

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГАОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Утверждена
решением Ученого совета ПГНИУ
Протокол №10 от 30.06.2021 г.

ПРОГРАММА
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ
ВЫПУСКНИКОВ НАПРАВЛЕНИЯ БАКАЛАВРИАТА
38.03.03 «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»
НА СООТВЕТСТВИЕ ТРЕБОВАНИЯМ
САМОСТОЯТЕЛЬНО УСТАНОВЛИВАЕМОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
СТАНДАРТА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (СУОС ВО) ПГНИУ

Пермь 2022

Программа государственной итоговой аттестации выпускников направления бакалавриата 38.03.03. «Управление персоналом» на соответствие требованиям самостоятельно устанавливаемого образовательного стандарта высшего образования/ авт.-сост. И.Ю. Мерзлов, М. В. Пестерникова, Т.В. Алферова; Перм. гос. нац. исслед. ун-т. – Пермь, 2022. – 141с.

Пересмотрена и рекомендована на заседании кафедры менеджмента маркетинга и коммерции 08.06. 2022 г. протокол № 5.

Содержание

I. ПРОГРАММА ГИА

| | |
|--|----|
| ВВЕДЕНИЕ..... | 4 |
| 1. ОСНОВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ В СООТВЕТСТВИИ С СУОС ПГНИУ..... | 5 |
| 1.1. Требования к итоговой государственной аттестации..... | 5 |
| 1.2. Требования к государственному экзамену..... | 7 |
| 1.3. Требования к выпускной квалификационной работе | 7 |
| 1.4. Общие требования к выпускнику бакалавриата 38.03.03. «Управление персоналом».... | 9 |
| 1.5. Государственный экзамен проверяет сформированность компетенций СУОС и их индикаторов..... | 10 |
| 1.6. Подготовка и защита ВКР позволяет оценить сформированность компетенций СУОС и их индикаторов | 12 |

II. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

| | |
|--|----|
| 2. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА | 20 |
| 2.1. Основные учебные дисциплины Государственного экзамена | 20 |
| 2.2. Требования к вопросам и билетам к Государственному экзамену..... | 20 |
| 2.3. Рекомендации студентам по ответам на вопросы | 20 |
| 2.4. Рекомендуемая литература для подготовки к государственному экзамену | 21 |
| 2.5. Планируемые результаты обучения для формирования компетенции и критерии их оценивания..... | 25 |
| 2.6. Критерии оценки соответствия выпускника требованиям СУОС ВО ПГНИУ..... | 36 |
| 2.7. Методические документы для членов ГЭК | 38 |
| 3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ | 39 |
| 3.1. Форматы выпускной квалификационной работы | 39 |
| 3.2. Общие требования к выпускной квалификационной работе | 39 |
| 3.3. Требования к теме выпускной квалификационной работы | 41 |
| 3.4. Требования к структуре и содержанию выпускной квалификационной работы | 42 |
| 3.5. Требования к оформлению выпускной квалификационной работы | 45 |
| 3.6. Требования к экспертизе выпускной квалификационной работы | 51 |
| 3.7. Требования к защите выпускной квалификационной работы | 52 |
| 3.8. Планируемые результаты обучения для проверки компетенций и критерии их оценивания | 55 |
| .. | |
| 3.9. Оценочные средства выпускной квалификационной работы..... | 90 |
| 3.10. Методические документы для членов ГЭК..... | 92 |

ПРИЛОЖЕНИЯ

| | |
|---|-----|
| Приложение 1. Перечень вопросов для подготовки к Государственному экзамену..... | 96 |
| Приложение 2. Пример билета для сдачи Государственного экзамена..... | 101 |
| Приложение 3. Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ» | 102 |
| Приложение 4. Образец задания на выпускную квалификационную работу..... | 105 |
| Приложение 5. Образец титульного листа выпускной квалификационной работы..... | 107 |
| Приложение 6. Образец оглавления выпускной квалификационной работы..... | 108 |
| Приложение 7. Образец структуры списка литературы..... | 109 |
| Приложение 8. Лист нормоконтроля..... | 111 |
| Приложение 9. Форма отзыва научного руководителя..... | 112 |
| Приложение 10. Образец справки системы Антиплагиат.вуз..... | 114 |
| Приложение 11. Образец титульного листа иллюстративного материала..... | 115 |
| Приложение 12. Примеры оформления библиографических ссылок..... | 116 |
| Приложение 13. РЕГЛАМЕНТ подготовки и защиты выпускной квалификационной работы в формате «Стартап как диплом»..... | 118 |

ВВЕДЕНИЕ

Программа государственной итоговой аттестации выпускников направления бакалавриата 38.03.03 «Управление персоналом» составлена в соответствии с требованиями:

- Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Самостоятельно устанавливаемого образовательного стандарта по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом;

- Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденный приказом Минобрнауки от 5 апреля 2017 года № 301;

- Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета и программа магистратуры, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 июня 2015г. № 636;

- Положения о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры в ПГНИУ (далее, Положение о порядке ГИА ПГНИУ);

- Образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом;

- Учебного плана по направлению подготовки 38.33.02 Управление персоналом.

В программе излагаются принципиальные требования к государственному экзамену и выпускной квалификационной работе студентов, получающих высшее образование по направлению «Управления персоналом»: даны рекомендации по подготовке к государственной итоговой аттестации, приводится состав критериев и других оценочных средств на этапах аттестации; даны указания и рекомендации, связанные с созданием государственного экзамена и написанием выпускной квалификационной работы в соответствии с особенностями и порядком проведения преддипломной практики.

ПРОГРАММА ГИА

1. ОСНОВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ В СООТВЕТСТВИИ С СУОС ПГНИУ 2021

1.1. Требования к итоговой государственной аттестации

Государственная итоговая аттестация проводится в целях определения соответствия результатов освоения студентами основных образовательных программ требованиям самостоятельно устанавливаемого образовательного стандарта высшего образования ПГНИУ.

К государственной итоговой аттестации допускаются студенты, не имеющие академических задолженностей и в полном объеме выполнившие учебный план по соответствующей образовательной программе.

Государственная итоговая аттестация выпускников направления подготовки 38.03.03. «Управление персоналом» проводится в виде:

- государственного экзамена (ГЭК);
- защиты выпускной квалификационной работы (ВКР) (далее вместе - государственные аттестационные испытания).

Для проведения государственной итоговой аттестации создаются государственные экзаменационные комиссии (ГЭК), включающие не менее пяти человек: председатель и члены комиссии.

Председатель ГЭК утверждается из числа лиц, не работающих в ПГНИУ, имеющих ученую степень доктора наук и/или ученое звание профессора либо являющихся ведущими специалистами - представителями работодателей в области менеджмента.

Члены комиссии назначаются из числа профессорско-преподавательского состава кафедры и ведущих специалистов - представителей работодателей в области менеджмента, доля которых в общем составе ГЭК (включая председателя), должна составлять не менее 50%.

Составы комиссий утверждаются не позднее, чем за 1 месяц до даты начала государственной итоговой аттестации и действуют в течение календарного года. Председатель ГЭК утверждается не позднее 31 декабря, предшествующего году проведения государственной итоговой аттестации.

Заседания проводятся председателем комиссии и считаются правомочными, если на них присутствует не менее двух третей ее состава. Протоколы заседаний ведет секретарь, который назначается из числа профессорско-преподавательского состава, научных или административных работников ПГНИУ. Секретарь ГЭК не входит в ее состав.

Государственная итоговая аттестация проводится по утвержденному расписанию, в котором указываются даты, время и место проведения государственных аттестационных испытаний и предэкзаменационных консультаций.

Расписание доводится до сведения студентов, председателей, членов и секретаря ГЭК, руководителей ВКР за 30 календарных дней до дня проведения первого государственного аттестационного испытания.

При проведении государственных аттестационных испытаний образовательное учреждение вправе применять электронное обучение и дистанционные образовательные технологии. Особенности проведения государственных аттестационных испытаний с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий определяются локальными нормативными актами ПГНИУ.

Результаты итоговых аттестационных испытаний, проводимых в устной форме, объявляются в день их проведения.

Студент, не прошедший государственную итоговую аттестацию в связи с неявкой на государственное аттестационное испытание по уважительной причине, подтвержденной соответствующим документом, вправе пройти ее в течение 6 месяцев после завершения государственной итоговой аттестации.

Студент, не прошедший государственную итоговую аттестацию в связи с неявкой на государственное аттестационное испытание по неуважительной причине или в связи с получением оценки «неудовлетворительно» отчисляется из Университета, с выдачей справки об обучении.

Лицо, не прошедшее государственную итоговую аттестацию, может повторно пройти ее не раньше, чем через 10 месяцев и не позднее чем через пять лет после срока ее проведения.

Студент имеет право подать письменную апелляцию в апелляционную комиссию о нарушении, по его мнению, установленной процедуры проведения государственного аттестационного испытания и (или) несогласия с результатами государственного экзамена не позднее следующего рабочего дня после объявления результатов. Для рассмотрения апелляций создаются апелляционные комиссии, действующие в течение календарного года.

Студенты с ограниченными возможностями здоровья не позднее, чем за 3 месяца до начала государственной итоговой аттестации должны подать письменное заявление о необходимости создания для них специальных условий с указанием индивидуальных особенностей и состояния здоровья, подтвержденное документами. Для них государственная итоговая аттестация проводится с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

1.2. Требования к государственному экзамену

Государственный экзамен имеет комплексный междисциплинарный характер, охватывающий широкий спектр фундаментальных вопросов по базовым курсам, изученным за 4 года, имеющих определяющее значение для профессиональной деятельности выпускников.

Государственный экзамен проводится устно по билетам, составленным в соответствии с программой государственного экзамена и утвержденным председателем экзаменационной комиссии. Билеты содержат вопросы по дисциплинам, предусмотренным самостоятельно устанавливаемым образовательным стандартом высшего образования ПГНИУ соответствующей основной образовательной программы в части, касающейся требований к государственной итоговой аттестации выпускников. Перечень вопросов для подготовки к Государственному экзамену представлен в приложении 1. Пример билета представлен в приложении 2.

Перед государственным экзаменом проводится консультирование студентов по вопросам, включенным в программу государственного экзамена.

Студентам и лицам, привлекаемым к государственному экзамену, запрещается иметь при себе средства связи.

1.3. Требования к выпускной квалификационной работе

Выпускная квалификационная работа (ВКР) выполняется по утвержденному перечню тем, который должен быть доведен до студентов не позднее, чем за 6 месяцев до начала государственной итоговой аттестации.

Студенту может быть предоставлена возможность предложить тему самостоятельно, в случае обоснованности и целесообразности ее разработки для практического применения. При формулировании темы студент может руководствоваться примерным перечнем тем выпускных квалификационных работ, представленным в приложении 3.

