в изучаемой организации (если одной из задач исследования является изучение системы управления персоналом в конкретной организации)
	09.06. Указать в практических рекомендациях, исходя из результатов исследования, что важно учитывать в кадровой политике и стратегии управления персоналом в российских организациях, в целом, или в конкретной компании, в частности
ПК-02	01.15. Продемонстрировать освоение и понимание принципов кадрового планирования и привлечения персонала в современных организациях
	06.05. Охарактеризовать практику привлечения персонала в изучаемой организации (если одной из задач исследования является изучение системы управления персоналом в конкретной организации)
	09.07. Указать в практических рекомендациях, исходя из результатов исследования, что важно учитывать в практике привлечения персонала в российских организациях, в целом, или в конкретной компании, в частности
ПК-03	01.08. Продемонстрировать освоение и понимание правил и норм разработки требований к должностям, правил подбора и критериев оценки при найме персонала
ПК-04	01.16. Продемонстрировать освоение и понимание принципов социализации, профессионализации и адаптации персонала в современных организациях
	06.06. Охарактеризовать практику социализации, профессионализации и адаптации персонала в изучаемой организации (если одной из задач исследования является изучение системы управления персоналом в конкретной организации)
	09.08. Указать в практических рекомендациях, исходя из результатов исследования, что важно учитывать в практике социализации, профессионализации и адаптации персонала в российских организациях, в целом, или в конкретной компании, в частности
ПК-05	01.09. Продемонстрировать знание и понимание правил и норм организации и нормирования труда в современных организациях
ПК-06	02.04. Описать важность решения задач обучения и развития работников и их служебно-профессионального продвижения в современных организациях для решения актуальных проблем управления персоналом
ПК-07	01.17. Продемонстрировать освоение и понимание принципов аттестации и оценки персонала в современных организациях
	06.07. Охарактеризовать практику аттестации и оценки персонала в изучаемой организации (если одной из задач исследования является изучение системы управления персоналом в конкретной организации)
	09.09. Указать в практических рекомендациях, исходя из результатов исследования, что важно учитывать в практике аттестации и оценки персонала в российских организациях, в целом, или в конкретной компании, в частности
ПК-08	01.19. Продемонстрировать освоение и понимание принципов мотивации и стимулирования труда персонала в современных организациях
	06.08. Охарактеризовать практику мотивации и стимулирования труда персонала в изучаемой организации (если одной из задач исследования является изучение системы управления персоналом в конкретной организации)
	09.10. Указать в практических рекомендациях, исходя из результатов исследования, что важно учитывать в практике мотивации и стимулирования труда работников в российских организациях, в целом, или в конкретной компании, в частности
ПК-09	01.10. Продемонстрировать освоение и понимание принципов обеспечения

	безопасности труда, разработки режимов труда и отдыха в современных организациях
ПК-10	01.03. Продемонстрировать знание и понимание Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
ПК-11	01.07. Продемонстрировать освоение и понимание принципов разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда, разработки функционально-штатной структуры
ПК-12	01.26. Продемонстрировать освоение и понимание принципов и правил разработки кадровой документации
ПК-13	01.27. Продемонстрировать освоение и понимание принципов и правил кадрового делопроизводства
ПК-14	04.04. Обозначить систему показателей для анализа деятельности работников и/или организации (в том числе экономических) в соответствии с предметом и проблемой исследования
	05.04. Охарактеризовать объект и/или предмет исследования через систему показателей деятельности работников и/или организации (в том числе экономических)
ПК-15	02.02. Описать внешние и внутренние факторы, влияющие на систему управления персоналом
	06.03. Провести анализ ситуации в организации (организациях) с учетом действия внутренних и внешних факторов, влияющих на условия труда и эффективность деятельности персонала
	09.03. Составить практические рекомендации, исходя из результатов исследования, с учетом внешних и внутренних факторов, влияющих на процессы в российских организациях, в целом, или в конкретной компании, в частности
	07.04. Учитывать в анализе полученных данных значение внешних и внутренних факторов влияющих на предмет исследования
ПК-16	01.28. Продемонстрировать понимание и владение навыками анализа стратегий организаций в области подбора и привлечения персонала
	06.09. Охарактеризовать стратегию привлечения персонала изучаемой организации (если одной из задач исследования является изучение системы управления персоналом в конкретной организации)
	09.11. Указать в практических рекомендациях, исходя из результатов исследования, что важно учитывать в стратегиях привлечения персонала в российских организациях, в целом, или в конкретной компании, в частности
ПК-17	01.01. Продемонстрировать знание и понимание Профессионального стандарта "Специалист по работе с персоналом" и владение навыками разработки корпоративных стандартов
	06.10. Охарактеризовать корпоративные стандарты в области управления персоналом в изучаемой организации (если одной из задач исследования является изучение системы управления персоналом в конкретной организации)
	09.12. Указать в практических рекомендациях, исходя из результатов исследования, что важно учитывать при разработке профессиональных и(или) корпоративных стандартов в российских организациях, в целом, или в конкретной компании, в частности
ПК-18	01.11. Продемонстрировать владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, знание основ оценки мероприятий по охране труда
ПК-19	08.05. Оценить на основе полученных результатов и их анализа, а также положений современной науки и практики, необходимость обучения работников организации (организаций) в и развития у них определенных компетенций
	09.13. Предложить в практических рекомендациях, исходя из результатов исследования, целевые ориентиры по обучению и развитию персонала в российских организациях, в целом, или в конкретной компании, в частности
ПК-20	01.18. Продемонстрировать знание и понимание критериев эффективности процедур аттестации, методов и систем оценки персонала в современных организациях
	05.03. Проанализировать результаты оценки персонала; охарактеризовать на их основе объект исследования
	04.10. Подобрать методы оценки персонала на основе критериев эффективности и валидности; провести оценку качеств работников
ПК-21	01.20. Продемонстрировать знание и понимание критериев оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением
	06.11. Оценить эффективность системы обучения и развития персонала в изучаемой организации (если одной из задач исследования является изучение системы управления персоналом в конкретной организации)
ПК-22	01.21. Продемонстрировать освоение и понимание принципов и технологий бюджетирования и контроля затрат на управление персоналом

ПК-23	07.06. Провести анализ данных оценки удовлетворенности персонала работой в организации
	04.11. Провести сбор данных по оценке удовлетворенности персонала работой в организации
ПК-24	07.07. Провести анализ данных оценки трудовой мотивации персонала
	04.12. Провести сбор данных по оценке трудовой мотивации персонала и способов материального и нематериального стимулирования в организации
ПК-25	08.01. Провести анализ данных по реализации функций управления персоналом в организации (организациях) с учетом достижений современной науки и практики
	01.22. Продемонстрировать освоение и понимание принципов и технологий принятия управленческих решений с учетом рисков, связанных с управлением персоналом
	09.02. Составить практические рекомендации с учетом анализа реализации функций управления персоналом в российских организациях, в целом, или в конкретной компании, в частности
	04.07. Провести сбор данных по реализации функций управления персоналом в организации (организациях)
ПК-26	01.23. Продемонстрировать знание и понимание принципов аудита и контроллинга персонала в современных организациях
ПК-27	07.02. Применить методы математической статистики при анализе данных с использованием современных компьютерных программ
ПК-28	04.05. Организовать и провести сбор информации по проблеме исследования
ПК-29	04.13. Подобрать и применить какие-либо из методов и технологий оценки социального и/или организационного поведения работников в соответствии с проблемой и предметом исследования
	05.06. Провести описание социального и/или организационного поведения работников в соответствии с проблемой и предметом исследования
	07.08. Провести анализ социального и/или организационного поведения у работников изучаемой группы в соответствии с проблемой и предметом исследования
ПК-30	04.14. Подобрать и применить какие-либо из методов оценки социальных отношений в организации в соответствии с проблемой и предметом исследования
	05.07. Провести описание социальных отношений в соответствии с проблемой и предметом исследования
	07.09. Провести анализ социальных отношений в соответствии с проблемой и предметом исследования
ПК-31	08.04. Проанализировать и обсудить результаты социально-психологических данных с точки зрения современных концепций управления персоналом
	09.04. Составить практические рекомендации по управлению персоналом с учетом социально-психологических данных
	05.05. Охарактеризовать изучаемую группу на основе социально-психологических показателей, применяемых в исследовании
ПК-32	06.02. Описать объект и(или) предмет исследования с учетом ситуации в организации (организациях), как целого, в том числе состояния её (их) организационной культуры
	08.02. Провести анализ предмета и(или) объекта исследования, соответственно ситуации в организации (организациях), в том числе с учетом состояния её (их) организационной культуры
	04.06. Подобрать и применить какие-либо из методов оценки организации (организаций), как целого, с точки зрения состояния её (их) организационной культуры в соответствии с проблемой и предметом исследования
ПК-33	08.06. Отрастить в анализе результатов, с учетом полученных данных, а также положений современной науки и практики, важность решения проблем профессиональных деформаций работников
	11.06. Проявить при написании работы самостоятельность и творческие способности
ПК-34	09.14. Разработать предложения, проект или программу по оптимизации управления персоналом с учетом результатов проведенного исследования в российских организациях, в целом, или в конкретной компании, в частности
ПК-35	09.15. Предложить оригинальные инновационные решения оптимизации управления персоналом с учетом результатов проведенного исследования
ПК-36	09.05. Составить практические рекомендации по оптимизации управления персоналом с учетом экономической эффективности
ПК-37	09.16. Разработать предложения, план или программу организационных мероприятий по внедрению предложений по оптимизации управления персоналом
ПК-38, ПК ОС-41	01.24. Продемонстрировать знание и понимание механизмов и правил взаимодействия по вопросам управления персоналом с профессиональным сообществом, общественными



	организациями, некоммерческими партнерствами, профсоюзами и трудовыми коллективами
ПК ОС-39, ОПК ОС-11	05.01. Собрать и проанализировать информацию об объекте и предмете исследования с помощью современных экономических, социально-психологических и статистических методов
	06.01. Собрать и проанализировать информацию об объекте и предмете исследования с помощью современных экономических, социологических и статистических методов
	07.03. Осуществлять анализ данных на основе научных концепций с применением современных методов
ПК ОС-40, ПК ОС-42	03.04. Проанализировать современные социологические и/или психологические концепции по предмету и проблеме исследования
	07.05. Провести анализ социально-экономических и/или социально-психологических данных в соответствии с проблемой и предметом исследования

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

Для оценки сформированности компетенций членами государственной экзаменационной комиссии задаются вопросы на основе карты компетенций (таблица 1). Некоторые примерные вопросы представлены в таблице 4.

Таблица 4.

#### Примерные вопросы, которые могут быть заданы на защите ВКР

Код компетенции	Примерные вопросы
ОК-1	1) Сформулируйте ключевые идеи философии экономических наук и менеджмента. 2) Какие философские доктрины наиболее важны для формирования экономического мышления и управленческого мировоззрения?
ОК-2	1) Опишите основные этапы развития управленческой мысли. 2) Какое значение имеет развитие менеджмента для становления общественной культуры и гражданского общества?
ОК-3	1) Поясните значение экономики как науки для управления персоналом. 2) Каким образом экономически обосновываются управленческие решения в сфере управления персоналом?
ОК-4	1) Какие основные нормативные правовые документы законодательства РФ регламентируют управление персоналом? 2) Каким образом осуществляется правовое обеспечение управленческих решений в управлении персоналом?
ОК-5	1) Чем характеризуется культура делового общения? 2) Какие факторы влияют на эффективность публичного выступления?
ОК-6	1) Опишите основные правила этики социальных коммуникаций. 2) Охарактеризуйте механизмы достижения эффективности в межличностном взаимодействии при работе в коллективе.
ОК-7	1) Опишите пути достижения личной эффективности. 2) Опишите механизм планирования личной карьеры и самореализации личного потенциала.
ОК-8	1) Укажите факторы, определяющие здоровье человека. 2) Опишите составляющие здорового образа жизни и его значение для профессиональной деятельности.
ОК-9	1) Назовите правила оказания первой помощи. 2) Какие выделяют чрезвычайные ситуации природного и техногенного характера?
ОПК-1	1) Назовите и охарактеризуйте основные современные концепции управления персоналом. 2) Какие основные проблемы науки и практики управления персоналом Вы можете назвать?
ОПК-2	1) Какие предусмотрены виды ответственности за нарушения трудового законодательства? 2) Какие положения содержит Гражданский кодекс РФ в части деятельности кадровой службы?
ОПК-3	1) Какие разделы Социального и Миграционного права касаются социально-трудовой сферы? 2) Какие Вы знаете основные документы Международного трудового права.
ОПК-4	1) Опишите деятельность государства по повышению занятости работоспособного населения. 2) Опишите принципы работы кадровых агентств и служб занятости.

ОПК-5	1) Как составить программу исследований в организации? 2) Какие методы используются для анализа результатов исследований в организациях?
ОПК-6	1) Охарактеризуйте значение экономического анализа в управлении. Как применяется экономический анализ в управлении трудовыми ресурсами? 2) Назовите методы анализа информации и принятия решения в управлении.
ОПК-7	1) В чем выражается эффективность трудового коллектива? 2) Опишите основные характеристики взаимоотношений в коллективе и факторы влияния на них.
ОПК-8	1) Опишите основы правового регулирования труда персонала; 2) Опишите ключевые проблемы управления и методы их анализа.
ОПК-9	1) Опишите основные технологии делового общения. 2) В чем заключается искусство самопрезентации?
ОПК-10	1) Каковы составляющие информационной культуры? 2) В чем выражаются требования информационной безопасности?
ПК-1	1) Опишите этапы и процедуры кадрового планирования. 2) Опишите основные стратегические модели управления персоналом.
ПК-2	1) Опишите процедуры обеспечения организации персоналом. 2) Какие существуют требования к кадровому планированию.
ПК-3	1) Опишите систему найма персонала. 2) Назовите основные методы оценки персонала при найме.
ПК-4	1) Как и для чего осуществляется профориентация на предприятиях? 2) Что из себя представляет программа адаптации персонала?
ПК-5	1) В чем заключаются научные основы организации труда на предприятии? 2) Как осуществляется нормирование труда?
ПК-6	1) В чем сущность и задачи кадрового резерва? 2) Как осуществляется планирование деловой карьеры?
ПК-7	1) Опишите технологию проведения процедуры оценки персонала. 2) Что такое аттестация и как она проводится?
ПК-8	1) Назовите методы материальной и нематериальной трудовой мотивации. 2) Как осуществляется контроль за трудовой дисциплиной?
ПК-9	1) Каковы закономерности профессиональных рисков? 2) В чем заключается обеспечение безопасности труда?
ПК-10	1) Какие аспекты труда регламентирует Трудовой кодекс? 2) Опишите процедуры приёма на работу и увольнения, согласно Трудовому кодексу.
ПК-11	1) Как составляется штатное расписание? 2) Опишите основные пункты правил внутреннего распорядка.
ПК-12	1) Опишите порядок формирования документов по управлению персоналом. 2) Как осуществляется документирование правоотношений?
ПК-13	1) Как осуществляется архивное хранение кадровых документов? 2) Что входит в кадровую отчетность?
ПК-14	1) Как осуществляется оценка результатов труда персонала? 2) Назовите методы оценки эффективности труда.
ПК-15	1) Как осуществляется экономическая оценка эффективности персонала? 2) Как осуществляется расчет численности персонала?
ПК-16	1) Каким образом оценивается конкурентоспособность предприятия? 2) Что определяет стратегию привлечения персонала в организации?
ПК-17	1) Что из себя представляет профессиональный стандарт «Специалиста по управлению персоналом»? 2) Каким образом разрабатываются корпоративные стандарты?
ПК-18	1) Что из себя представляет система менеджмента организации в области охраны труда и предупреждения профессиональных заболеваний? 2) Назовите методы оценки условий труда.
ПК-19	1)
ПК-20	1) Назовите критерии эффективности оценки персонала. 2) Как принимаются управленческие решения по результатам аттестации и оценки персонала?
ПК-21	1) Опишите основные технологии управления развитием персонала. 2) Каким образом можно оценить качество обучения?
ПК-22	1) Сформулируйте правила формирования бюджета затрат на персонал. 2) Опишите правила контроля за использованием рабочего времени
ПК-23	1) Какие используются методы для оценки установок работников? 2) Как можно оценить удовлетворенность персонала?
ПК-24	1) Сформулируйте принципы построения системы мотивации и стимулирования труда

	персонала. 2) Как оценить эффективности системы стимулирования труда?
ПК-25	1) Назовите основные риски, связанные с управлением персоналом. 2) Укажите значение контроллинга персонала для предупреждения рисков и принятия решений по кадрам.
ПК-26	1) Назовите основные задачи кадрового аудита. 2) Как проводится экономический и статистический анализ трудовых показателей?
ПК-27	1) Назовите программные средства обработки деловой информации. 2) Как можно использовать Интернет-технологии в управлении персоналом?
ПК-28	1) Назовите социальные и организационные факторы эффективности корпоративных коммуникаций. 2) Как осуществляется информационное обеспечение процессов внутренних коммуникаций?
ПК-29	1) Опишите теоретические принципы и методы диагностики состояния социальной сферы организации. 2) Опишите задачи и методы социального развития персонала.
ПК-30	1) Назовите механизмы и факторы развития конфликтных ситуаций и трудовых споров. 2) Назовите методы и технологии социально-психологической работы со стрессами.
ПК-31	1) Назовите принципы оказания консультативной помощи персоналу организации. 2) Назовите методы и средства поддержания благоприятного морально-психологического климата в коллективе.
ПК-32	1) Назовите методы оценки организационной культуры. 2) Опишите ключевые задачи по развитию организационной культуры.
ПК-33	1) Опишите методы и средства профилактики профессиональных деструкций. 2) В чем проявляется профессиональное выгорание?
ПК-34	1) Опишите процедуры проектирования системы управления персоналом. 2) Как проводится функционально-стоимостной анализ?
ПК-35	1) Назовите основные направления развития инноваций в управлении персоналом. 2) Каким образом разрабатываются и внедряются инновации в управлении персоналом?
ПК-36	1) Назовите методы и средства оценки эффективности инновационных проектов. 2) Как определяется эффективность вложения средств в программы по управлению персоналом?
ПК-37	1) Назовите основные принципы управления персоналом в условиях организационного кризиса. 2) Какие вы можете предложить способы преодоления сопротивления персонала организационным изменениям?
ПК-38, ПК ОС-41	1) Расскажите о задачах взаимодействия служб управления персоналом с профсоюзами и общественными организациями. 2) Какие вы знаете организации из профессионального сообщества специалистов по управлению персоналом?
ПК ОС-39, ОПК ОС-11	1) Назовите основные экономические методы исследований в управлении персоналом. 2) Назовите основные социологические методы исследований в управлении персоналом.
ПК ОС-40, ПК ОС-42	1) Назовите основные методы социальной и психологической диагностики, применяемые в управлении персоналом. 2) Опишите социальные и психологические факторы, влияющие на процесс труда и организационное поведение.

#### 4.3. Перечень материалов, представленных в портфолио

При оценке сформированности компетенций членами государственной экзаменационной комиссии может быть учтено портфолио студента (при наличии).

Портфолио для Государственной итоговой аттестации – это пакет документов подтверждающих наличие у студента определенного опыта профессиональной деятельности и показывающих профессиональную активность выпускника.

Портфолио используется для оценки сформированности компетенций в части наличия первичного профессионального опыта и соответствующих навыков, а также личностной готовности к профессиональному самосовершенствованию.

Портфолио может включать следующие обязательные элементы:

- 1) Титульный лист.

- 2) Письменный самоанализ студента своего опыта учебной и профессиональной деятельности в свободной форме.
- 3) Перечень достижений студента в хронологическом порядке.
- 4) Копии документов, подтверждающие достижения студента, в том числе:
  - копии документов об академической активности студента, в том числе удостоверения, сертификаты участника обучающих программ, мастер-классов, тренингов, курсов повышения квалификации, дипломы о дополнительном образовании и др.; грамоты, дипломы победителя конкурсов, олимпиад либо справки участника и т.п.
  - копии документов о научной активности и проектной деятельности, в том числе копии статей и иного рода публикаций в научных журналах, сборниках, материалах конференций (либо документы, подтверждающие их опубликование в ближайшее время); справки или иные документы, подтверждающие участие в грантах, хоздоговорных исследованиях, научных или прикладных проектах, а также отзывы экспертов на те или иные работы выпускника и др.
  - копии документов о практической профессиональной деятельности по профилю направления подготовки, в том числе копии свидетельств (справок) о стажировках, волонтерской деятельности, копии страниц из трудовой книжки с записью о работе по профилю обучения в реальной организации (либо справки с места работы), а также характеристики от организаций и возможных работодателей с оценками компетентности выпускника.
  - копии других документов, характеризующих готовность выпускника к профессиональной деятельности, его опыт, успешность, способности, творческую активность, продуктивность, профессионально значимые качества, компетенции и др.

Предоставление портфолио для Государственной итоговой аттестации не обязательно, но желательно.

Портфолио составляется самим студентом, консультативную помощь оказывает научный руководитель.

Портфолио для Государственной итоговой аттестации после защиты не хранится и возвращается выпускнику.

#### **4.4. Примерные темы выпускных квалификационных работ**

1. Анализ влияния социально-экономической политики органов власти Нижегородского региона на рынок труда.
2. Анализ выраженности профессиональных деструкций риэлтеров.
3. Анализ рынка труда Нижегородского региона: оценка трудоустройства выпускников вуза.
4. Анализ человеческого капитала и трудового потенциала Нижегородского региона.
5. Анализ эффективности системы управления персоналом организации «ООО Ракурс».
6. Внешние и внутренние факторы текучести кадров.
7. Дистанционные методы обучения и развития персонала: апробация и оценка эффективности.
8. Исследование «административного восторга» современными методами психодиагностики.
9. Исследование влияния на лояльность персонала факторов вертикального и горизонтального межличностного общения.
10. Организация внутренней профориентации персонала организации.
11. Организация процесса высвобождения персонала.