Для подготовки ВКР за студентом закрепляется руководитель из числа профессорско-преподавательского состава кафедры, а при необходимости консультант.

Выпускная квалификационная работа представляет собой законченную разработку, в которой анализируется одна из теоретических или практических проблем управления персоналом. При ее написании должны использоваться такие элементы научной работы, как: обоснование понимания вопроса, аргументирование своих теоретических суждений по дискуссионным проблемам, критика имеющихся точек зрения на их решение. В работе должен быть широко представлен самостоятельно собранный фактический материал, студент должен продемонстрировать умение пользоваться инструментальным аппаратом сбора и обработки информации. В целом выпускная квалификационная работа должна отразить умение студента самостоятельно разработать избранную тему и содержать конкретную аргументацию выдвигаемых теоретических и практических рекомендаций, положений и выводов.

После завершения работы над ВКР руководитель дает письменный отзыв о работе студента в период ее подготовки. Студент должен быть ознакомлен с отзывом руководителя не менее чем за 5 календарных дней до защиты ВКР.

Завершенная ВКР с отзывом передается в государственную экзаменационную комиссию не позднее, чем за 2 календарных дня до защиты.

Текст ВКР, за исключением работ, содержащих государственную тайну, размещается в единой телеинформационной системе (ЕТИС) и проходит проверку

на объем заимствований, который не должен превышать 10%. При этом оригинальность текста должна составлять не менее 60%.

Требования к результатам проверки письменных выпускных квалификационных работ в системе «Антиплагиат»

| Вид работы | Уровень оригинальности в совокупности с самоцитированием, % | Уровень корректного цитирования (без учета самоцитирования), % | Уровень заимствований, % |
|---|---|--|--------------------------|
| Выпускная квалификационная работа бакалавра | не менее 60 | 30-40 | не более 10 |

1.4. Общие требования к выпускнику бакалавриата 38.03.03 «Управление персоналом»

Выпускник программы бакалавриата «Управление персоналом» с присвоением квалификации «бакалавр» по данному направлению в соответствии с видами профессиональной деятельности, на который ориентирована программа, готов к решению задач профессиональной деятельности следующих типов:

информационно-аналитический

- анализ рынка труда;
- прогнозирование и определение потребности в персонале;
- анализ кадрового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника;
- подготовка информации для кандидатов о работодателе и профиле вакантной должности;
- сбор и анализ информации о рынке труда, источниках поиска кандидатов, об организациях и кандидатах на замещение рабочих мест;

организационно-управленческий

- деятельность по рациональному использованию персонала, организация работы по оценке, аттестации и формированию кадрового резерва;
- применение законов о труде, иных нормативно-правовых актов социально-трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых отношений;
- управление этикой деловых отношений, конфликтами и стрессами
- организация работы по профессиональному развитию персонала и управлению деловой карьерой;

- организация профессиональной ориентации и трудовой адаптации персонала;
- организация профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки персонала
- мотивация и стимулирование труда персонала, в том числе оплата труда;
- организации труда и реализации мероприятий по нормированию труда
- осуществление социальной работы с персоналом, участие в разработке и внедрении планов социального развития организации;
- применение законов о труде, иных нормативно-правовых актов социально-трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых отношений;
- администрирование кадровых процессов, представление документов по персоналу в государственные органы, кадровое делопроизводство
- формирование трудового коллектива на основе современных методов управления персоналом (групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат);
- преодоление сопротивления изменениям, предупреждение личной и профессиональной деформации, профессионального выгорания
- информирование и консультирование по вопросам рынка труда в части привлечения персонала, подбора, отбора и оценки затрат на персонал

1.5. Государственный экзамен проверяет сформированность следующих компетенций СУОС и их индикаторов:

УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать способы их решения, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений:

УК 2.1. Формулирует задачи, исходя из поставленной цели;

УК 2.2. Оценивает имеющиеся ресурсы (временные, материальные и пр.) для решения сформулированных задач;

ОПК-1 Способен понимать закономерности развития экономической системы и ориентируясь на них предлагать обоснованные организационно-управленческие решения в рамках своей профессиональной деятельности:

ОПК 1.2. имеет представление об основных принципах и способах функционирования и управления экономическими системами, может их называть, понимает порядок и случаи их применения.

ОПК-4 Способен применять статистические и экономико-математические методы для обработки экономической информации и выявления закономерностей экономических процессов:

ОПК 4.2. применяет методы обобщения и группировки количественной информации и описания экономической ситуации с помощью статистических показателей.

ОПК-5 Владеет знанием основ современной философии и концепций управления персоналом:

ОПК 5.1. понимает сущность и задачи, принципы и методы управления персоналом;

ОПК 5.2. оценивает варианты способов, методов и технологий управления персоналом для выполнения задач в рамках своей профессиональной деятельности.

ОПК-6 Способен изучать различные рынки товаров (работ, услуг) для выполнения задач своей профессиональной деятельности:

ОПК 6.1. называет и комментирует правила и методы исследования и анализа рынка, понимает закономерности развития рынков отдельных товаров и услуг.

ПК 1 Способен осуществлять работу по обеспечению организации персоналом:

ПК 1.1 Выполняет сбор информации о потребности организации в персонале исходя из стратегических целей управления, принимает оптимальные организационно-управленческие решения по персоналу;

ПК 1.2 Осуществляет поиск привлечение, подбор и отбор персонала;

ПК 1.3 Решает задачи информирования и консультирования руководителей подразделений и организаций по вопросам рынка труда в части привлечения персонала, подбора, отбора и оценки затрат на персонал.

ПК 2 Способен выполнять работу по организации и проведению оценки и аттестации персонала:

ПК 2.1 Осуществляет организацию и проведение оценки персонала, консультирование персонала по вопросам оценки.

ПК 4 Способен выполнять работу по организации труда персонала и формированию системы оплаты труда персонала:

ПК 4.1 Выполняет работу по организации труда и реализации мероприятий по нормированию труда;

ПК 4.2 Решает задачи формирования системы оплаты труда.

ПК 5 Способен осуществлять деятельность по разработке и реализации корпоративной социальной политики:

ПК 5.1 Выполняет работу по разработке корпоративной социальной политики;

ПК 5.2 Осуществляет мероприятия по реализации и оценке корпоративной социальной политики.

ПК 6 Способен реализовать методы принятия управленческих решений, принципы и методы управления изменениями, в т.ч. на основе современных технологий управления персоналом:

ПК 6.2. Применяет принципы и методы управления изменениями;

ПК 6.3. Применяет современные методы и технологии управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационную культуру, групповую динамику и пр.

ПК 8 Способен проводить анализ рынка труда и определение потребности в кандидатах и рабочих местах в соответствии с профилем должности и картой поиска кандидатов:

ПК 8.1 Решает задачи по определению потребности в трудовых ресурсах и составлению профиля должности, готовит информацию для кандидатов о работодателе и профиле вакантной должности;

ПК 8.2. Осуществляет сбор и анализ информации о рынке труда, источниках поиска кандидатов, об организациях и кандидатах на замещение рабочих мест в соответствии с картой поиска кандидата.

Критерии оценки сформированности компетенций и их индикаторов представлены в п.п. 2.5, 2.6.

1.6. Подготовка и защита ВКР позволяет оценить сформированность следующих компетенций СУОС и их индикаторов:

УК-1 Способен осуществлять поиск, анализ и синтез информации, применять системный подход для разрешения проблемных ситуаций:

УК 1.1. Осуществляет поиск информации, производит критическую оценку надежности ее источников:

УК 1.2. Работает с противоречивой информацией из разных источников, находит пробелы в необходимой для разрешения проблемы информации, определяет варианты устранения пробелов;

УК 1.3. Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними.

УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать способы их решения, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений:

УК 2.3. Обосновывает способ решения задачи с учетом имеющихся ресурсов и ограничений.

УК-3 Способен участвовать в реализации группового проекта:

УК 3.1. Решает задачи, предусмотренные конкретной ролью в командной работе;

УК 3.2. Разрешает противоречия и конфликты, возникающие в ходе командной работы, корректирует работу команды и перераспределяет роли с учетом интересов сторон.

УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию на русском и иностранном языках в устной и письменной формах:

УК 4.1. Осуществляет деловую коммуникацию, грамотно и аргументированно строит устную и письменную речь на русском и иностранном языках;

УК 4.2. Осуществляет перевод текстов с иностранного языка на русский и с русского на иностранный;

УК 4.3. Представляет результаты деятельности на публичных мероприятиях в устной и письменной формах.

УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом и философском контекстах:

УК 5.1. Ориентируется в культурном разнообразии современного мира в контексте его исторического развития:

УК 5.2. Понимает историко-культурное своеобразие своей страны;

УК 5.3. Воспринимает социальные, этические, конфессиональные и культурные различия.

УК-6 Способен управлять своими ресурсами, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития:

УК 6.1. Оценивает собственные ресурсы (временные, личностные, психологические);

УК 6.2. Управляет собственными ресурсами (тайм-менеджмент, стресс-менеджмент, самопрезентация).

УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности:

УК 7.1. Выбирает здоровьесберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма;

УК 7.2. Планирует свое время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки и обеспечения работоспособности.

УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов:

УК 8.1. Анализирует факторы вредного влияния на жизнедеятельность элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений);

УК 8.2. Идентифицирует опасные и вредные факторы, выявляет и устраняет проблемы, связанные с нарушением техники безопасности в рамках осуществляемой деятельности;

УК 8.3. Выявляет проблемы, причины и условия возникновения чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов, владеет методами прогнозирования возникновения чрезвычайных ситуаций и принимает меры по их предупреждению;

УК.8.4 Разъясняет правила поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов; оказывает первую помощь, описывает способы участия в восстановительных мероприятиях.

УК-9 Знает правовые и этические нормы, способен оценивать последствия нарушения этих норм:

УК 9.1. Ориентируется в правовых принципах и нормах в разных сферах жизнедеятельности и последствиях их нарушения;

УК.9.2 Ориентируется в этических нормах поведения в разных видах профессиональной деятельности и последствиях их нарушения.

УК-10 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах:

УК 10.1 Учитывает психофизиологические особенности развития лиц с ОВЗ и инвалидностью в процессе социального взаимодействия;

УК 10.2 Демонстрирует толерантное отношение к лицам с ОВЗ и инвалидностью;

УК 10.3 Выстраивает профессиональное взаимодействие с лицами, имеющими психофизиологические особенности, с учетом нозологии.

УК-11 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности:

УК11.1 Учитывает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике при принятии экономических решений;

УК11.2 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения финансовых целей;

УК 11.3 Использует финансовые инструменты для управления личными финансами (бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски.