12. Оценка кандидатов на должность при отборе персонала на основе блиц-интервью «Минутка»: проверка валидности и надежности.
13. Оценка социального и культурного капитала в образовательных учреждениях.
14. Оценка установок персонала в отношении внедрения инноваций.
15. Оценка эффективности социальной работы с персоналом в пожарной части №1 г. Нижнего Новгорода.
16. Проблемы привлечения персонала в сети «Магнитка».
17. Разработка карты компетенций администратора ресторана.
18. Разработка метода оценки мотивации достижения в профессиях, связанных с риском.
19. Разработка модели организационной культуры организации «Сормовские авиалинии».
20. Разработка оперативного плана работы с персоналом организации (на примере троллейбусного бюро №1).
21. Разработка программы кадровой политики организации для организации «Салон красоты «Пудра»».
22. Разработка программы управления конфликтами в ЧОП «Витязи».
23. Разработка системы оценки трудовой мотивации на основе метода наблюдения.
24. Разработка системы управления персоналом организации для организации «ИП Сидоров С.В.».
25. Разработка технологии привлечения персонала в организации на основе сети «Twitter».
26. Разработка этапов процесса адаптации персонала организации.
27. Связь клиентоориентированности продавцов с удовлетворенностью работой.
28. Совершенствование системы организации труда персонала организации.
29. Факторная структура организационного поведения программистов.
30. Формирование системы мотивации и стимулирования персонала организации.
31. Функционально-стоимостной анализ программы развития персонала машиностроительного предприятия «Завод им. И.И. Иванова».

#### **4.5. Критерии оценивания выпускной квалификационной работы**

Оценка сформированности компетенций осуществляется на основе 4-значной измерительной шкалы:

- неудовлетворительно,
- удовлетворительно,
- хорошо,
- отлично.

Критерии оценивания по данной измерительной шкале представлены в таблице 5.

Таблица 5.

**Критерии оценивания сформированности компетенций на ВКР**

Уровень оценивания	Выполнение квалификационных заданий	Критерий оценивания	Оценка
Нулевой уровень - компетенции не сформированы	не выполнено	Отсутствие знаний, умений, навыков у студента в рамках содержания выпускной квалификационной работы. Студент показал фрагментарные знания в рамках содержания выпускной квалификационной работы; знания отдельных литературных источников, выпускной квалификационной работы, а также неумение использовать научную терминологию, наличие в работе грубых структурных ошибок и несоответствующее требованиям оформление. Невыполнение квалификационных заданий в рамках соответствующих компетенций, отсутствие ответов на вопросы комиссии Сформированность компетенций не соответствует требованиям ФГОС; выпускник не готов решать профессиональные задачи в соответствии с видами профессиональной деятельности.	неудовлетворительно
Низкий уровень	выполнено с ошибками	Студент показал не полный объем знаний в рамках содержания выпускной квалификационной работы; работа с структурными, лингвистическими и логическими ошибками; слабое владение инструментарием в эмпирической части работы, низкая компетентность в проведении исследования; слабая ориентировка в основных теориях, концепциях и направлениях проблемы, рассмотренной в выпускной квалификационной работе. К выпускной работе имеются замечания по содержанию, по качеству проведенного исследования, работа изложена неубедительно, не на все предложенные вопросы даны качественные ответы. Квалификационные задания в рамках соответствующих компетенций выполнены на низком уровне качества. Сформированность компетенций соответствует требованиям компетентностной модели; выпускник способен решать определенные профессиональные задачи в соответствии с видами профессиональной деятельности.	удовлетворительно
Средний уровень	выполнено с недочётами	Студент показал достаточно полные и систематизированные знания в рамках содержания выпускной квалификационной работы; правильное использование научной терминологии, стилистически грамотное, логически правильное изложение текста, умение делать обоснованные выводы; хорошее владение инструментарием выпускной квалификационной работы, умение его использовать в решении профессиональных задач; хорошая ориентировка в базовых теориях, концепциях и направлениях проблемы, рассмотренной в выпускной квалификационной работе. Квалификационные задания в рамках соответствующих компетенций выполнены на достаточно высоком уровне Сформированность компетенций соответствует требованиям компетентностной модели; выпускник готов самостоятельно решать стандартные профессиональные задачи в соответствии с видами профессиональной деятельности.	хорошо
Высокий уровень	выполнено без недочётов	Студент показал систематизированные, глубокие и полные знания по всей проблеме рассмотренной в выпускной квалификационной работе; продемонстрировал точное использование научной терминологии, изложение работы стилистически грамотное, логически правильное; Владение инструментарием эмпирического исследования отличное, работа глубоко и полно освещает заявленную тему. Квалификационные задания в рамках соответствующих компетенций выполнены на очень высоком уровне. Сформированность компетенций соответствует требованиям компетентностной модели; выпускник готов самостоятельно решать стандартные и нестандартные профессиональные задачи по видам профессиональной деятельности.	отлично

## **6. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ И ЕЕ ЗАЩИТЕ**

### **6.1. Требования к содержанию выпускной квалификационной работы**

1. Выпускная квалификационная работа является самостоятельным исследованием, посвященным 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 ОПОП «Управление и развитие персонала организации» 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 прикладных 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 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 профессиональной деятельности в сфере управления персоналом. Для успешного выполнения и защиты ВКР 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 цель и задачи исследования. В зависимости от целей и задач исследования формируется его программа, подбираются методы, собираются данные, стоит анализ, разрабатываются практические рекомендации.

6. Тема ВКР должна отражать цель исследования и указывать на предмет исследования. Тема ВКР определяется совместно с научным руководителем. При определении темы необходимо учитывать, в какой мере её выполнение обеспечено имеющимися ресурсами, методами, исходными статистическими данными, литературными источниками и др.

7. Объектами исследований в прикладных ВКР могут выступать организации или их подразделения, а также система управления. В фундаментальных научных исследованиях объектами исследования могут также выступать профессиональная деятельность и организационное поведение работников, факторы труда, рынок труда и др.

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

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 эффективности труда работников, аттестаций, оценки персонала организации;
- 6) результаты опросов работников;
- 7) результаты наблюдений за работой персонала;
- 8) экспертные оценки лиц, наиболее осведомленных в изучаемом вопросе.

10. При планировании исследования ВКР необходимо обозначить уровень исследования в соответствии с которым определяются требования к его качеству (качеству методов, качеству данных, точности анализа). В зависимости от проработанности вопроса исследование ВКР может относиться к одному из 4-х уровней:

- Пилотажное – пробное исследование, которое проводится для подготовки последующего основного исследования (поискового или уточняющего). Оно направлено на выдвижение или уточнение гипотез, задач и программы предполагаемого в будущем основного исследования, а также проверку методов, предполагаемых к использованию. Требования к качеству методов и собираемых данных в пилотажном исследовании минимальны.
- Поисковое – первичное исследование, которое проводится для первоначального изучения какого-либо объекта, явления или процесса. Так как не все методические, организационные, аналитические нюансы могут быть учтены в поисковом (первичном) исследовании, то в дальнейшем потребуются дополнительные уточняющие исследования. Требования к качеству методов и собираемых данных в поисковом исследовании стандартные.
- Уточняющее – вторичное исследование, которое проводится по итогам первичного, выполненного данным или другим автором, на основе той же методологии. Оно проводится с целью проверки, уточнения, детализации установленных в первичном исследовании результатов. Требования к качеству методов и собираемых данных в уточняющем исследовании высокие.



- Итоговое – решающее исследование – окончательный этап в системе исследований, на основании которого автором формулируются окончательные выводы. Требования к качеству методов и собираемых данных в итоговом исследовании максимально высокие.

11. Основой проведения исследований является выборочный метод, то есть изучение свойств общей совокупности объектов исследования (генеральной совокупности) на основе изучения свойств лишь части этих объектов, взятых на выборку.

12. Содержание ВКР должно иметь следующую структуру:

- Введение
- Глава 1. Современные принципы и подходы в управлении персоналом. Актуальные проблемы управления персоналом
- Глава 2. Современные представления по проблеме и предмету исследования
- Глава 3. Эмпирическое исследование.
  - 3.1. Организация и проведение исследования
  - 3.2. Результаты исследования и их анализ
- Выводы
- Заключение
- Список литературы
- Приложения

13. Во введении должна быть представлена следующая информация:

- описание проблемы исследования;
- обоснование актуальности темы;
- объект исследования;
- предмет исследования;
- методологическая основа современной системы управления персоналом;
- методологическая основа изучения предмета исследования;
- формулировка цели исследования;
- организационно-методические задачи (план исследования): что планируется сделать (задачи должны быть максимально конкретны и обозначать суть планируемых действий);
- исследовательские задачи (что планируется выяснить);
- организация, где проводилось эмпирическое исследование,
- выборка исследования (кратко);
- наименования используемых методов и технологий, в том числе методов статистики;
- рабочие гипотезы.

14. В главе 1 «Современные принципы и подходы в управлении персоналом. Актуальные проблемы управления персоналом» должны обзорно быть изложены современные методологические подходы, концепции и методы, принятые в управлении персоналом, наиболее актуальные проблемы отечественной науки и практики управления персоналом, в соответствии с квалификационными заданиями (таблица 2).

15. В главе 2 «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 2 может иметь подзаголовки, раскрывающий её содержание.

16. В главе 3 «Эмпирическое исследование» должна быть представлена следующая информация:

- в разделе «3.1. Организация и проведение исследования» должна быть приведена информация о базе проведения исследования, объекте исследования, выборке, плане исследования и этапов его реализации, а также о процедурах проведения исследования в конкретных условиях (условия проведения, инструктаж респондентов и др.). Также должна быть приведена краткая информация о применяемых методах и технологиях. Методики, взятые из специальной литературы должны сопровождаться ссылкой на соответствующий источник.
- в разделе «3.2. Результаты исследования и их анализ» должна быть приведена подробная 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 исследования с учетом полученных результатов;
  - выводы с аргументами о выявленных фактах и закономерностях;
  - практические рекомендации по результатам исследования.

К практическим рекомендациям относятся обоснованные предложения, разработанные автором на основе полученных данных, по совершенствованию системы управления персоналом в изученной организации и(или) в отрасли в целом. Предложения должны быть составлены с учетом действующих организационных процессов и различных факторов внешней и внутренней среды. 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 описание содержания рекомендуемых мероприятий. Программа должна быть проверена с точки зрения социальной и экономической эффективности и получить экспертную оценку специалистов. Если какие-то из предложений ВКР внедрялись в практику работы организации, то необходимо представить сведения о результатах внедрения.

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

18. В разделе «Заключение» нужно указать, в чем заключается главный смысл, проделанной работы, какие результаты получены. Важно отметить что удалось, а что не удалось и почему; какие гипотезы не подтвердились и с чем это связано. Необходимо охарактеризовать практическую значимость исследования.

19. 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 оформления.

20. 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 первичных данных,

- расчетные материалы (при значительном объеме вычислительных работ);
- формы документов, бланки;
- описание программ, проектов, планов;
- регламентирующая документация (положения, должностные инструкции, штатные расписания и т.д.),
- фотографии и рисунки, иллюстрирующие ту или иную информацию ВКР,
- другие материалы.

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

## **6.2. Требования к оформлению выпускной квалификационной работы**

### **6.2.1. Общие требования к оформлению выпускной квалификационной работы**

1.1. Оформление выпускных квалификационных работ регламентируется следующими национальными стандартами:

- структура диссертации:
  - 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)*. Буквы греческого алфавита, формулы, отдельные условные знаки допускается вписывать от руки черной пастой или черной тушью.

1.4. Опечатки и графические неточности не допускаются. Разрешается вписывать в отпечатанный текст отдельные слова, формулы, знаки, но только черными чернилами или черной тушью печатными буквами. Опечатки, описки и графические неточности допускается исправлять закрашиванием белой краской и нанесением на том же месте исправленного изображения от руки печатными буквами черными чернилами или тушью.

1.5. Размер шрифта 14 пунктов (в таблицах и рисунках допустимо уменьшение размера шрифта до 10 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.

1.6. 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.

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

#### 6.2.2. Требования к рубрикации выпускной квалификационной работы

2.1. Рубрикация текста отражает логику научного исследования. Простейшей рубрикой является абзац — часть текста, начинающаяся с абзацного отступа, служащая для объединения связанных друг с другом предложений, имеющих общий предмет изложения, в одно логическое целое. Абзац служит показателем перехода от одной мысли (темы) к другой и используется для облегчения чтения текста диссертации и его осмысления. Каждый абзац начинается с красной строки и представляет собой отступ от левого вертикального поля вправо на 1,5 см в начале первой строки каждой части текста. Число самостоятельных предложений в абзаце различно и может колебаться от одного до пяти.

2.1. Структура ВКР должна включать следующие обязательные рубрики (разделы):

- Титульный лист
- Оглавление
- Введение
- Глава 1. Современные принципы и подходы в управлении персоналом.  
Актуальные проблемы управления персоналом
- Глава 2. Современные представления по проблеме и предмету исследования
- Глава 3. Эмпирическое исследование.
  - 3.1. Организация и проведение исследования
  - 3.2. Результаты исследования и их анализ
- Выводы
- Заключение
- Список литературы

Дополнительными (не обязательными) элементами структуры ВКР могут быть:

- Приложения
- Список сокращений и условных обозначений
- Список иллюстративного материала

2.2. 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.

2.3. Титульный лист является первой страницей ВКР, оформляется строго по образцу (приложение 3). Титульный лист должен содержать следующие сведения:

- профильное ведомство (*Министерство науки и высшего образования Российской Федерации*);
- точное наименование вуза, где выполнена ВКР (*Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»*);
- наименование структурного подразделения вуза (*Факультет социальных наук*);
- вид работы (*выпускная квалификационная работа*);
- тема работы;
- фамилия, имя, отчество (полностью) исполнителя работы (студента);
- направление подготовки студента, форма обучения и курс (*направление*

подготовки 38.03.03 Управление персоналом, очная форма обучения, 4 курс);

- фамилия и инициалы научного руководителя;
- место и год написания ВКР.

2.4. Оглавление – это указатель рубрик (заголовков). 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.).

2.5. Введение – это вводная часть работы. В ней задаются основные ориентиры в раскрытии автором темы дипломной работы. В тексте введения приводится информация соответственно документу «Требованиям к содержанию выпускной квалификационной работы». Объем введения 2-4 страницы.

2.6. 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 четко и кратко отражать их содержание. Главы обозначаются словом «Глава» и порядковым номером главы из одной цифры (например, «Глава 2. 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, «2.1.2 Факторы, влияющие на лояльность персонала организации»). Заголовки рубрик (разделов) печатают 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 и снизу двумя интервалами. Объем отдельных глав основной части не регламентируется и определяется исходя из общего объема работы.

### 6.2.3. Требования к оформлению иллюстративного материала выпускной квалификационной работы

3.1. 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.

3.2. 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.

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

3.4. Иллюстративный материал должен быть снабжен необходимыми пояснениями, раскрывающими его смысл и содержание.

3.5. 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.

3.6. 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 приведены информационные системы менеджмента в туризме» или «Схема системы управления персоналом» (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.

3.7. 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 абзацного 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. Безработица по демографическим группам».

3.8. 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.

3.9. В таблице в первом столбце, так называемом боковике, перечисляются те предметы, явления или процессы, которые в ней будут характеризоваться. В первой строке, так называемой головке таблицы, указываются параметры, по которым будут характеризоваться указанные в боковике предметы. В остальных строчках таблицы указываются характеристики предметов в соответствии с параметрами, по которым они сравниваются. Каждый заголовок над столбцом в головке таблицы должен относиться ко всем данным в этом столбце, а каждый заголовок какой-либо строки в боковике - ко всем данным этой строки. Заголовки боковика и головки таблицы можно поменять местами, но ни в коем случае не перемешивать - от этого логическая стройность таблицы будет утрачена.

3.10. В ячейках таблицы на пересечении строки и столбца характеризуется предмет, указанный в заголовке строки, по параметру, указанному в заголовке столбца. Ячейки нельзя оставлять пустыми. Если нет сведений для заполнения той или иной ячейки, ставится многоточие, а если явление не наблюдается, то ставится тире. Текст в ячейках начинается с прописной буквы и должен согласовываться с заголовками столбца и строки. Если в нижележащей ячейке повторяются слова вышестоящей ячейки, то их можно заменить кавычками. Ставить кавычки вместо повторяющихся цифр, знаков, математических символов не допускается.

3.11. При переносе части таблицы на другой лист (страницу) головка таблицы воспроизводится на следующем листе (странице). Слово «Таблица» и ее номер указывают один раз над первой частью таблицы, над другими частями пишут слово «Продолжение» и указывают номер таблицы, например: «Продолжение таблицы 1.3».

3.12. В тексте ВКР на каждую пронумерованную таблицу дается соответствующая ссылка. При ссылке следует писать слово «табл.» (таблица) с указанием ее номера, например: «Факторы, от которых зависит принятие решения относительно прямых инвестиций, приведены в табл. 3» или «Основные особенности рыночных структур 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».

3.13. 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 использовании настоящим стандартом целесообразно проверить действие ссылочных стандартов в информационной системе общего пользования...». Несколько примечаний нумеруют по порядку арабскими цифрами.

3.14. В расчетной части работы приводятся формулы и уравнения. Их следует выделять из текста в отдельную строку. Математические формулы должны быть отпечатанными.

3.15. В тексте ВКР формулы следует нумеровать арабскими цифрами в пределах главы. Номер заключают в круглые скобки и записывают на уровне формулы справа, например,

$$1 \text{ кал} = 4,19 \text{ Дж} \quad (2.1)$$

В конце формул и в тексте перед ними необходимо расставлять знаки препинания таким образом, чтобы формула не нарушала грамматической структуры фразы. Между идущими подряд формулами ставится точка с запятой. Формулы, помещаемые в приложениях, должны нумероваться отдельной нумерацией арабскими цифрами в пределах каждого приложения с добавлением перед каждой цифрой обозначения приложения, например формула (п.1.1).

3.16. 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.

3.17. Ссылки в тексте на порядковые номера формул приводят в скобках. Отдельные термины, названия, смысл которых лучше воспринимается при сохранении их первоначального написания на иностранном языке, приводятся на языке оригинала.

3.18. 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.

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

4.1. 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 (косвенным).

4.2. 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.

4.3. 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.

4.4. 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.

4.5. 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 не рекомендуется 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.

4.6. 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...».

4.7. 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),...».

4.8. 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):...».

4.9. 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 литературе: русские в отечественной литературе – 1979а,



1979б, 1979в, и латинские в иностранной – 1979а, 1979б, 1979с, например, «Имеются данные (Williams, 1990а, 1990б)…».

4.10. 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).».

4.11. 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)».

4.12. 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.

4.13. 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, проделанную 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.

4.14. 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 В.

4.15. 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.

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

4.17. 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.

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

4.19. 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.

4.20. 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.
- Общее обозначение материала – это элемент, который определяет знаковую природу информации (текст, ноты, карты, изображение, шрифт Брайля и т. д.) или физическую форму объекта описания (микроформа, электронный ресурс). Общее обозначение материала приводят сразу после основного заглавия с прописной буквы в квадратных скобках. В качестве общего обозначения материала в описании текстовых документов употребляют термин [Текст] (или [Text]). Стандартом предусмотрено, что общее обозначение материала, описания которого преобладают в конкретном информационном массиве, может быть опущено. Так как в ВКР основными объектами составления библиографических записей являются преимущественно текстовые документы, то в записях слово «Текст» можно не приводить. Другие обозначения материала приводятся обязательно: «[Видеозапись] ([Videorecording])», «[Звукозапись] ([Sound recording])», «[Изоматериал] ([Graphic])», «[Карты] ([Cartographic material])», «[Мультимедиа] ([Multimedia])», «[Рукопись] ([Manuscript])», «[Электронный ресурс] ([Electronic resource])».
- 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 сериальном 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».

4.21. 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.

## Примеры кратких библиографических записей

(заголовки обозначены жирным шрифтом):

ОПИСАНИЕ ЦЕЛОГО ДОКУМЕНТА	
<b>Описание книги :</b>	
<b>1-го автора</b>	<b>Котлер Ф.</b> 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>	<b>Фетискин Н. П.</b> 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>	<b>Лочан С.А.</b> Организационное проектирование: реорганизация, реинжиниринг, гармонизация / С.А. Лочан и др.; под ред. Д.С. Петросяна. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 196 с. — (Высшее образование: Магистратура).  Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 695 с. - (Высшее образование).
<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>	<b>Савкин С. А.</b> Совершенствование организации управления региональным санаторно-курортным комплексом : Автореф. дисс... канд. экон. наук: 08.00.15 / Савкин С. А. – СПб., 2012. - 25 с.  <b>Савкин С. А.</b> 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>	<b>Разумовский В. А.</b> 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>	<b>Удалов В. П.</b> 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>	<b>Удалов В. П.</b> 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>	<b>Щур Д.Л.</b> 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.
ОПИСАНИЕ ЧАСТИ ДОКУМЕНТА	
<b>Статья из книги или разового издания</b>	<b>Леонтьев Д. А.</b> 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

ОПИСАНИЕ ЦЕЛОГО ДОКУМЕНТА	
	СМИ и методы его объективной диагностики. /Под ред. А. А. Леонтьева, Д. А. Леонтьева. - М.: Смысл, 2004. - С. 179 - 200.
Статья из продолжающегося издания	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. Катькало. – СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2001. – Вып. 1. – С. 141-155.
Статья из журнала	Волков Ю.Е. К выработке современного представления о сущности труда / Ю.Е. Волков // Социол. исслед. – 2009. - № 3 (299). – С. 27-35.
Глава из книги	Международный стратегический менеджмент // Международный бизнес / Р. Гриффин, М. Пастей. - 4-е изд. – СПб.: Питер, 2006. — Гл. 11. - С. 538-588.
Статья из словаря	Кибернетика экономическая // Большой экономический словарь / Под ред. А.Н. Азрилияна. – 7-е изд., доп. – М.: Институт новой экономики, 2008. - С. 424.
Статья из газеты	Бабаев С.В. Железные дороги дорожают / С.В. Бабаев // Коммерсант. – 2002. – 21 апр. – С. 4.
Статья из Интернета	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