УК-12 Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению:

УК 12.1 Определяет основные признаки и регуляторы коррупционного поведения;

УК 12.2 Использует способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к коррупционному поведению в различных областях жизнедеятельности;

УК 12.3 Осуществляет взаимодействие на основе нетерпимого отношения к коррупционному поведению в социальной и профессиональной сферах.

ОПК-1 Способен понимать закономерности развития экономической системы и ориентируясь на них предлагать обоснованные организационно-управленческие решения в рамках своей профессиональной деятельности:

ОПК 1.1. понимает закономерности развития экономической системы и может объяснить причины её изменения в рамках своей профессиональной деятельности;

ОПК 1.2. имеет представление об основных принципах и способах функционирования и управления экономическими системами, может их называть, понимает порядок и случаи их применения;

ОПК 1.3. называет и комментирует основные источники и способы финансирования, понимает различия между ними и может оценить и выбрать необходимые при решении профессиональных задач;

ОПК 1.4. понимает содержание основных систем учета фактов хозяйственной жизни и методику составления бухгалтерской отчетности для выполнения задач в рамках своей профессиональной деятельности;

ОПК 1.5. производит оценку вариантов управленческих и организационных решений на основе показателей экономической эффективности исходя из имеющейся информации.

ОПК-2 Способен понимать принципы работы современных информационно-коммуникационных технологий и использовать их для решения профессиональных задач с учетом требований информационной безопасности:

ОПК – 2.1. демонстрирует базовые знания в области информационно-коммуникационных технологий;

ОПК 2.2. ориентируясь на задачи профессиональной деятельности, обоснованно выбирает информационно-коммуникационные технологии и использует их в профессиональной деятельности с учетом требований информационной безопасности.

ОПК-3 Способен самостоятельно осуществлять научно-исследовательскую деятельность в своей профессиональной области с использованием современных методов исследования:

ОПК 3.1. ставит цель и задачи и составляет план научного исследования в рамках своей профессиональной области;

ОПК 3.2. осуществляет сбор, критический анализ и обработку информацию, применяя методы научных и прикладных исследований в соответствии с поставленной задачей;

ОПК 3.3. находит недостатки и пробелы в исследуемой экономической системе в рамках своей профессиональной области и аргументировано обосновывает предложения по устранению выявленных недостатков и пробелов;

ОПК 3.4. оформляет и представляет результаты своих научных и прикладных исследований в письменной и устной формах с использованием информационных технологий.

ОПК-4 Способен применять статистические и экономико-математические методы для обработки экономической информации и выявления закономерностей экономических процессов:

ОПК 4.1. применяет основные методы математического анализа для количественной оценки социально-экономических процессов;

ОПК 4.2. применяет методы обобщения и группировки количественной информации и описания экономической ситуации с помощью статистических показателей;

ОПК 4.3. устанавливает и изучает взаимосвязи между экономическими процессами и явлениями с помощью математических и статистических методов и моделей.

ОПК-5 Владеет знанием основ современной философии и концепций управления персоналом:

ОПК 5.2. оценивает варианты способов, методов и технологий управления персоналом для выполнения задач в рамках своей профессиональной деятельности.

ОПК-6 Способен изучать различные рынки товаров (работ, услуг) для выполнения задач своей профессиональной деятельности:

ОПК 6.2. называет и комментирует методы и современные технологии работы с потребителями и понимает их значение для решения своих профессиональных задач.

ОПК-7 Способен применять нормативно-правовые акты в профессиональной деятельности:

ОПК 7.1. Осуществляет поиск нормативно-правовых документов в сфере профессиональной деятельности;

ОПК 7.2. Применяет законодательные акты и нормативные документы в сфере профессиональной деятельности.

ПК 1 Способен осуществлять работу по обеспечению организации персоналом:

ПК 1.1 Выполняет сбор информации о потребности организации в персонале исходя из стратегических целей управления, принимает оптимальные организационно-управленческие решения по персоналу;

ПК 1.2 Осуществляет поиск привлечение, подбор и отбор персонала.

ПК 2 Способен выполнять работу по организации и проведению оценки и аттестации персонала:

ПК 2.2 Выполняет работу по организации и проведению аттестации персонала с учетом требования законодательства и соблюдения норм этики делового общения.

ПК 3 Способен организовывать и проводить мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировке персонала:

ПК 3.1 Осуществляет организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала;

ПК 3.2 Осуществляет мероприятия по организации обучения персонала и оценке результатов;

ПК 3.3 Осуществляет организацию мероприятий по адаптации и стажировке персонала.

ПК 4 Способен выполнять работу по организации труда персонала и формированию системы оплаты труда персонала:

ПК 4.1 Выполняет работу по организации труда и реализации мероприятий по нормированию труда;

ПК 4.2 Решает задачи формирования системы оплаты труда.

ПК 5 Способен осуществлять деятельность по разработке и реализации корпоративной социальной политики:

ПК 5.1 Выполняет работу по разработке корпоративной социальной политики;

ПК 5.2 Осуществляет мероприятия по реализации и оценке корпоративной социальной политики;

ПК 6 Способен реализовать методы принятия управленческих решений, принципы и методы управления изменениями, в т.ч. на основе современных технологий управления персоналом:

ПК 6.1. Применяет методы принятия управленческих решений исходя из целей организации;

ПК 6.2. Применяет принципы и методы управления изменениями;

ПК 6.3. Применяет современные методы и технологии управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационную культуру, групповую динамику и пр.

ПК 7 Способен применять Трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, осуществлять администрирование процессов и документооборота по учету и движению кадров:

ПК 7.1. Применяет Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, регламентирующие порядок подбора и оценки персонала, развития и построения профессиональной карьеры, адаптацию и стажировку, организацию и нормирование труда персонала, оплату труда, порядок формирования и внедрения социальной политики; нормативные правовые акты, регулирующие права и обязанности государственных органов, профессиональных союзов и других представительных органов работников;

ПК 7.2. Выполняет работу по администрированию процессов обеспечения организации персоналом, движению кадров, организации и оплате труда, корпоративной социальной политике, представлению документов по персоналу в государственные органы; осуществляет кадровое делопроизводство, организует архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами.

Критерии оценивания и планируемые результаты представлены в п.3.2.-3.9

II. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

2. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

2.1. Основные учебные дисциплины Государственного экзамена

1. Менеджмент (УК 2, ОПК 1)
2. Организационное поведение (ПК 6)
3. Управление персоналом (ОПК 5)
4. Технологии управления ресурсами рекрутинга (ОПК 4, ОПК 6, ПК 8)
5. Основы кадровой политики и кадрового планирования (ПК 1, ПК 4, ПК 5)
6. Экономика и социология труда (ПК 4)
7. Организация, регламентация и нормирование труда (ПК 4)
8. Каровый консалтинг (ПК 1, ПК 2)
9. Управление человеческими ресурсами (ОПК 6)

2.2. Требования к вопросам и билетам к Государственному экзамену

Вопросы к государственному экзамену составляются преподавателями, обеспечивающими учебный процесс по данным дисциплинам. Они корректируются ежегодно. Примерный перечень вопросов приведен в Приложении 1.

Экзаменационные билеты содержат три вопроса, относящихся к различным дисциплинам, формирующим основные профессиональные компетенции, предусмотренные СУОС. Значимость всех вопросов, включенных в билет, примерно одинакова. Ответы на вопросы даются устно перед государственной экзаменационной комиссией. На подготовку к ответу отводится время, в течение которого студенты могут делать записи на листах со штампом кафедры. По окончании ответа листы сдаются секретарю комиссии.

Пример билета представлен в приложении 2.

2.3. Рекомендации студентам по ответам на вопросы

Ответы на вопросы билета должны обнаружить содержательное понимание студентом теоретической сущности рассматриваемых концепций, подходов, точек зрения, их эволюцию, возможную преемственность. Следует обращать внимание на практическое значение теоретических положений, механизмы их реализации.

При ответе на вопросы государственная экзаменационная комиссия оценивает отсутствие принципиальных погрешностей, аргументированность и полноту изложения.

В ответе необходимо рассказывать все, что относится к данному вопросу.

2.4. Рекомендуемая литература для подготовки к государственному экзамену

По дисциплинам «Менеджмент», «Организационное поведение»

1. Ермишина Е. Б. История управленческой мысли: Учебное пособие для обучающихся по направлению подготовки бакалавриата «Менеджмент»/ Ермишина Е.Б.-Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018.-148.
2. Гершанок А. А.,Ощепков А. М. Менеджмент [Электронный ресурс]: учеб. пособие / А. А. Гершанок, А. М. Ощепков; Перм. гос. нац. исслед. ун-т. – Пермь, 2018. – 4 Мб; 310 с. – Режим доступа: <http://www.psu.ru/files/docs/science/books/uchebnie-posobiya/gershanok-oshepkov-menedzhment.pdf>. ISBN 978-5-7944-3248-0
3. Кузнецов Б. Т. Стратегический менеджмент: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления 080100/Кузнецов Б. Т..-Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017, ISBN 978-5-238-01209-4.-623.
4. Короткий С. В. Менеджмент: учебное пособие/Короткий С.В.-Саратов: Вузовское образование, 2018, ISBN 978-5-4487-0134-4.-225.
5. Гапоненко А. Л. Менеджмент: учебник и практикум / Гапоненко А.Л. - отв. ред.-М.: Издательство Юрайт, 2018, ISBN 978-5-534-02049-6.-396.
7. Джордж Дж. М. Организационное поведение. Основы управления: учебное пособие для вузов/Джордж Дж. М..-Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017, ISBN 5-238-00512-1.-459.
8. Елина В. Н. Организационное поведение в отрасли производства:Методическое пособие / Елина В. Н..-Симферополь: Университет экономики и управления, 2017.-68.
9. Пужаев А. В. Управленческие решения: учебное пособие/А. В. Пужаев.-Москва:КНОРУС,2016, ISBN 978-5-406-04622-7.-185.-Библиогр.: с. 184-185

10. Карданская Н. Л. Управленческие решения: учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям и направлениям/Карданская Н. Л.-Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017, ISBN 978-5-238-01574-3.-439.
11. Трофимова Л. А. Менеджмент. Методы принятия управленческих решений: учебник и практикум/ Трофимова Л.А., Трофимов В.В.-М.: Издательство Юрайт, 2018, ISBN 978-5-534-01144-9.-335.
12. Глебова О. В. Методы принятия управленческих решений: учебное пособие/Глебова О. В.-Саратов: Вузовское образование, 2017, ISBN 978-5-906172-20-4.-274.

По дисциплинам «Управление персоналом», «Основы кадровой политики и кадрового планирования»

1. Горленко О. А. Управление персоналом: учебник /Горленко О.А., Ерохин Д.В., Можаяева Т.П.-М.: Издательство Юрайт, 2018, ISBN 978-5-9916-9457-5.-249
2. Литвинюк А. А. Управление персоналом: учебник и практикум / Литвинюк А.А. - Отв. ред.- М.: Издательство Юрайт, 2018, I SBN 978-5-534-01594-2.-498.
3. Маслова В. М. Управление персоналом: учебник и практикум/Маслова В.М.- М.: Издательство Юрайт, 2015, ISBN 978-5-9916-5348-0.-506.
4. Кузьмина Н. М. Кадровая политика корпорации: Монография/Н. М. Кузьмина.- Москва: ИНФРА-М, 2017, ISBN 9785160108919.-167.
5. Кузьмина Н. М. Кадровая политика корпорации: Монография/Н. М. Кузьмина.- Москва: ООО ИНФРА-М, 2016, ISBN 9785160108919.-168.

По дисциплинам «Экономика и социология труда», «Организация, регламентация и нормирование труда», «Управление человеческими ресурсами»

1. Колношенко В. И. Основы безопасности труда: учебное пособие-Москва: Московский гуманитарный университет, 2015, 208с.
2. Гершанок А. А. Основы организации труда [Электронный ресурс]: учеб. пособие / А. А. Гершанок; Перм. гос. нац. исслед. ун-т. Электрон. дан. – Пермь, 2019. – 7,7 Мб; 227 с. – Режим доступа: www.psu.ru/files/docs/science/books/uchebnie-posobiya/gershanok-osnovy-organizacii-truda.pdf. ISBN 978-5-7944-3364-7

3. Бевзюк, Е. А. Регламентация и нормирование труда : учебное пособие для бакалавров / Е. А. Бевзюк, С. В. Попов. — 3-е изд. — Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2021. — 211 с. — ISBN 978-5-394-04231-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт].
4. Рябчикова Т. А. Основы организации труда: Учебное пособие/Рябчикова Т. А..- Томск:Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники,2016.-92.
5. Кузнецова, И. А. Регламентация и нормирование труда : учебное пособие / И. А. Кузнецова, Н. В. Королева. — Белгород : Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, ЭБС АСВ, 2015. — 157 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт].
6. Ермишина Е. Б. Экономика труда: учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки «Экономика» / Ермишина Е. Б..- Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017, ISBN 978-5-93926-306-1.-106
7. Костюченко Т. Н. Экономика труда: учебное пособие/ Костюченко Т. Н.- Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017.- 165.
8. Меньшикова О. И. Экономика труда. Схемы, графики, таблицы: Учебное пособие и практикум/Меньшикова О. И..- Москва: Московский гуманитарный университет, 2017, ISBN 978-5-906912-67-1.-176.

По дисциплинам «Кадровый консалтинг», «Технологии управления ресурсами рекрутинга»

1. Кадровый консалтинг и аудит: учебное пособие / М.А. Гриднева, М.А. Петров, О.А. Попазова. – СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2019. – 87 с. – ISBN 978-5-7310-4682-4. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41116966> (Дата обращения: 28.06.2021)
2. Лебедева, Л. В. Организационное консультирование: учебное пособие для вузов / Л. В. Лебедева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство

- Юрайт, 2019. — 162 с. — (Университеты России). — ISBN 978-5-534-00009-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт].
3. Попазова О. А., Кадровый консалтинг. Монография. — СПб.: Изд-во «ИнфоДа», 2016. - 163 с. - ISBN 978-5-94652-511-7. [Электронный ресурс]. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=28085666> (Дата обращения: 28.06.2021)
 4. Иванова, С. 50 советов по рекрутингу / С. Иванова. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 256 с. — ISBN 978-5-9614-5068-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт].
 5. Бажутин, И. С. Рынок труда : учебное пособие / И. С. Бажутин. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 171 с. — ISBN 978-5-4497-1187-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт].

2.5. Планируемые результаты обучения для контроля сформированности компетенций (их индикаторов) и критерии оценивания

| Код и название компетенции | Код и название индикатора | Планируемые результаты обучения | Критерии и показатели оценивания результатов обучения и уровень освоения компетенций | | | |
|---|---|---|---|--|--|--|
| | | | Недостаточный | Пороговый | Базовый | Высокий |
| УК 2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать способы их решения, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений | УК 2.1 Формулирует задачи, исходя из поставленной цели | Знать основные принципы целеполагания и принципы постановки задач | Не знает основные принципы целеполагания и принципы постановки задач | Не уверенно знает основные принципы целеполагания и принципы постановки задач | Недостаточно уверенно знает основные принципы целеполагания и принципы постановки задач | Уверенно знает основные принципы целеполагания и принципы постановки задач |
| | | Уметь формулировать задачи, исходя из поставленной цели, ее актуальности и планируемых результатов | Не сформировано умение формулировать задачи, исходя из поставленной цели, ее актуальности и планируемых результатов | Частично сформировано умение формулировать задачи, исходя из поставленной цели, ее актуальности и планируемых результатов | В целом сформировано умение формулировать задачи, исходя из поставленной цели, ее актуальности и планируемых результатов | Сформировано уверенное умение формулировать задачи, исходя из поставленной цели, ее актуальности и планируемых результатов |
| | | Владеть навыками определения и обоснования круга задач для достижения поставленной цели | Не владеет навыками определения и обоснования круга задач для достижения поставленной цели | Удовлетворительное владение навыками определения и обоснования круга задач для достижения поставленной цели | В целом хорошее владение навыками определения и обоснования круга задач для достижения поставленной цели | Высокий уровень владения навыками определения и обоснования круга задач для достижения поставленной цели |
| | УК 2.2. Оценивает имеющиеся ресурсы (временные, материальные и пр.) для | Знать основные виды ресурсов, основные принципы и способы подготовки решения задач профессиональной деятельности | Не знает основные виды ресурсов, основные принципы и способы подготовки решения задач профессиональной деятельности | Не уверенно знает основные виды ресурсов, основные принципы и способы подготовки решения задач профессиональной деятельности | Недостаточно уверенно знает основные виды ресурсов, основные принципы и способы подготовки решения задач профессиональной деятельности | Уверенно знает основные виды ресурсов, основные принципы и способы подготовки решения задач профессиональной деятельности |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|---|---|---|
| | решения сформулированных задач | <p>Уметь выбирать способы оценки имеющихся ресурсов (временных, материальных и пр.), необходимых для решения задач профессиональной деятельности</p> <p>Владеть методами оценки имеющихся ресурсов и их соотнесения с ресурсами, необходимыми для решения поставленных задач</p> | <p>Не сформировано умение выбирать способы оценки имеющихся ресурсов (временных, материальных и пр.), необходимых для решения задач профессиональной деятельности</p> <p>Не владеет методами оценки имеющихся ресурсов и соотнесения их с ресурсами, необходимыми для решения поставленных задач</p> | <p>Частично сформировано умение выбирать способы оценки имеющихся ресурсов (временных, материальных и пр.), необходимых для решения задач профессиональной деятельности</p> <p>Удовлетворительное владение методами оценки имеющихся ресурсов и соотнесения их с ресурсами, необходимыми для решения поставленных задач</p> | <p>В целом сформировано умение выбирать способы оценки имеющихся ресурсов (временных, материальных и пр.), необходимых для решения задач профессиональной деятельности</p> <p>В целом хорошее владение методами оценки имеющихся ресурсов и соотнесения их с ресурсами, необходимыми для решения поставленных задач</p> | <p>Сформировано уверенное умение выбирать способы оценки имеющихся ресурсов (временных, материальных и пр.), необходимых для решения задач профессиональной деятельности</p> <p>Высокий уровень владения методами оценки имеющихся ресурсов и соотнесения их с ресурсами, необходимыми для решения поставленных задач</p> |
| ОПК-1. Способен понимать закономерности и развития экономической системы и ориентируясь на них предлагать обоснованные организационно-управленческие решения в рамках своей | ОПК 1.2 имеет представление об основных принципах и способах функционирования и управления экономическим и системами, может их назвать, понимает порядок и случаи их применения | <p>Знать основные закономерности функционирования и управления социально-экономическими системами</p> <p>Уметь анализировать процессы, происходящие в социально-экономических системах, выявлять положительную и отрицательную динамику</p> | <p>Не знает основные закономерности функционирования и управления социально-экономическими системами</p> <p>Не сформировано умение анализировать процессы, происходящие в социально-экономических системах, выявлять положительную и отрицательную динамику</p> | <p>Не уверенно знает основные закономерности функционирования и управления социально-экономическими системами</p> <p>Частично сформировано умение анализировать процессы, происходящие в социально-экономических системах, выявлять положительную и отрицательную динамику</p> | <p>Недостаточно уверенно знает основные закономерности функционирования и управления социально-экономическими системами</p> <p>В целом сформировано умение анализировать процессы, происходящие в социально-экономических системах, выявлять положительную и отрицательную динамику</p> | <p>Уверенно знает основные закономерности функционирования и управления социально-экономическими системами</p> <p>Сформировано уверенное умение анализировать процессы, происходящие в социально-экономических системах, выявлять положительную и отрицательную динамику</p> |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|--|---|---|
| профессиональ ной деятельно- сти | | Владеть навыками определения подходов к управлению экономической системой в зависимости от принципов ее организации и способа функционирования | Не владеет навыками определения подходов к управлению экономической системой в зависимости от принципов ее организации и способа функционирования | Удовлетворительное владение навыками определения подходов к управлению экономической системой в зависимости от принципов ее организации и способа функционирования | В целом хорошее владение навыками определения подходов к управлению экономической системой в зависимости от принципов ее организации и способа функционирования | Высокий уровень владения навыками определения подходов к управлению экономической системой в зависимости от принципов ее организации и способа функционирования |
| ОПК-4 Способ ен применять статистические и экономико- математически е методы для обработки экономической информации и вы-явления закономерност ей экономических процессов | ОПК 4.2. применяет методы обобщения и группировки количественной информации и описания экономической ситуации с помощью статистических показателей. | Знать методы анализа и синтеза количественной информации | Не знает методы анализа и синтеза количественной информации | Удовлетворительный уровень знания методов анализа и синтеза количественной информации | В целом хорошее знание методов анализа и синтеза количественной информации | Высокий уровень знания методов анализа и синтеза количественной информации |
| | | Уметь анализировать и обобщать статистическую информацию, необходимую для оценки и описания экономической ситуации | Не умеет анализировать и обобщать статистическую информацию, необходимую для оценки и описания экономической ситуации | Удовлетворительное умение анализировать и обобщать статистическую информацию, необходимую для оценки и описания экономической ситуации | В целом хорошее умение анализировать и обобщать статистическую информацию, необходимую для оценки и описания экономической ситуации | Высокий уровень умения анализировать и обобщать статистическую информацию, необходимую для оценки и описания экономической ситуации |
| | | Владеть навыками выбора наиболее подходящих методов обработки информации, необходимой для оценки текущей экономической ситуации | Демонстрирует отсутствие навыков выбора наиболее подходящих методов обработки информации, необходимой для оценки текущей экономической ситуации | Удовлетворительное владение навыками выбора наиболее подходящих методов обработки информации, необходимой для оценки текущей экономической ситуации | В целом хорошее владение навыками выбора наиболее подходящих методов обработки информации, необходимой для оценки текущей экономической ситуации | Высокий уровень владения навыками выбора наиболее подходящих методов обработки информации, необходимой для оценки текущей экономической ситуации |
| ОПК-5 Владеет т знанием основ современной философии и концепций управления | ОПК 5.1. понимает сущность задачи, принципы и методы управления персоналом | Знать научные основы управления персоналом, основные цели, задачи, роль и место управления персоналом в системе управления предприятием | Не знает научные основы управления персоналом, основные цели, задачи, роль и место управления персоналом в системе управления предприятием | Удовлетворительный уровень знания научных основ управления персоналом, основных целей, задач, роли и места управления персоналом в системе управления предприятием | В целом хорошее знание научных основ управления персоналом, основных целей, задач, роли и места управления персоналом в системе управления предприятием | Высокий уровень знания научных основ управления персоналом, основных целей, задач, роли и места управления персоналом в системе управления предприятием |