## 7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

### 7.1. Основная литература

1. Агарков А. П. Экономика и управление на предприятии: Учебник для бакалавров / А. П. Агарков, Р. С. Голов, В. Ю. Теплышев и др.; под ред. д.э.н., проф. А. П. Агаркова. - М.: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2013. - 400 с. – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394021596.html>;
2. Асалиев А.М. Оценка персонала в организации : учеб. пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, О.Г. Кириллова, Е.А. Косарева. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 171 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=782840> ;
3. Аудит и контроллинг персонала организации: Учеб. пособие / Под ред. П.Э. Шлендера. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Вузовский учебник, 2010. - 262 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=203112>
4. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. Ю. Базаров. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 381 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/C1BB0C87-7E89-47BA-A06F-D00C2F6D0B5B>;
5. Басовский Л.Е. Экономический анализ: Учебное пособие / Л.Е. Басовский. - М.: РИОР, 2008. - 160 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=134992>;
6. Баткаева И.А., Митрофанова Е.А. Организация оплаты труда персонала / И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2015. - 64 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392166855.html>;
7. Безопасность жизнедеятельности / Я. Д. Вишняков [и др.] ; под общ. ред. Я. Д. Вишнякова. — 6-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 430 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/B2C6C2A6-A66A-4253-87DB-4CEDCEE1AFA>

8. Болотова, А. К. Социальные коммуникации. Психология общения / А. К. Болотова, Ю. М. Жуков, Л. А. Петровская. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 327 с. — — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/32E909B9-A64E-480D-A813-D19514388E3D>;
9. Бороздина, Г. В. Психология и этика делового общения / Г. В. Бороздина, Н. А. Кормнова ; под общ. ред. Г. В. Бороздиной. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 463 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/3102750F-D246-47CE-AC5E-1701A1BFD1EB>
10. Бухалков М. И. Организация и нормирование труда: Учебник для вузов / Бухалков М. И., 4-е изд., испр. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 380 с.: 60х90 1/16. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=526939>
11. Верховцев А.В. Аттестация работников организации / А.В. Верховцев. - 3-е изд. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 32 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=370952>
12. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика / В.Р. Веснин. - М. : Проспект, 2015. - 688 с. — Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392167548.html>
13. Волков А.С. Марченко А.А. Оценка эффективности инвестиционных проектов: Учеб. пособие / А.С. Волков, А.А. Марченко. - М.: РИОР, 2006. - 111 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=107640>
14. Городнова, А. А. Развитие информационного общества / А. А. Городнова. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 243 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/CA2A2AC6-0C7D-4DE1-80B6-6F014E1C1C8D>
15. Данилина Е.И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом: Учебник для бакалавров / Данилина Е.И. - М.: Дашков и К, 2016. - 208 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=515755>
16. Деловая коммуникация на английском языке: Учеб. пособие для студентов бакалавриата / Л.К. Раицкая, Л.В. Коровина, Н.Р. Арупова; под ред. Л.К. Раицкой. - М.: Издательство "Аспект Пресс", 2015. - 525 с. . – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785756707649.html>;
17. Завертаная, Е. И. Управление качеством в области охраны труда и предупреждения профессиональных заболеваний / Е. И. Завертаная. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 313 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/FA9C0BF4-D092-484F-9043-60FC416A0AB8> ;
18. Захарова Л.Н. Основы психологического консультирования организаций: учеб. пособие / Л.Н. Захарова. - М.: Логос, 2012. - 432 с. – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987045848.html>;
19. Захарова Л.Н. Психология управления: учеб. пособие / Л.Н. Захарова. - М.: Логос, 2017. - 376 с. – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987044995.html>;
20. Ивановская Л.В., Каштанова Е.В., Свистунов В.М. Организация, нормирование и регламентация труда персонала : учебно-практическое пособие / Ивановская Л.В., Каштанова Е.В., Свистунов В.М., под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2013. - 64 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392097333.html>;
21. Исследование систем управления: Учебник / Б.М. Жуков, Е.Н. Ткачева. - М.: Дашков и К, 2012. - 208 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=337801>
22. Канке В.А. Философия экономической науки: Учеб. пособие / В.А. Канке. - М.: ИНФРА-М, 2007. - 384 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=114688>;
23. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебно-практическое пособие / Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В., Эсаулова И.А., под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2015. - 64 с. –

- (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392166862.html>;
24. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник / А.Я. Кибанов; Министерство образования и науки РФ. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 447 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=426081>;
25. Кибанов А.Я. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации : учебно-практическое пособие / под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2015. - 48 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392166879.html>;
26. Кибанов А.Я. Система управления персоналом : учебно-практическое пособие / под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2013. - 64 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392099313.html>
27. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова; ГУУ - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013 - 301 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=402612>;
28. Кибанов А.Я., Захаров Д.К., Федорова И.А. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала : учебно-практическое пособие / Кибанов А.Я., Захаров Д.К., Федорова И.А., под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2013. - 80 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392097326.html>;
29. Кибанов А.Я., Ивановская Л.В. Кадровая политика и стратегия управления персоналом : учебно-практическое пособие / Кибанов А.Я., Ивановская Л.В., под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2014. - 64 с. – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392115211.html>
30. Кибанов А.Я., Каштанова Е.В. Организация профориентации и адаптации персонала : учебно-практическое пособие / Кибанов А.Я., Каштанова Е.В., под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2015. - 56 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392169023.html>
31. Кибанов А.Я., Каштанова Е.В. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом: учебно-практическое пособие / Кибанов А.Я., Каштанова Е.В., под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2014. - 64 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392101511.html>
32. Кибанов А.Я., Коновалова В.Г., Белова О.Л. Управление конфликтами и стрессами : учебно-практическое пособие / Кибанов А.Я., Коновалова В.Г., Белова О.Л., под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2013. - 88 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392095353.html>;
33. Кибанов, А. Я. Оценка экономической и социальной эффективности проекта совершенствования системы и технологии управления персоналом организации: Учебное пособие / А. Я. Кибанов. - М. : ГУУ, 2006. - 41 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=432605>;
34. Коновалова В.Г. Управление организационной культурой : учебно-практическое пособие / под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2015. - 72 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392166886.html>;
35. Константинов, В. В. Профессиональная деформация личности / В. В. Константинов. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 158

- с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/F0AE9971-AFB5-4D8F-B713-AE90A6E96B85>;
36. Консультирование и коучинг персонала в организации / Н. В. Антонова [и др.] ; под ред. Н. Л. Ивановой. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 370 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/502708DC-EF85-4939-91A3-F9C1625D9598>
37. Коротков Э.М. История менеджмента : учеб. пособие / Э.М. Коротков, А.А. Беляев, Е.М. Трененков [и др.] ; под ред. Э.М. Короткова. — М. : ИНФРА-М, 2018 — 240 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=930259>
38. Коротков, Э. М. Исследование систем управления / Э. М. Коротков. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 226 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/4273E417-D65B-478C-A191-7B8050E2CAC7>;
39. Кочеткова, А. И. Антикризисное управление. Инструментарий : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 440 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/7872D77A-EBB7-43AA-AF1E-D30BA4D8D3C9>
40. Кравченко, А. И. Методология и методы социологических исследований в 2 ч. Часть 1 / А. И. Кравченко. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 280 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/3E3F5B55-EB65-4E57-B9D0-379CF60341A9> ;
41. Кравченко, А. И. Методология и методы социологических исследований в 2 ч. Часть 2 / А. И. Кравченко. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 448 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/8C29F874-FFB5-4EB5-ACCA-673E965566A7>;
42. Кузнецов, И. Н. Документационное обеспечение управления персоналом / И. Н. Кузнецов. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 520 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/BDE14AC8-BFC6-4C18-BBDF-AD06E453A417>
43. Курбанов Р.А. Трудовое право / Р. А. Курбанов [и др.] ; под общ. ред. Р. А. Курбанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 409 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/9E439102-EDBC-4FCF-BD75-9817D1C49DC5>
44. Курсова, О. А. Правовое регулирование управления персоналом : / О. А. Курсова. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 414 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/DED9A427-4B58-4BAC-8B6C-5A58BB5559ED>;
45. Ловчева М.В., Галкина Е.Н., Гурова Е.В. Делопроизводство в кадровой службе : учебно-практическое пособие / М.В. Ловчева, Е.Н. Галкина, Е.В. Гурова, под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2014. - 80 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) — Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392124763.html>
46. Лукьянова Т.В., Сувалова Т.В., Ярцева С.И. Психофизиология профессиональной деятельности и безопасность труда персонала: учебно-практическое пособие / под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2012. - 72 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) — Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392029587.html>;
47. Мансуров, Р. Е. Настольная книга директора по персоналу : практ. пособие / Р. Е. Мансуров. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2014. — 384 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/F86718EC-07C7-43D6-AFFF-6B357369F1ED>
48. Методы экономических исследований: Учебное пособие / А.М. Орехов. - 2-е изд. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 344 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=362627>
49. Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 378 с. — <https://biblio-online.ru/book/C940707B-3D4A-4F5E-AEA2-2FCF6E8C6188>;



50. Минева О. К. Ахунжанова И. Н. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: учебник - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 160 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=542393>
51. Митрофанова Е.А., Ивановская Л.В. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления персоналом : учебно-практическое пособие / Е.А. Митрофанова, Л.В. Ивановская, под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2012. - 72 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392028900.html>;
52. Митрофанова Е.А., Коновалова В.Г., Белова О.Л. Компетентностный подход в управлении персоналом / под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2014. - 72 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392101429.html>
53. Митрофанова Е.А., Свистунов В.М., Каштанова Е.А. Организация обучения и дополнительное профессиональное образование персонала : учебно-практическое пособие / Е.А. Митрофанова, В.М. Свистунов, Е.А. Каштанова, под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2012. - 72 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/E5691066-A193-4337-B66A-560377C7376A>;
54. Митрофанова Е.А., Софиенко А.В. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал : учебно-практическое пособие / Митрофанова Е.А., Софиенко А.В., под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2013. - 80 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392099306.html>
55. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / Минева О. К., Арутюнян С.А. и др. - М.: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 272 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=491505>
56. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 467 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/1EB0E319-C6DB-4A3B-8B40-A737500BE562>
57. Одегов, Ю. Г. Экономика труда / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2015. — 386 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/52C1BDCF-6C24-49C3-9072-8519F7450633>
58. Оксина К.Э., Розина Е.В. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации: учебно-практическое пособие / под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2014. - 64 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392101535.html>;
59. Организационная психология: Учебник / Под общ. ред. А.Б. Леоновой. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 429 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=359186>
60. Орловский Ю.П. Трудовое право в 2 т. Том 1. Общая часть / Ю. П. Орловский [и др.] ; отв. ред. Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 285 с. — <https://biblio-online.ru/book/D28C2FE6-F8C9-42FC-A154-5EC5CC86D158>
61. Орловский Ю.П. Трудовое право в 2 т. Том 2. Особенная часть. Международно-правовое регулирование труда / Ю. П. Орловский [и др.] ; отв. ред. Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 506 с. — <https://biblio-online.ru/book/E7CA90F8-E7FB-493B-9867-4BB9ADF9A546>
62. Панфилова, А. П. Культура речи и деловое общение в 2 ч. Часть 1 / А. П. Панфилова, А. В. Долматов ; под общ. ред. А. П. Панфиловой. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 231 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/8E37F3A4-BB90-47FD-975C-94F52D8C7ACD>