| | | | | | | |
|--|---|---|---|---|--|--|
| персоналом: | | Уметь умеет отличать и подбирать необходимые методы управления персоналом | Не умеет отличать и подбирать необходимые методы управления персоналом | Удовлетворительное умение отличать и подбирать необходимые методы управления персоналом | В целом хорошее умение отличать и подбирать необходимые методы управления персоналом | Высокий уровень умения отличать и подбирать необходимые методы управления персоналом |
| | | Владеть навыками обоснования своего выбора | Демонстрирует отсутствие навыков обоснования своего выбора | Удовлетворительное владение навыками обоснования своего выбора | В целом хорошее владение навыками обоснования своего выбора | Высокий уровень владения навыками обоснования своего выбора |
| | ОПК 5.2.оценивает варианты способов, методов и технологий управления персоналом для выполнения задач в рамках своей профессиональной деятельности | Знать современные способы, методы и технологии управления персоналом | Не знает современные способы, методы и технологии управления персоналом | Удовлетворительный уровень знания современных способов, методов и технологий управления персоналом | В целом хорошее знание современных способов, методов и технологий управления | Высокий уровень знания современных способов, методов и технологий управления |
| | | Уметь выбирать наиболее подходящие варианты и подходы к управлению персоналом, исходя из задач профессиональной деятельности | Не умеет выбирать наиболее подходящие варианты и подходы к управлению персоналом, исходя из задач профессиональной деятельности | Демонстрирует частично сформированное умение выбирать наиболее подходящие варианты и подходы к управлению персоналом, исходя из задач профессиональной деятельности | Демонстрирует в целом сформированное умение выбирать наиболее подходящие варианты и подходы к управлению персоналом, исходя из задач профессиональной деятельности | Демонстрирует сформированное уверенное умение выбирать наиболее подходящие варианты и подходы к управлению персоналом, исходя из задач профессиональной деятельности |
| | | Владеть навыками оценки современных технологий управления персоналом с учетом их достоинств и недостатков | Не владеет навыками оценки современных технологий управления персоналом с учетом их достоинств и недостатков | Удовлетворительное владение навыками оценки современных технологий управления персоналом с учетом их достоинств и недостатков | В целом хорошее владение навыками оценки современных технологий управления персоналом с учетом их достоинств и недостатков | Высокий уровень владения навыками оценки современных технологий управления персоналом с учетом их достоинств и недостатков |
| ОПК-6 Способен изучать различные рынки товаров (работ, услуг) | ОПК 6.1. называет и комментирует правила и методы исследования и | Знать основные методы исследования и анализа рынка, основные понятия и закономерности развития | Не знает основные методы исследования и анализа рынка, основные понятия и закономерности развития | Не уверенно знает основные методы исследования и анализа рынка, основные понятия и закономерности развития | Недостаточно уверенно знает основные методы исследования и анализа рынка, основные понятия и закономерности развития | Уверенно знает методы исследования и анализа рынка, основные понятия и закономерности развития |

| | | | | | | |
|--|---|---|---|---|--|--|
| для выполнения задач своей профессиональной деятельности | анализа рынка, понимает закономерности развития рынков отдельных товаров и услуг | Уметь прослеживать закономерности развития рынков отдельных товаров и услуг | Не сформировано умение прослеживать закономерности развития рынков отдельных товаров и услуг | Частично сформировано умение прослеживать закономерности развития рынков отдельных товаров и услуг | В целом сформировано умение прослеживать закономерности развития рынков отдельных товаров и услуг | Сформировано уверенное умение прослеживать закономерности развития рынков отдельных товаров и услуг |
| | | Владеть способностью называть правила и методы исследования и анализа рынка, давать комментарии по каждому из них | Не владеет способностью называть правила и методы исследования и анализа рынка, давать комментарии по каждому из них | Удовлетворительное владение способностью называть правила и методы исследования и анализа рынка, давать комментарии по каждому из них | В целом хорошее владение способностью называть правила и методы исследования и анализа рынка, давать комментарии по каждому из них | Высокий уровень владения способностью называть правила и методы исследования и анализа рынка, давать комментарии по каждому из них |
| ПК 1 Способен осуществлять работу по обеспечению организации персоналом | ПК 1.1 Выполняет сбор информации о потребности организации в персонале исходя из стратегических целей управления, принимает оптимальные организационно-управленческие решения по персоналу | Знать порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах | Не знает порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах | Не уверенно знает порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах | Недостаточно уверенно знает порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах | Уверенно знает порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах |
| | | Уметь собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства, конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации | Не сформировано умение собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства, конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации | Частично сформировано умение собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства, конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации | В целом сформировано умение собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства, конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации | Сформировано уверенное умение собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства, конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации |
| | | Владеть навыками анализа планов, стратегии и структуры организации | Не владеет навыками анализа планов, стратегии и структуры организации | Удовлетворительное владение навыками анализа планов, стратегии и структуры организации | В целом хорошее владение навыками анализа планов, стратегии и структуры организации | Высокий уровень владения навыками анализа планов, стратегии и структуры организации |

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|---|
| ПК 1.2 Осуществляет поиск, привлечение, подбор и отбор персонала | Знать технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала | Не знает технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала | Не уверенно знает технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала | Недостаточно уверенно знает технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала | Уверенно знает технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала |
| | Уметь применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой | Не сформировано умение применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой | Частично сформировано умение применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой | В целом сформировано умение применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой | Сформировано уверенное умение применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой |
| | Владеть навыками выбора способов и методов привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами | Не владеет навыками выбора способов и методов привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами | Удовлетворительное владение навыками выбора способов и методов привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами | В целом хорошее владение навыками выбора способов и методов привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами | Высокий уровень владения навыками выбора способов и методов привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами |
| ПК 1.3 Решает задачи информирования и консультирования руководителей подразделений и организаций | Знать источники обеспечения организации кадрами | Не знает источники обеспечения организации кадрами | Не уверенно знает источники обеспечения организации кадрами | Недостаточно уверенно знает источники обеспечения организации кадрами | Уверенно знает источники обеспечения организации кадрами |
| | Уметь применять методики консалтинга по вопросам рынка труда и персонала | Не сформировано умение применять методики консалтинга по вопросам рынка труда и персонала | Частично сформировано умение применять методики консалтинга по вопросам рынка труда и персонала | В целом сформировано умение применять методики консалтинга по вопросам рынка труда и персонала | Сформировано уверенное умение применять методики консалтинга по вопросам рынка труда и персонала |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|---|--|--|
| | по вопросам рынка труда в части привлечения персонала, подбора, отбора и оценки затрат на персонал | Владеть навыками информирования и консультирования руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом, привлечения персонала с оценкой затрат | Не владеет навыками информирования и консультирования руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом, привлечения персонала с оценкой затрат | Удовлетворительное владение навыками информирования и консультирования руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом, привлечения персонала с оценкой затрат | В целом хорошее владение навыками информирования и консультирования руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом, привлечения персонала с оценкой затрат | Высокий уровень владения навыками информирования и консультирования руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом, привлечения персонала с оценкой затрат |
| ПК 2 Способен выполнять работу по организации и проведению оценки и аттестации персонала | ПК 1.Осуществляет организацию и проведение оценки персонала, консультирование персонала по вопросам оценки | Знать технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик, профессиональных знаний, умений и компетенций персонала | Не знает технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик, профессиональных знаний, умений и компетенций персонала | Не уверенно знает технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик, профессиональных знаний, умений и компетенций персонала | Недостаточно уверенно знает технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик, профессиональных знаний, умений и компетенций персонала | Уверенно знает технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик, профессиональных знаний, умений и компетенций персонала |
| | | Уметь определять параметры и критерии оценки персонала, обеспечивать обратную связь по результатам проведенной оценки с персоналом и руководством | Не сформировано умение определять параметры и критерии оценки персонала, обеспечивать обратную связь по результатам проведенной оценки с персоналом и руководством | Частично сформировано умение определять параметры и критерии оценки персонала, обеспечивать обратную связь по результатам проведенной оценки с персоналом и руководством | В целом сформировано умение определять параметры и критерии оценки персонала, обеспечивать обратную связь по результатам проведенной оценки с персоналом и руководством | Сформировано уверенное умение определять параметры и критерии оценки персонала, обеспечивать обратную связь по результатам проведенной оценки с персоналом и руководством |
| | | Владеть навыками определения ресурсов оценки, выбора средств и методов проведения оценки, анализа результатов и консультирования персонала по вопросам оценки | Не владеет навыками определения ресурсов оценки, выбора средств и методов проведения оценки, анализа результатов и консультирования персонала по вопросам оценки | Удовлетворительное владение навыками определения ресурсов оценки, выбора средств и методов проведения оценки, анализа результатов и консультирования персонала по вопросам оценки | В целом хорошее владение навыками определения ресурсов оценки, выбора средств и методов проведения оценки, анализа результатов и консультирования персонала по вопросам оценки | Высокий уровень владения навыками определения ресурсов оценки, выбора средств и методов проведения оценки, анализа результатов и консультирования персонала по вопросам оценки |

| | | | | | | | |
|--|--------|---|--|---|---|--|--|
| ПК 4 Способ ен выполнять работу по организации труда персонала и формированию системы оплаты труда персонала | ПК 4.1 | Выполняет работу по организации труда и реализации мероприятий по нормированию труда | Знать методы нормирования труда, межотраслевые и отраслевые нормативы трудовых затрат | Не знает методы нормирования труда, межотраслевые и отраслевые нормативы трудовых затрат | Не уверенно знает методы нормирования труда, межотраслевые и отраслевые нормативы трудовых затрат | Недостаточно уверенно знает методы нормирования труда, межотраслевые и отраслевые нормативы трудовых затрат | Уверенно знает методы нормирования труда, межотраслевые и отраслевые нормативы трудовых затрат |
| | | | Уметь внедрять методы рациональной организации труда, анализировать состояние нормирования труда, качество норм, показателей по труду, анализировать эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах | Не сформировано умение внедрять методы рациональной организации труда, анализировать состояние нормирования труда, качество норм, показателей по труду, анализировать эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах | Частично сформировано умение внедрять методы рациональной организации труда, анализировать состояние нормирования труда, качество норм, показателей по труду, анализировать эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах | В целом сформировано умение внедрять методы рациональной организации труда, анализировать состояние нормирования труда, качество норм, показателей по труду, анализировать эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах | Сформировано уверенное умение внедрять методы рациональной организации труда, анализировать состояние нормирования труда, качество норм, показателей по труду, анализировать эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах |
| | | | Владеть навыками анализа успешных корпоративных практик по организации нормирования труда для различных категорий персонала, особенностей производства и деятельности организации | Не владеет навыками анализа успешных корпоративных практик по организации нормирования труда для различных категорий персонала, особенностей производства и деятельности организации | Удовлетворительное владение навыками анализа успешных корпоративных практик по организации нормирования труда для различных категорий персонала, особенностей производства и деятельности организации | В целом хорошее владение навыками анализа успешных корпоративных практик по организации нормирования труда для различных категорий персонала, особенностей производства и деятельности организации | Высокий уровень владения навыками анализа успешных корпоративных практик по организации нормирования труда для различных категорий персонала, особенностей производства и деятельности организации |
| | ПК 4.2 | Решает задачи формирования системы оплаты | Знать современные формы и системы оплаты труда персонала | Не знает современные формы и системы оплаты труда персонала | Не уверенно знает современные формы и системы оплаты труда персонала | Недостаточно уверенно знает современные формы и системы оплаты труда персонала | Уверенно знает современные формы и системы оплаты труда персонала |

| | | | | | | | |
|--|--------|---|---|---|---|--|--|
| ПК 5 Способ ен осуществлять деятельность по разработке и реализации корпоративной социальной политики | труда | | Уметь работать с информационными системами и базами данных по оплате труда персонала | Не сформировано умение работать с информационными системами и базами данных по оплате труда персонала | Частично сформировано умение работать с информационными системами и базами данных по оплате труда персонала | В целом сформировано умение работать с информационными системами и базами данных по оплате труда персонала | Сформировано уверенное умение работать с информационными системами и базами данных по оплате труда персонала |
| | | | Владеть способами подготовки предложений по изменением условий и оплаты труда персонала | Не владеет способами подготовки предложений по изменением условий и оплаты труда персонала | Удовлетворительное владение способами подготовки предложений по изменением условий и оплаты труда персонала | В целом хорошее владение способами подготовки предложений по изменением условий и оплаты труда персонала | Высокий уровень владения способами подготовки предложений по изменением условий и оплаты труда персонала |
| | ПК 5.1 | Выполняет работу по разработке корпоративной социальной политики | Знать порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации | Не знает порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации | Не уверенно знает порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации | Недостаточно уверенно знает порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации | Уверенно знает порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации |
| | | | Уметь рассчитывать затраты на проведение специализированных социальных программ | Не сформировано умение рассчитывать затраты на проведение специализированных социальных программ | Частично сформировано умение рассчитывать затраты на проведение специализированных социальных программ | В целом сформировано умение рассчитывать затраты на проведение специализированных социальных программ | Сформировано уверенное умение рассчитывать затраты на проведение специализированных социальных программ |
| | | | Владеть способами подготовки предложений по совершенствованию мероприятий корпоративной социальной политики | Не владеет способами подготовки предложений по совершенствованию мероприятий корпоративной социальной политики | Удовлетворительное владение способами подготовки предложений по совершенствованию мероприятий корпоративной социальной политики | В целом хорошее владение способами подготовки предложений по совершенствованию мероприятий корпоративной социальной политики | Высокий уровень владения способами подготовки предложений по совершенствованию мероприятий корпоративной социальной политики |
| | ПК 5.2 | Осуществляет мероприятия по реализации и оценке корпоративной социальной политики | Знать методы анализа выполнения корпоративных социальных программ и определения их экономической эффективности | Не знает методы анализа выполнения корпоративных социальных программ и определения их экономической эффективности | Не уверенно знает методы анализа выполнения корпоративных социальных программ и определения их экономической эффективности | Недостаточно уверенно знает методы анализа выполнения корпоративных социальных программ и определения их экономической эффективности | Уверенно знает методы анализа выполнения корпоративных социальных программ и определения их экономической эффективности |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|--|---|---|
| | | Уметь доводить информацию о социальных программах до целевых групп персонала с использованием инструментов внутренних коммуникаций | Не сформировано умение доводить информацию о социальных программах до целевых групп персонала с использованием инструментов внутренних коммуникаций | Частично сформировано умение доводить информацию о социальных программах до целевых групп персонала с использованием инструментов внутренних коммуникаций | В целом сформировано умение доводить информацию о социальных программах до целевых групп персонала с использованием инструментов внутренних коммуникаций | Сформировано уверенное умение доводить информацию о социальных программах до целевых групп персонала с использованием инструментов внутренних коммуникаций |
| | | Владеть методами определения эффективности мероприятий реализуемой корпоративной социальной политики, навыками оценки удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой | Не владеет методами определения эффективности мероприятий реализуемой корпоративной социальной политики, навыками оценки удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой | Удовлетворительное владение методами определения эффективности мероприятий реализуемой корпоративной социальной политики, навыками оценки удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой | В целом хорошее владение методами определения эффективности мероприятий реализуемой корпоративной социальной политики, навыками оценки удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой | Высокий уровень владения методами определения эффективности мероприятий реализуемой корпоративной социальной политики, навыками оценки удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой |
| ПК 6 Способен реализовать методы принятия управленческих решений, принципы и методы управления изменениями, в т.ч. на основе | ПК 6.2.Применяет принципы и методы управления изменениями | Знать принципы и методы управления изменениями | Не знает принципы и методы управления изменениями | Не уверенно знает принципы и методы управления изменениями | Недостаточно уверенно знает принципы и методы управления изменениями | Уверенно знает принципы и методы управления изменениями |
| | | Уметь выбирать каналы коммуникации, находить консенсус | Не сформировано умение выбирать каналы коммуникации, находить консенсус | Частично сформировано умение выбирать каналы коммуникации, находить консенсус | В целом сформировано умение выбирать каналы коммуникации, находить консенсус | Сформировано уверенное умение выбирать каналы коммуникации, находить консенсус |
| | | Владеть технологиями преодоления локального сопротивления персонала изменениям | Не владеет технологиями преодоления локального сопротивления персонала изменениям | Удовлетворительное владение технологиями преодоления локального сопротивления персонала изменениям | В целом хорошее владение технологиями преодоления локального сопротивления персонала изменениям | Высокий уровень владения технологиями преодоления локального сопротивления персонала изменениям |

| | | | | | | | |
|---|----------|--|--|--|---|---|--|
| современных технологий управления персоналом | ПК 6.3 | Применяет современные методы и технологии управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационную культуру, групповую динамику и пр. | Знать основные принципы формирования трудового коллектива в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационную культуру, групповую динамику и пр. | Не знает основные принципы формирования трудового коллектива в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационную культуру, групповую динамику и пр. | Не уверенно знает основные принципы формирования трудового коллектива в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационную культуру, групповую динамику и пр. | Недостаточно уверенно знает основные принципы формирования трудового коллектива в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационную культуру, групповую динамику и пр. | Уверенно знает основные принципы формирования трудового коллектива в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационную культуру, групповую динамику и пр. |
| | | Уметь обосновать целесообразность применения современных методов управления персоналом исходя из задач профессиональной деятельности | Не сформировано умение обосновать целесообразность применения современных методов управления персоналом исходя из задач профессиональной деятельности | Частично сформировано умение обосновать целесообразность применения современных методов управления персоналом исходя из задач профессиональной деятельности | В целом сформировано умение обосновать целесообразность применения современных методов управления персоналом исходя из задач профессиональной деятельности | Сформировано уверенное умение обосновать целесообразность применения современных методов управления персоналом исходя из задач профессиональной деятельности | |
| | | Владеть примерами современных технологий управления персоналом | Не владеет примерами современных технологий управления персоналом | Удовлетворительное владение примерами современных технологий управления персоналом | В целом хорошее владение примерами современных технологий управления персоналом | Высокий уровень владения примерами современных технологий управления персоналом | |
| ПК 8 Способен проводить анализ рынка труда и определение | 8 ПК 8.1 | Решает задачи по определению потребности в трудовых ресурсах и | Знать общие тенденции на рынке труда и в отдельных отраслях и видах профессиональной деятельности | Не знает общие тенденции на рынке труда и в отдельных отраслях и видах профессиональной деятельности | Не уверенно знает общие тенденции на рынке труда и в отдельных отраслях и видах профессиональной деятельности | Недостаточно уверенно знает общие тенденции на рынке труда и в отдельных отраслях и видах профессиональной деятельности | Уверенно знает общие тенденции на рынке труда и в отдельных отраслях и видах профессиональной деятельности |