63. Панфилова, А. П. Культура речи и деловое общение в 2 ч. Часть 2 / А. П. Панфилова, А. В. Долматов ; под общ. ред. А. П. Панфиловой. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 258 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/12E17A29-7A12-4FA9-848E-D5190F26FF23>
64. Патласов О.Ю. Маркетинг персонала: Учебник для бакалавров / О. Ю. Патласов. - М.: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К°", 2016. - 384 с. . – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394023545.html> ;
65. Петров, А. Я. Дисциплинарная ответственность работников / А. Я. Петров. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 89 с. — <https://biblio-online.ru/book/47EC37CE-5368-48FD-8591-6AAAD959ADB0>
66. Петров, А. Я. Ответственность по трудовому праву / А. Я. Петров. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 303 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/43CD7B60-8124-47CE-8022-7138581FC74F>
67. Письменский, И. А. Физическая культура / И. А. Письменский, Ю. Н. Аллянов. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 493 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/1D5B5EFC-C902-4B41-A5F9-46E2A51BEE22>
68. Психология бизнеса / Н. Л. Иванова [и др.] ; под общ. ред. Н. Л. Ивановой, В. А. Штроо. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 509 с. — <https://biblio-online.ru/book/7799202E-B5E8-46F1-92B6-E8071C7EDF3B>
69. Психология труда, инженерная психология и эргономика в 2 ч. Часть 1 / Е. А. Климов [и др.] ; под ред. Е. А. Климова, О. Г. Носковой, Г. Н. Солнцевой. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 351 с. — <https://biblio-online.ru/book/3495C678-F871-41E4-8508-9EFBVCSEEB508>;
70. Психология труда, инженерная психология и эргономика в 2 ч. Часть 2 / Е. А. Климов [и др.] ; под ред. Е. А. Климова, О. Г. Носковой, Г. Н. Солнцевой. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 186 с. — <https://biblio-online.ru/book/DF3CACA0-C33D-4A5C-9896-1E6853903A32>;
71. Пугачёв В.П. Планирование персонала организации: Учебное пособие / Пугачёв В.П. - М.: Издательство Московского университета, 2011. - 236 с. – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785211062108.html> ;
72. Рассказова-Николаева С.А., Шебек С.В. Корпоративные стандарты: от концепции до инструкции. - М.: Книжный мир, 2008. - 320 с. – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785804103096.html> ;
73. Резник С.Д. Персональный менеджмент : учебник / С.Д. Резник, В.В. Бондаренко, Ф.Е. Удалов, И.С. Чемезов ; под общ. ред. С.Д. Резника. — 5-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 590 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=858508>;
74. Родионова, О. М. Медико-биологические основы безопасности / О. М. Родионова, Д. А. Семенов. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 340 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/4BF0A69A-EEDB-4978-A0BB-9046D8E6F5EF>
75. Родионова, О. М. Охрана труда / О. М. Родионова, Д. А. Семенов. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 113 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/80B95C7E-F2F6-4891-9C00-CFAD056617C9>
76. Розанова, Н. М. Экономика для менеджеров. В 2 ч. Часть 1 : / Н. М. Розанова. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 234 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/288CD067-305B-42DC-8F94-3DB6C14A3C12>;
77. Розанова, Н. М. Экономика для менеджеров. В 2 ч. Часть 2 : / Н. М. Розанова. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 192 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/C7BD90CE-0B77-478C-A061-B1486763BAB6>;
78. Романова, Ю. Д. Информационные технологии в управлении персоналом / Ю. Д. Романова, Т. А. Винтова, П. Е. Коваль. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 316 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/9E3D4377-0490-48E8-A352-EE4CA2418789>

79. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: Учебное пособие / Т.О. Соломанидина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 624 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=473927>
80. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 323 с. — <https://biblio-online.ru/book/71208252-F3D2-4EFD-96C8-7F68760B2BEE>;
81. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала / под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2014. - 64 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392143832.html>;
82. Спивак, В. А. Деловые коммуникации. Теория и практика / В. А. Спивак. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 460 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/F83E1470-8FEB-49EF-82D0-FF2FCD2E9666>;
83. Спивак, В. А. Лидерство / В. А. Спивак. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 301 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/0D70D941-336B-4556-B473-00068F804E22>
84. Тавокин, Е. П. Социология управления. Методы получения социальной информации / Е. П. Тавокин. — 4-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 255 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/FFCCBBDA-780B-4F98-ACF1-E279EBEECD8D>
85. Технологии управления развитием персонала: учебник [Электронный ресурс] / Белкова Е.А., Грицай А.О., Карпов А.В. и др.; под ред. А.В. Карпова, Н.В. Ключевой - М.: Проспект, 2016. - 408 с. – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392195558.html>;
86. Толстова, Ю. Н. Математическая статистика для социологов / Ю. Н. Толстова. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 258 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/54A46CD0-D18F-4432-B382-79BC9F497F7B>;
87. Управление инновациями в кадровой работе : учебно-практическое пособие / Т.В. Лукьянова, С.И. Ярцева, В.Г. Коновалова и др., под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2015. - 72 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392167838.html>;
88. Управление конкурентоспособностью / под ред. Е. А. Горбашко, И. А. Максимцева. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 447 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/DCA71A23-CAD7-4B0C-9CC0-2D34B1E0536F>;
89. Управление персоналом организации: Учебник / Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Ивановская Л.В.; Под ред. Кибанов А.Я., - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 695 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=551362>
90. Управление социальным развитием организации: Учебник / Н.Л. Захаров, А.Л. Кузнецов. - 2-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 208 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=398723>
91. Управление социальным развитием организации: Учебник / Н.О. Аблязова, М.Г. Аверкин и др.; Под ред. А.П. Егоршина. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 416 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=363721>;
92. Управление человеческими ресурсами / И. А. Максимцев [и др.] ; под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 526 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/79AFA1AC-9149-4896-A375-EA937F6F235B>;
93. Философия в профессиональной деятельности / отв. ред. проф. А. Н. Чумаков : учебное пособие. - Москва : Проспект, 2013. - 416 с. – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392124978.html>

94. Холостова Е.И. Социальная политика / Е. И. Холостова [и др.] ; под ред. Е. И. Холостовой, Г. И. Климантовой. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 395 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/AB320740-3AC7-4F60-B4EC-E9B50032A880>;
95. Чанько, А. Д. Команды в современных организациях / А. Д. Чанько; Высшая школа менеджмента СПбГУ. — СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2011. — 408 с. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=492801>
96. Чудновская, С. Н. История менеджмента / С. Н. Чудновская. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 291 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/83E75374-A30E-4457-A39F-7B1ADD8CA604>;
97. Щепакин М. Б., Молчан А. С., Хандамова Э. Ф. Экономика труда: учебник / М. Б. Щепакин, А. С. Молчан, Э. Ф. Хандамова. — М. : Магистр : ИНФРА-М, 2017. — 400 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=762721>
98. Экономика и социология труда: теория и практика / И. В. Кохова [и др.] ; отв. ред. В. М. Маслова. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 539 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/A7A09711-A15F-45E1-A1F3-648685462DFB>
99. Экономика управления персоналом : учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова ; под ред. А.Я. Кибанова. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 427 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=920547>;
100. Этика деловых отношений / под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2014. - 88 с. — (Управление персоналом: теория и практика.) — Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392134502.html>

## 7.2. Интернет-ресурсы

- Министерство труда и социальной защиты РФ - <https://rosmintrud.ru/>
- Пенсионный фонд Российской Федерации - <http://www.pfrf.ru/>
- Фонд социального страхования Российской Федерации - <http://fss.ru/>
- Фонд обязательного медицинского страхования Российской Федерации - <http://www.ffoms.ru/>
- Государственная инспекция труда Российской Федерации -
- Федеральная служба по труду и занятости РФ - <https://www.rostrud.ru/>
- Управление по труду и занятости населения Нижегородской области - <http://czn.nnov.ru/> , <http://zan.nnov.ru/>
- Государственное казенное учреждение "Центр занятости населения города Нижнего Новгорода" - <http://trud-nnov.ru/>
- Национальный союз кадровиков - <https://www.kadrovik.ru/>
- Национальный союз «Управление персоналом» - <http://nasoup.ru/>
- Ассоциация консультантов по подбору персонала - <http://www.apsc.ru/>
- Российская ассоциация специалистов по персоналу - <http://ashrm.ru/>

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

### **8.1. Материально-техническое обеспечение**

Для выполнения ВКР требуется учебная аудитория для проведения контактной работы и защиты, оснащенная стационарным или переносным мультимедийным комплексом, а также помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащенных компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную образовательную среду.

### **8.2. Программное обеспечение**

Для работы с текстами – Microsoft Word, для осуществления анализа данных – Microsoft Excel, для подготовки презентаций – Microsoft PowerPoint, для поиска информации – интернет-браузер.

**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 удовлетворенности трудом продавцов торговой сети**

квалификация: **бакалавр**

направление подготовки: **38.03.03 Управление персоналом,**

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

Этап работы над ВКР	Квалификационное задание	Код компетенции	Отметка о выполнении задания (отметить «не выполнено», «выполнено с ошибками», «выполнено с недочётами», «выполнено без недочётов»)	Обобщенная оценка сформированности компетенции (отметить «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично»)
Задача 01. Демонстрация готовности к практической работе	01.01. Продemonстрировать знание и понимание Профессионального стандарта "Специалист по работе с персоналом" и владение навыками разработки корпоративных стандартов	ПК-17	выполнено без недочётов	отлично
	01.02. Описать исторические этапы развития ключевых принципов управления персоналом и раскрыть важность решения проблем управления персоналом для гражданского общества	ОК-2	выполнено без недочётов	отлично
	01.03. Продemonстрировать знание и понимание Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	ПК-10	выполнено с недочётами	хорошо
	01.04. Продemonстрировать знание и понимание содержания нормативных правовых документов законодательства РФ, определяющих ответственность за нарушение трудового законодательства	ОПК-2	выполнено без недочётов	отлично
	01.05. Продemonстрировать знание и понимание содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права	ОПК-3	выполнено без недочётов	отлично
	01.06. Продemonстрировать знание и понимание практики применения нормативных правовых актов в своей профессиональной деятельности	ОПК-8	выполнено с недочётами	хорошо
	01.07. Продemonстрировать освоение и понимание принципов разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда, разработки функционально-штатной структуры	ПК-11	выполнено с недочётами	хорошо
	01.08. Продemonстрировать освоение и понимание правил и норм разработки требований к должностям, правил подбора и критериев оценки при найме персонала	ПК-3	полностью выполнено	отлично
	01.09. Продemonстрировать знание и понимание правил и норм организации и нормирования труда в современных организациях	ПК-5	выполнено с недочётами	хорошо
	01.10. Продemonстрировать освоение и понимание принципов обеспечения безопасности труда, разработки режимов труда и	ПК-9	выполнено с недочётами	хорошо

	отдыха в современных организациях			
Этап работы над ВКР	Квалификационное задание	Код компетенции	Отметка о выполнении задания (отметить «не выполнено», «выполнено с ошибками», «выполнено с недочётами», «выполнено без недочётов»)	Обобщенная оценка сформированности компетенции (отметить «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично»)
Задача 01. Демонстрация готовности к практической работе	01.11. Продemonстрировать владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, знание основ оценки мероприятий по охране труда	ПК-18	выполнено без недочётов	отлично
	01.12. Обосновать важность здорового образа жизни для полноценной социальной и профессиональной деятельности	ОК-8	выполнено без недочётов	отлично
	01.13. Рассказать о методах и средствах индивидуальной защиты и способах оказания первой помощи в чрезвычайных ситуациях	ОК-9	выполнено с недочётами	хорошо
	01.14. Продemonстрировать освоение и понимание принципов кадровой политики и стратегии управления персоналом в современных организациях	ПК-1	выполнено без недочётов	отлично
	01.15. Продemonстрировать освоение и понимание принципов кадрового планирования и привлечения персонала в современных организациях	ПК-2	выполнено без недочётов	отлично
	01.16. Продemonстрировать освоение и понимание принципов социализации, профессионализации и адаптации персонала в современных организациях	ПК-4	выполнено с недочётами	хорошо
	01.17. Продemonстрировать освоение и понимание принципов аттестации и оценки персонала в современных организациях	ПК-7	выполнено с недочётами	хорошо
	01.18. Продemonстрировать знание и понимание критериев эффективности процедур аттестации, методов и систем оценки персонала в современных организациях	ПК-20	выполнено без недочётов	отлично
	01.19. Продemonстрировать освоение и понимание принципов мотивации и стимулирования труда персонала в современных организациях	ПК-8	выполнено с недочётами	хорошо
	01.20. Продemonстрировать знание и понимание критериев оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением	ПК-21	выполнено с недочётами	хорошо
	01.21. Продemonстрировать освоение и понимание принципов и технологий бюджетирования и контроля затрат на управление персоналом	ПК-22	выполнено с ошибками	удовлетворительно
	01.22. Продemonстрировать освоение и понимание принципов и технологий принятия управленческих решений с учетом рисков, связанных с управлением персоналом	ПК-25	выполнено без недочётов	отлично
	01.23. Продemonстрировать знание и понимание принципов аудита и контроллинга персонала в современных организациях	ПК-26	выполнено без недочётов	отлично
	01.24. Продemonстрировать знание и понимание механизмов и правил взаимодействия по вопросам управления персоналом с профессиональным сообществом, общественными организациями, некоммерческими партнерствами, профсоюзами и трудовыми коллективами	ПК-38	выполнено с недочётами	хорошо
	01.25. Описать значение и механизмы взаимодействия служб управления персоналом организаций с органами государственного управления, фондами, кадровыми агентствами и службами занятости по кадровым вопросам	ОПК-4	выполнено с недочётами	хорошо

Этап работы над ВКР	Квалификационное задание	Код компетенции	Отметка о выполнении задания (отметить «не выполнено», «выполнено с ошибками», «выполнено с недочётами», «выполнено без недочётов»)	Обобщенная оценка сформированности компетенции (отметить «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично»)
Задача 01. Демонстрация готовности к практической работе	01.26. Продемонстрировать освоение и понимание принципов и правил разработки кадровой документации	ПК-12	выполнено без недочётов	отлично
	01.27. Продемонстрировать освоение и понимание принципов и правил кадрового делопроизводства	ПК-13	выполнено без недочётов	отлично
	01.28. Продемонстрировать понимание и владение навыками анализа стратегий организаций в области подбора и привлечения персонала	ПК-16	выполнено с недочётами	хорошо
Задача 02: Описать современные принципы и подходы в управлении персоналом. Описать актуальные проблемы управления персоналом.	02.01. Найти, проанализировать и представить информацию о современных принципах и подходах в российской и международной практике управления персоналом	ОПК-10	выполнено без недочётов	отлично
	02.02. Описать внешние и внутренние факторы, влияющие на систему управления персоналом	ПК-15	выполнено без недочётов	отлично
	02.03. Описать наиболее актуальные проблемы управления персоналом	ОПК-1	выполнено с недочётами	хорошо
	02.04. Описать важность решения задач обучения и развития работников и их служебно-профессионального продвижения в современных организациях для решения актуальных проблем управления персоналом	ПК-6	выполнено с недочётами	хорошо
Задача 03: Обозначить проблему и предмет исследования. Изучить литературу по теме исследования, проанализировать современные представления по проблеме и предмету исследования. Подготовить аналитический обзор.	03.01. Описать проблему собственного исследования с указанием её актуальности и практической значимости	ОПК-1	выполнено без недочётов	отлично
	03.02. Найти и представить научную информацию по проблеме и предмету исследования	ОПК-10	выполнено с недочётами	хорошо
	03.03. Проанализировать современные экономические и управленческие концепции по предмету и проблеме исследования	ОК-3	выполнено с недочётами	хорошо
	03.04. Проанализировать современные социологические и/или психологические концепции по предмету и проблеме исследования	ПК ОС-40	выполнено с ошибками	удовлетворительно
	03.05. Проанализировать материалы нескольких иностранных публикаций по проблеме и предмету исследования	ОК-5	выполнено без недочётов	отлично
	03.06. Осуществить анализ собранной информации по проблеме исследования на основе современной научной методологии управления персоналом	ОПК-5	выполнено без недочётов	отлично
	03.07. Продемонстрировать в аналитическом обзоре ВКР понимание методологии управления персоналом	ОК-1	выполнено с недочётами	хорошо
Задача 04: Спланировать, организовать и провести исследование. Осуществить сбор данных по предмету и(или) объекту исследования с использованием современных методик.	04.01. Сформулировать цель и задачи исследования, рабочие гипотезы, аргументировать в соответствии с методологией и культурой мышления, принятым в управлении персоналом	ОПК-6	выполнено с недочётами	хорошо
	04.02. Составить программу исследования в соответствии с современными принципами управления персоналом и реализовать её	ОПК-1	выполнено с недочётами	хорошо
	04.03. Дать правовую оценку программы и организации исследования	ОК-4	выполнено без недочётов	отлично
	04.04. Обозначить систему показателей для анализа деятельности работников и/или организации (в том числе экономических) в соответствии с предметом и проблемой исследования	ПК-14	выполнено без недочётов	отлично
	04.05. Организовать и провести сбор информации по проблеме исследования	ОПС ОС-11	выполнено с недочётами	хорошо



Этап работы над ВКР	Квалификационное задание	Код компетенции	Отметка о выполнении задания (отметить «не выполнено», «выполнено с ошибками», «выполнено с недочётами», «выполнено без недочётов»)	Обобщенная оценка сформированности компетенции (отметить «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично»)
Задача 04: Спланировать, организовать и провести исследование. Осуществить сбор данных по предмету и(или) объекту исследования с использованием современных методик.	04.06. Подобрать и применить какие-либо из методов оценки организации (организаций), как целого, с точки зрения состояния её (их) организационной культуры в соответствии с проблемой и предметом исследования	ПК-32	выполнено без недочётов	отлично
	04.07. Провести сбор данных по реализации функций управления персоналом в организации (организациях)	ПК-25	выполнено без недочётов	отлично
	04.08. Наладить эффективное взаимодействие с группой работников для проведения опросов	ОК-6	выполнено с недочётами	хорошо
	04.09. Осуществить взаимодействие с респондентами, провести опрос работников и экспертов	ОПК-7	выполнено без недочётов	отлично
	04.10. Подобрать методы оценки персонала на основе критериев эффективности и валидности; провести оценку качеств работников	ПК-20	выполнено без недочётов	отлично
	04.11. Провести сбор данных по оценке удовлетворенности персонала работой в организации	ПК-23	выполнено с недочётами	хорошо
	04.12. Провести сбор данных по оценке трудовой мотивации персонала и способов материального и нематериального стимулирования в организации	ПК-24	выполнено с недочётами	хорошо
	04.13. Подобрать и применить какие-либо из методов и технологий оценки социального и/или организационного поведения работников в соответствии с проблемой и предметом исследования	ПК-29	выполнено без недочётов	отлично
	04.14. Подобрать и применить какие-либо из методов оценки социальных отношений в организации в соответствии с проблемой и предметом исследования	ПК-30	выполнено с недочётами	хорошо
	04.15. Продемонстрировать самостоятельность при планировании и проведении исследования	ОК-7	выполнено с недочётами	хорошо
	04.15. Продемонстрировать самостоятельность и творческие способности при анализе результатов исследования	ОК-7	выполнено с ошибками	удовлетворительно
Задача 05: Охарактеризовать объект исследования в соответствии с обозначенной проблемой и принятыми в исследовании критериями. Изучить группу респондентов - работников одной или нескольких организаций.	05.01. Собрать и проанализировать информацию об объекте и предмете исследования с помощью современных экономических, социально-психологических и статистических методов	ПК ОС-42	выполнено без недочётов	отлично
	05.02. Описать группу респондентов в полном соответствии с принципами конфиденциальности, требованиями научной и профессиональной этики	ОК-6	выполнено без недочётов	отлично
	05.03. Проанализировать результаты оценки персонала; охарактеризовать на их основе объект исследования	ПК-20	выполнено с недочётами	хорошо
	05.04. Охарактеризовать объект и/или предмет исследования через систему показателей деятельности работников и/или организации (в том числе экономических)	ПК-14	выполнено с недочётами	хорошо
	05.05. Охарактеризовать изучаемую группу на основе социально-психологических показателей, применяемых в исследовании	ПК-31	выполнено с недочётами	хорошо
	05.06. Провести описание социального и/или организационного поведения работников в соответствии с проблемой и предметом исследования	ПК-29	выполнено без недочётов	отлично
	05.07. Провести описание социальных отношений в соответствии с проблемой и предметом исследования	ПК-30	выполнено без недочётов	отлично

Этап работы над ВКР	Квалификационное задание	Код компетенции	Отметка о выполнении задания (отметить «не выполнено с ошибками», «выполнено с недочётами», «выполнено без недочётов»)	Обобщенная оценка сформированности компетенции (отметить «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично»)
Задача 06: Провести анализ состояния изучаемой организации (организаций) и(или) условий труда респондентов.	06.01. Собрать и проанализировать информацию об объекте и предмете исследования с помощью современных экономических, социологических и статистических методов	ПК ОС-40	выполнено без недочётов	отлично
	06.02. Описать объект и(или) предмет исследования с учетом ситуации в организации (организациях), как целого, в том числе состояния её (их) организационной культуры	ПК-32	выполнено без недочётов	отлично
	06.03. Провести анализ ситуации в организации (организациях) с учетом действия внутренних и внешних факторов, влияющих на условия труда и эффективность деятельности персонала	ПК-15	выполнено с недочётами	хорошо
	06.04. Охарактеризовать политику и стратегию управления персоналом в изучаемой организации (если одной из задач исследования является изучение системы управления персоналом в конкретной организации)	ПК-1	выполнено без недочётов	отлично
	06.05. Охарактеризовать практику привлечения персонала в изучаемой организации (если одной из задач исследования является изучение системы управления персоналом в конкретной организации)	ПК-2	выполнено без недочётов	отлично
	06.06. Охарактеризовать практику социализации, профессионализации и адаптации персонала в изучаемой организации (если одной из задач исследования является изучение системы управления персоналом в конкретной организации)	ПК-4	выполнено с недочётами	хорошо
	06.07. Охарактеризовать практику аттестации и оценки персонала в изучаемой организации (если одной из задач исследования является изучение системы управления персоналом в конкретной организации)	ПК-7	выполнено с недочётами	хорошо
	06.08. Охарактеризовать практику мотивации и стимулирования труда персонала в изучаемой организации (если одной из задач исследования является изучение системы управления персоналом в конкретной организации)	ПК-8	выполнено без недочётов	отлично
	06.09. Охарактеризовать стратегию привлечения персонала изучаемой организации (если одной из задач исследования является изучение системы управления персоналом в конкретной организации)	ПК-16	выполнено с недочётами	хорошо
	06.10. Охарактеризовать корпоративные стандарты в области управления персоналом в изучаемой организации (если одной из задач исследования является изучение системы управления персоналом в конкретной организации)	ПК-17	выполнено с недочётами	хорошо
	06.11. Оценить эффективность системы обучения и развития персонала в изучаемой организации (если одной из задач исследования является изучение системы управления персоналом в конкретной организации)	ПК-21	выполнено с ошибками	удовлетворительно