| | | | | | | |
|--|---|---|---|--|---|---|
| потребности в кандидатах и рабочих местах в соответствии с профилем должности и картой поиска кандидатов | составлению профиля должности, готовит информацию для кандидатов о работодателе и профиле вакантной должности | Уметь собирать, анализировать и структурировать информацию о рабочих местах, организациях и работодателях для составления профиля должности | Не сформировано умение собирать, анализировать и структурировать информацию о рабочих местах, организациях и работодателях для составления профиля должности | Частично сформировано умение собирать, анализировать и структурировать информацию о рабочих местах, организациях и работодателях для составления профиля должности | В целом сформировано умение собирать, анализировать и структурировать информацию о рабочих местах, организациях и работодателях для составления профиля должности | Сформировано уверенное умение собирать, анализировать и структурировать информацию о рабочих местах, организациях и работодателях для составления профиля должности |
| | | Владеть методами поиска во внутренних и внешних источниках информации о вакантной должности (профессии, специальности), соответствующей требованиям кандидатов | Не владеет методами поиска во внутренних и внешних источниках информации о вакантной должности (профессии, специальности), соответствующей требованиям кандидатов | Удовлетворительное владение методами поиска во внутренних и внешних источниках информации о вакантной должности (профессии, специальности), соответствующей требованиям кандидатов | В целом хорошее владение методами поиска во внутренних и внешних источниках информации о вакантной должности (профессии, специальности), соответствующей требованиям кандидатов | Высокий уровень владения Методами поиска во внутренних и внешних источниках информации о вакантной должности (профессии, специальности), соответствующей требованиям кандидатов |
| | ПК 8.2. Осуществляет сбор и анализ информации о рынке труда, источниках поиска кандидатов, об организациях и кандидатах на замещение рабочих мест в соответствии с картой поиска кандидата. | Знать основные методы и технологии рекрутинга | Не знает основные методы и технологии рекрутинга | Не уверенно знает основные методы и технологии рекрутинга | Недостаточно уверенно знает основные методы и технологии рекрутинга | Уверенно знает основные методы и технологии рекрутинга |
| | | Уметь собирать, анализировать и структурировать информацию о кандидатах | Не сформировано умение собирать, анализировать и структурировать информацию о кандидатах | Частично сформировано умение собирать, анализировать и структурировать информацию о кандидатах | В целом сформировано умение собирать, анализировать и структурировать информацию о кандидатах | Сформировано уверенное умение собирать, анализировать и структурировать информацию о кандидатах |
| | | Владеть методами поиска во внутренних и внешних источниках информации в соответствии с картой поиска кандидата | Не владеет методами поиска во внутренних и внешних источниках информации в соответствии с картой поиска кандидата | Удовлетворительное владение методами поиска во внутренних и внешних источниках информации в соответствии с картой поиска кандидата | В целом хорошее владение методами поиска во внутренних и внешних источниках информации в соответствии с картой поиска кандидата | Высокий уровень владения методами поиска во внутренних и внешних источниках информации в соответствии с картой поиска кандидата |
| Оценка за ГЭК (в соответствии с уровнем сформированности компетенций) | | | неудовлетворительно (недостаточный) | удовлетворительно (пороговый) | хорошо (базовый) | отлично (высокий) |

2.6. Критерии оценки соответствия выпускника требованиям СУОС ВО ПГНИУ

Выпускник считается соответствующим требованиям СУОС ВО ПГНИУ, если он в ходе итогового экзамена демонстрирует комплекс знаний и умений, свидетельствующий о его готовности (способности) решать задачи профессиональной деятельности в типовых ситуациях без погрешностей принципиального характера.

Критерии оценивания ответа:

1. Правильность, отсутствие принципиальных погрешностей в ответе на вопросы билета.

2. Полнота.

3. Аргументированность.

4. Умение самостоятельно излагать и обобщать материал.

5. Понимание внутри- и междисциплинарных связей .

6. Умение связать теорию и практику.

7. Общее впечатление.

Ответ выпускника оценивается оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Критерии оценивания билета:

Билет включает три вопроса по дисциплинам, изучаемым в соответствии с учебным планом по направлению бакалавриата 38.03.03 «Управление персоналом», имеющим определяющее значение для профессиональной деятельности выпускников.

Каждый вопрос билета оценивается по четырехуровневой шкале отметок («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»).

Оценка «**отлично**» ставится, если выпускник:

1. дает правильные, подробные, аргументированные ответы на вопросы билета без погрешностей принципиального характера;

2. показывает знание дисциплин в целом, понимает внутри- и междисциплинарные связи;

3. показывает свою точку зрения по излагаемому вопросу;

4. отвечает на дополнительные вопросы;

5. показывает умение оценить ситуацию в целом на основе полученных знаний, умений и навыков в области управления персоналом.

Оценка **«хорошо»** ставится, если выпускник:

1. дает правильные, полные ответы на вопросы билета без погрешностей принципиального характера;
2. отвечает на основную часть дополнительных вопросов;
3. понимает основные внутри- и междисциплинарные связи.

Но при этом:

- не может изложить и аргументировать свою позицию по проблеме;
- не может уверенно ответить на некоторые вопросы;
- не может достаточно уверенно оценить ситуацию в области управления персоналом на основе полученных знаний, умений и навыков.

Оценка **«удовлетворительно»** ставится, если:

1. ответы выпускника, в основном, правильны, без погрешностей принципиального характера, но неполные, или неточные;
2. при весьма уверенном ответе на один из вопросов, ответ на другой вопрос очень слабый (на уровне определений);
3. выпускник не понимает внутри- и междисциплинарных связей;
4. выпускник, при уверенном ответе на вопросы билета, не может ответить на основную часть дополнительных вопросов.

Оценка **«неудовлетворительно»** ставится, если выпускник:

1. не отвечает на вопросы билета;
2. отвечает на вопросы билета на уровне определений, его ответы содержат погрешности принципиального характера;
3. при неуверенном ответе на один из вопросов, не отвечает на другой или ответ содержит погрешности принципиального характера;
4. дав ответы на оба вопроса билета, не может ответить на дополнительные вопросы;
5. использует шпаргалки в любой форме.

Общая оценка за итоговый государственный экзамен выставляется исходя из оценок, полученных за ответы на каждый из трех вопросов билета.

Решения государственной экзаменационной комиссии принимаются на закрытом заседании простым большинством голосов членов комиссии, участвующих в заседании, при обязательном присутствии председателя комиссии или его заместителя. При равном числе голосов председатель комиссии (или заменяющий его заместитель председателя комиссии) обладает правом решающего голоса.

Все решения государственной аттестационной и экзаменационных комиссий оформляются протоколами заседания государственной экзаменационной комиссии, где фиксируется дисциплина, по которой сдается экзамен, номер билета, вопросы билета, уровень ответов на них студентом, оценка, подписываемыми председателем и членами ГЭК.

2.7. Методические документы для членов ГЭК

Оценочный лист для членов ГЭК по сдаче государственного экзамена

| № | ФИО выпускника | Средний балл | № билета | Оценка за 1 вопрос | Оценка за 2 вопрос | Оценка за 3 вопрос | Общая оценка члена комиссии | Итоговая оценка ГЭК |
|-----|----------------|--------------|----------|--------------------|--------------------|--------------------|-----------------------------|---------------------|
| 1 | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | |
| ... | | | | | | | | |
| n | | | | | | | | |

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

3.1. Форматы выпускной квалификационной работы

Выпускная квалификационная работа бакалавра может быть выполнена в следующих форматах:

- формате научно-исследовательской работы (академический формат);
- формате проекта организационно-управленческого / информационно-технологического решения (проектный формат);
- формате «Стартап как диплом». Выпускная квалификационная работа в формате «Стартап как диплом» представляет собой бизнес-проект, разработанный несколькими обучающимися (командой стартапа), демонстрирующий уровень подготовленности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности, сформированности компетенций, установленных ФГОС ВО или СУОС ПГНИУ.

Требования к содержанию, порядку выполнения и защиты ВКР бакалавра, выполненной в академическом, проектном форматах установлены в п.п. 3.2-3.9 настоящей программы.

Требования к содержанию, порядку выполнения и защиты ВКР в формате «Стартап как диплом» являются едиными для всех образовательных программ, реализуемых на экономическом факультете ПГНИУ, и утверждаются Ученым советом экономического факультета в виде регламента, который является обязательным приложением к настоящей программе ГИА (см. Приложение 13).

Планируемые результаты обучения для проверки компетенций и критерии их оценивания приведены в п. 3.8.

3.2. Общие требования к выпускной квалификационной работе, выполненной в академическом или проектном формате

Целью выполнения студентом выпускной квалификационной работы является определение уровня подготовленности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности.

Задачи, решаемые при выполнении студентом выпускной квалификационной работы:

- всесторонний проблемно–прикладной анализ или научное исследование одного из актуальных вопросов теоретического или практического характера по

профилю будущей деятельности;

– применение методик исследования, систематизации, обобщения и логического изложения материала;

– использование теоретических и практических знаний по избранному направлению профессиональной деятельности для решения конкретных практических задач;

- представление результатов проведенного исследования в виде готовой ВКР и ее защиты в виде доклада и презентации.

Выпускная квалификационная работа представляет собой законченную разработку актуальной социально-экономической проблемы и должна включать в себя как теоретическую часть, где студент должен продемонстрировать знания теории в области управления персоналом, так и практическую часть, в которой необходимо показать практические навыки применения знаний и умений, полученных в процессе изучения всего комплекса дисциплин. Успешная ее защита является основанием для присвоения квалификации «бакалавр».

Выпускник должен на примере конкретной организации внедрить в практику управленческие решения в области управления персоналом, использовать современный инструментарий анализа и возможности обработки информации с использованием современных информационных технологий.

Выпускная квалификационная работа может выполняться на основе реферативных и курсовых работ, изучения правовых и нормативных документов, методических и статистических материалов, специальной отечественной и зарубежной литературы, отчетных данных предприятий, организаций, где проводились практики, данных Internet-источников. Специальная литература используется для теоретического обоснования и конкретизации разрабатываемых вопросов. Фактический материал должен быть систематизирован, обработан, обобщен в виде таблиц, графиков, диаграмм, схем. Цифры и факты должны правильно и объективно отражать действительное состояние изучаемой проблемы.

Порядок выполнения выпускной квалификационной работы включает в себя следующие этапы: выбор темы, определение структуры и содержания, сбор материалов, обработка информации, оформление, экспертиза, подготовка доклада, защита.

3.3. Требования к теме выпускной квалификационной работы

Перечень направлений исследований, в рамках которых могут быть сформулированы конкретные темы ВКР, приведен в приложении 3. Пользуясь этим перечнем и своими предпочтениями, появившимися за время обучения, студент может выбрать тему работы. Формулировка темы должна соответствовать следующим общим требованиям:

- учитывать профиль подготовки;
- иметь предельную краткость (6–7 слов, без придаточных предложений, причастных и деепричастных оборотов, вводных слов);
- быть проблемной (направленной на совершение каких-либо действий);
- быть понятной и благозвучной.

Следует помнить, что ключевые слова в формулировке темы представляют собой те понятия, которым посвящается вся работа, остальные слова дают ограничительные условия, определяющие поле исследования. Из этого можно сделать вывод, что формулировка темы должна давать ясное представление об объекте и предмете исследования. Объект – это, то пространство, в рамках которого ведется исследование, а предмет – это та грань жизнедеятельности объекта, которая подлежит специальному изучению и, возможно, преобразованию.