Этап работы над ВКР	Квалификационное задание	Код компетенции	Отметка о выполнении задания (отметить «не выполнено с ошибками», «выполнено с недочётами», «выполнено без недочётов»)	Обобщенная оценка сформированности компетенции (отметить «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично»)
Задача 07: Изучить предмет исследования в соответствии с обозначенной проблемой и выдвинутыми гипотезами. Провести количественный и качественный анализ данных, изложить полученные результаты.	07.01. Провести анализ результатов проведенного исследования на основе современной методологии управления персоналом	ОПК-5	выполнено без недочётов	отлично
	07.02. Применить методы математической статистики при анализе данных с использованием современных компьютерных программ	ПК-27	выполнено без недочётов	отлично
	07.03. Осуществлять анализ данных на основе научных концепций с применением современных методов	ОПК ОС-11	выполнено с недочётами	хорошо
	07.04. Учитывать в анализе полученных данных значение внешних и внутренних факторов влияющих на предмет исследования	ПК-15	выполнено без недочётов	отлично
	07.05. Провести анализ социально-экономических и/или социально-психологических данных в соответствии с проблемой и предметом исследования	ПК ОС-40	выполнено без недочётов	отлично
	07.06. Провести анализ данных оценки удовлетворенности персонала работой в организации	ПК-23	выполнено с недочётами	хорошо
	07.07. Провести анализ данных оценки трудовой мотивации персонала	ПК-24	выполнено с недочётами	хорошо
	07.08. Провести анализ социального и/или организационного поведения у работников изучаемой группы в соответствии с проблемой и предметом исследования	ПК-29	выполнено без недочётов	отлично
	07.09. Провести анализ социальных отношений в соответствии с проблемой и предметом исследования	ПК-30	выполнено с недочётами	хорошо
Задача 08: Аргументировано описать и рассмотреть с разных точек зрения результаты исследования, сопоставляя с данными, представленными в литературе и проведенных ранее исследованиях.	08.01. Провести анализ данных по реализации функций управления персоналом в организации (организациях) с учетом достижений современной науки и практики	ПК-25	выполнено с недочётами	хорошо
	08.02. Провести анализ предмета и(или) объекта исследования, соответственно ситуации в организации (организациях), в том числе с учетом состояния её (их) организационной культуры	ПК-32	выполнено с ошибками	удовлетворительно
	08.03. Продемонстрировать в анализе результатов исследования профессиональное мышление, способность к экономическим, управленческим и социально-психологическим интерпретациям и обоснованиям выводов и умозаключений	ОПК-6	выполнено без недочётов	отлично
	08.04. Проанализировать и обсудить результаты социально-психологических данных с точки зрения современных концепций управления персоналом	ПК-31	выполнено без недочётов	отлично
	08.05. Оценить на основе полученных результатов и их анализа, а также положений современной науки и практики, необходимость обучения работников организации (организаций) в и развития у них определенных компетенций	ПК-19	выполнено с недочётами	хорошо
	08.06. Отразить в анализе результатов, с учетом полученных данных, а также положений современной науки и практики, важность решения проблем профессиональных деформаций работников	ПК-33	выполнено с недочётами	хорошо
	08.07. Продемонстрировать самостоятельность и творческие способности при анализе результатов исследования	ОК-7	выполнено с недочётами	хорошо

Этап работы над ВКР	Квалификационное задание	Код компетенции	Отметка о выполнении задания (отметить «не выполнено», «выполнено с ошибками», «выполнено с недочётами», «выполнено без недочётов»)	Обобщенная оценка сформированности компетенции (отметить «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично»)
Задача 09: Составить практические рекомендации по результатам исследования.	09.01. На основании анализа результатов исследования разработать и представить организационно-управленческие и(или) экономические предложения по решению проблем управления персоналом	ОПК-8	выполнено без недочётов	отлично
	09.02. Составить практические рекомендации с учетом анализа реализации функций управления персоналом в российских организациях, в целом, или в конкретной компании, в частности	ПК-25	выполнено без недочётов	отлично
	09.03. Составить практические рекомендации, исходя из результатов исследования, с учетом внешних и внутренних факторов, влияющих на процессы в российских организациях, в целом, или в конкретной компании, в частности	ПК-15	выполнено с недочётами	хорошо
	09.04. Составить практические рекомендации по управлению персоналом с учетом социально-психологических данных	ПК-31	выполнено без недочётов	отлично
	09.05. Составить практические рекомендации по оптимизации управления персоналом с учетом экономической эффективности	ПК-36	выполнено без недочётов	отлично
	09.06. Указать в практических рекомендациях, исходя из результатов исследования, что важно учитывать в кадровой политике и стратегии управления персоналом в российских организациях, в целом, или в конкретной компании, в частности	ПК-1	выполнено с недочётами	хорошо
	09.07. Указать в практических рекомендациях, исходя из результатов исследования, что важно учитывать в практике привлечения персонала в российских организациях, в целом, или в конкретной компании, в частности	ПК-2	выполнено с недочётами	хорошо
	09.08. Указать в практических рекомендациях, исходя из результатов исследования, что важно учитывать в практике социализации, профессионализации и адаптации персонала в российских организациях, в целом, или в конкретной компании, в частности	ПК-4	выполнено без недочётов	отлично
	09.09. Указать в практических рекомендациях, исходя из результатов исследования, что важно учитывать в практике аттестации и оценки персонала в российских организациях, в целом, или в конкретной компании, в частности	ПК-7	выполнено с недочётами	хорошо
	09.10. Указать в практических рекомендациях, исходя из результатов исследования, что важно учитывать в практике мотивации и стимулирования труда работников в российских организациях, в целом, или в конкретной компании, в частности	ПК-8	выполнено с недочётами	хорошо
	09.11. Указать в практических рекомендациях, исходя из результатов исследования, что важно учитывать в стратегиях привлечения персонала в российских организациях, в целом, или в конкретной компании, в частности	ПК-16	выполнено с ошибками	удовлетворительно
	09.12. Указать в практических рекомендациях, исходя из результатов исследования, что важно учитывать при разработке профессиональных и(или) корпоративных стандартов в российских организациях, в целом, или в конкретной компании, в частности	ПК-17	выполнено без недочётов	отлично

Этап работы над ВКР	Квалификационное задание	Код компетенции	Отметка о выполнении задания (отметить «не выполнено», «выполнено с ошибками», «выполнено с недочётами», «выполнено без недочётов»)	Обобщенная оценка сформированности компетенции (отметить «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично»)
Задача 09: Составить практические рекомендации по результатам исследования.	09.13. Предложить в практических рекомендациях, исходя из результатов исследования, целевые ориентиры по обучению и развитию персонала в российских организациях, в целом, или в конкретной компании, в частности	ПК-19	выполнено без недочётов	отлично
	09.14. Разработать предложения, проект или программу по оптимизации управления персоналом с учетом результатов проведенного исследования в российских организациях, в целом, или в конкретной компании, в частности	ПК-34	выполнено без недочётов	отлично
	09.15. Предложить оригинальные инновационные решения оптимизации управления персоналом с учетом результатов проведенного исследования	ПК-35	выполнено с недочётами	хорошо
	09.16. Разработать предложения, план или программу организационных мероприятий по внедрению предложений по оптимизации управления персоналом	ПК-37	выполнено без недочётов	отлично
Задача 10: Составить выводы и заключение по результатам исследования	10.01. Сформулировать выводы на основе анализа полученных данных в точном соответствии с поставленными задачами, полученными результатами и правилами логики	ОПК-6	выполнено без недочётов	отлично
	10.02. Продемонстрировать при обсуждении результатов и формулировке выводов по результатам исследования понимание методологии управления персоналом	ОК-1	выполнено с недочётами	хорошо
	10.03. Продемонстрировать в формулировке выводов и заключения способность обобщать результаты исследования, идеи и предложения с учетом задач управления персоналом	ОПК-5	выполнено с недочётами	хорошо
Задача 11: Написать текст работы и подготовить доклад на защиту ВКР	11.01. Представить результаты исследования в тексте ВКР в соответствии с требованиями к структуре и стилистике профессиональных текстов, написать работу лаконично, глубоко анализируя вопросы, избегая логических ошибок и противоречий	ОПК-6	выполнено без недочётов	отлично
	11.02. Представить результаты исследования в полном соответствии с правилами библиографического описания и оформления, требованиями профессиональной этики и информационной безопасности	ОПК-10	выполнено с недочётами	хорошо
	11.03. Написать работу в соответствии с нормами русского языка	ОК-5	выполнено с недочётами	хорошо
	11.04. Отрастить в тексте исследования его соответствие правовым нормам	ОК-4	выполнено с ошибками	удовлетворительно
	11.05. Подготовить доклад о проведенном исследовании в соответствии с требованиями	ОПК-9	выполнено без недочётов	отлично
	11.06. Проявить при написании работы самостоятельность и творческие способности	ПК-33	выполнено без недочётов	отлично

**Соответствие выпускной квалификационной работы требованиям  
к выпускной квалификационной работе**

Наименование требования	<b>Заключение о соответствии требованиям</b> (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

**3,43 %**

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

Процент самоцитирования

**0,00 %**

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

Процент цитирования

**8,62 %**

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

Процент оригинальности

**87,95 %**

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. В частности не правильно определяется соответствие результатов психодиагностики статистической норме. 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)

Обобщенная оценка содержательной части выпускной квалификационной работы:

**хорошо**

нужное указать (неудовлетворительно / удовлетворительно / хорошо / отлично)

**Научный руководитель:**

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

Сидорова

Сидорова С.С.

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**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**

**Связь клиентоориентированности банковских служащих с**  
**проявлениями у них отношения к работе**

Выполнила студентка 4 курса очной формы  
обучения, направление подготовки  
38.03.03 Управление персоналом,  
**Будилова Дарья Михайловна**

Научный руководитель:  
**доц. Иванов И.И.**

Нижегород, 2020