При выборе темы студент должен руководствоваться, прежде всего, собственным интересом, ориентируясь на имеющиеся работы, выполненные в период обучения в ПГНИУ (курсовые работы, рефераты и эссе – результаты научных исследований, материалы конференций, симпозиумов и т.д.) с учетом будущей профессиональной деятельности. Предпочтительнее выбрать тему проблемного характера. Оригинальность темы также повышает общую оценку работы.

Тема работы согласовывается с научным руководителем. Руководитель оформляет каждому студенту задание (Приложение 4). В нем фиксируется тема работы, определяется ее характер и сроки отчетности. Изменение этих сроков допускается по совместному согласованию руководителя и студента, но не более чем на 10 дней. Задание подписывается студентом, руководителем и утверждается заведующим кафедрой. Выпускная квалификационная работа должна быть реальна

и актуальна для организации, и является основанием для получения студентом информации для ее выполнения.

Оформленное задание является обязательным и прилагается к выпускной квалификационной работе при представлении ее на защиту.

3.4. Требования к структуре и содержанию выпускной квалификационной работы

Выпускная квалификационная работа должна содержать:

- титульный лист;
- содержание;
- список сокращений и условных обозначений (при необходимости);
- введение;
- основная часть;
- заключение;
- список литературы;
- список терминов (при необходимости)
- приложения (при необходимости).

Титульный лист содержит наименование организации и структурного подразделения, где выполнена письменная работа, ее вид и тему, фамилию, имя, отчество выполнившего работу, фамилию, имя, отчество должност, ученую степень и ученое звание научного руководителя, место и год написания письменной работы. Образец оформления титульного листа представлен в приложении 5.

Содержание включает номера и названия глав и параграфов работы, с указанием страниц (приложение 6).

Список сокращений и условных обозначений– это все сокращения, аббревиатуры и прочие урезанные словосочетания или фразы, которые используются в работе. Это не обязательный структурный элемент бакалаврской работы. Его необходимо добавлять, только если в работе часто повторяются одни и те же аббревиатуры, термины и понятия.

Введение должно содержать:

- актуальность темы исследования;
- цель и задачи исследования;
- методы исследования;

- информационная база исследования;
- структура работы.

Объем введения 3–5 страниц.

Основная часть состоит из 3 глав. Название глав должно быть кратким, отражать проблему и не повторять название работы. Главы подразделяются на параграфы. Число параграфов определяется логикой исследования и строго не регламентируется, однако, слишком большое число параграфов, предполагающее изложение очень узких вопросов, нежелательно. Оптимальное количество параграфов – 3. Название параграфов конкретизируют название главы, но не повторяют его. Следует помнить, что каждый параграф должен содержать не описание вопроса, а определенную проблему, ее анализ и решение (подходы в науке или авторские).

Первая глава – теоретическая. В ней раскрывается сущность проблемы по заявленной теме, а также определяются общие методические подходы к ее решению. Обобщаются достигнутые успехи в конкретной предметной области. Проводится анализ законодательной и нормативной базы. Рассматриваются роль и значение данной проблемы для организации. Обосновывается отношение автора к данной проблеме. В этой главе особое внимание должно быть уделено обзору литературы и иных источников (монографии, статьи, Internet-источники) по теме исследования.

Объем теоретической главы должен составлять примерно 15-20 страниц.

Вторая глава конкретизирует первую главу. В начале данной главы должна быть дана общая характеристика деятельности объекта исследования. Здесь проводится всесторонний глубокий анализ состояния исследуемой проблемы по материалам преддипломной практики и на основании изученных и изложенных в первой главе теоретических материалов. В данной главе студент обязательно должен провести исследование (анализ) существующей на предприятии ситуации в соответствии с выбранной темой. Для данного анализа необходимо использовать изучавшиеся ранее методы анализа.

Результаты анализа являются основанием для принятия аргументированных решений по существу проблемы. Собранный эмпирический материал рекомендуется представлять в виде диаграмм, схем, таблиц для наглядного и удобного отображения информации. Каждая таблица или схема обязательно даются с сопроводительным анализом и необходимыми комментариями. Кроме того, они должны быть правильно

оформлены с указанием названия, единиц измерения, номера. С целью получить достоверные выводы по результатам исследования эмпирические и статистические данные должны быть представлены в динамике за несколько лет.

Объем этой главы должен составлять примерно 20 страниц.

В третьей главе студент должен разработать варианты решения выявленной проблемы, планируемые мероприятия и дать оценку ожидаемых социально - экономических и других результатов их реализации.

Объем третьей главы должен составлять – 15-20 страниц.

Общие требования по основной части:

- исследование и анализ законодательных и иных нормативных актов, статистических материалов по главам определяется логикой работы;
- в конце каждой главы выводы обязательны;
- все разделы и параграфы работы должны быть соизмеримы как по содержанию, так и по объему;
- все разделы и параграфы должны быть логически взаимосвязаны;
- наличие приложений определяется логикой и содержанием работы.

Заключение должно содержать краткие выводы по всей работе, ключевые моменты проведенного исследования с выделением авторских оригинальных подходов; авторские выводы, практические рекомендации. В нем должны четко прослеживаться достижение и решение задач, поставленных автором во введении.

Примерный объем заключения 3–5 страниц.

В **список источников** включаются все источники, которые, так или иначе, использовались студентом в процессе подготовки бакалаврской работы. Примеры оформления библиографических записей в списке литературы приведены в приложении 7.

Список литературы должен насчитывать не менее 40 источников.

Список терминов (гlossарий) -это перечень часто упоминающихся в работе терминов или фраз с их расшифровкой и толкованием. В списке должны присутствовать не все термины, а исключительно те, которые подчеркивают уникальность работы, ее специфику, суть исследования; при расшифровке термина следует делать ссылку на источник; в гlossарий следует включать новые для студента

понятия, а также часто упоминающиеся профессиональные клише. Все фразы и термины должны размещаться в алфавитном порядке.

Оптимальный объем глоссария до 25 слов.

Общий объем выпускной квалификационной работы – 60–80 страниц печатного текста (без приложений).

В **Приложения** выносятся вспомогательные материалы, либо те, которые сложно разместить по тексту работы (большие схемы и таблицы, графические материалы, справочные данные, образцы первичных документов и т.д.). На приложение делаются ссылки в тексте работы.

В целом выпускная квалификационная работа должна представлять законченное исследование выбранного объекта.

Выпускная квалификационная работа, в которой только излагается материал учебников, учебных пособий или законов и инструкций, не допускается к защите и возвращается студенту на доработку.

3.5. Требования к оформлению выпускной квалификационной работы

Для подготовки текста работы необходимо использовать MicrosoftWord 2007 и выше в формате А4 (210x297мм). Страницы письменной работы должны иметь следующие поля: верхнее – 20 мм, нижнее – 20 мм, левое – 25 мм, правое – 10 мм. Выравнивание текста производится по ширине, шрифт TimesNewRoman. Размер: 13. Красная строка: отступ на 1,25 мм. Интервал между строк текста ВКР: 1,5.

Страницы работы нумеруются арабскими цифрами. Титульный лист включается в общую нумерацию, но номер страницы на нем не проставляется. На последующих страницах номер проставляется *внизу страницы по центру* без абзацного отступа.

После титульного листа помещается содержание, далее следуют

Каждая глава работы, а также введение, заключение, список источников и приложения начинаются с новой страницы. Отделение страниц друг от друга осуществляется с использованием опций «Вставка» - «Разрыв страницы» на верхней панели инструментов. Не допускается разделение страниц с помощью клавиши «Enter».

Каждая глава работы обозначаются арабскими цифрами с указанием слова «Глава». Номер и название главы располагаются по центру листа без абзацного отступа полужирным шрифтом размером в 13 кеглей.

После номера главы ставится точка, после названия точка не ставится, например, «Глава 1. Название главы ». Перенос слов в заголовках не допускается.

Далее следует пустая строка, после чего помещается название параграфа.

Название параграфа помещают по центру без абзацного отступа, оформляют полужирным шрифтом 13 кеглей. Параграфы нумеруют арабскими цифрами в пределах каждой главы. Номер параграфа состоит из двух цифр, разделенных точкой и обозначающих номер главы и номер параграфа, например, «1.1. Название параграфа».

Заголовки глав и параграфов следует печатать без точки в конце, не подчеркивая. Если заголовок состоит из двух предложений, их разделяют точкой. Выравнивание заголовков в тексте работы: по центру. Строку с названием главы от строки с названием параграфа отделяет одна пустая строка. Расстояние между названием параграфа и текстом также должно составлять одну пустую строку.

Пример:

Глава 1. Теоретические основы оценки персонала организации

1.1. Понятие и современные подходы к оценке персонала организации

Параграфы отделяются друг от друга отступами в две строки.

При оформлении письменной работы необходимо стараться заполнять страницу текстом целиком. Величина пустого поля внизу страницы не должна превышать трех строк (за исключением последней страницы в главе работы, содержании, введении, заключении, приложении или списке литературы). Разделение по страницам должно производиться с помощью функции «Разрыв страницы».

Для математических выражений и формул рекомендуется использовать буквы латинского и греческого алфавитов, обозначая их курсивом, а также специальные символы с использованием редактора формул («Вставка»> «Объект»> «MicrosoftEquation 3.0»). Математические выражения и формулы, на которые в тексте

делаются ссылки, следует печатать с новой строки, отделяя пустыми строками до и после формулы. При оформлении формул пояснения используемых в них символов должны быть приведены в тексте или непосредственно под формулой. Формулы в тексте работы следует нумеровать арабскими цифрами сквозной нумерацией или в пределах главы, например «(3.1.)». Номер заключают в круглые скобки и записывают на уровне формулы справа. Если в работе имеется только одна формула, то она не нумеруется.

В формулах должны быть проставлены все знаки математических действий. Пропуски знака умножения внутри формулы не допускаются.

Формулы следует выделять из основного текста свободными строками и располагать их в середине строки. Номер указывается с правой стороны листа на уровне формулы в круглых скобках.

Пример правильного оформления формулы:

$$x_z = \frac{x_{max} - x_f}{x_{max} - x_{min}}, \quad (1.1)$$

где x_z — стандартизованное значение показателя;

x_{max} — максимальное значение показателя;

x_{min} — минимальное значение показателя;

x_f — фактическое значение показателя.

При указании числовых показателей целая часть числа должна быть отделена от дробной запятой (не точкой), а тысячные, миллионные, миллиардные и т.д. разряды должны разделяться неразрывным пробелом (сочетание клавиш «Shift + Ctrl + Пробел»). Разные разряды числа не должны переноситься между строк. При этом все числовые показатели должны иметь единицы измерения по тексту изложения, за исключением табличных данных, где единицы измерения могут быть указаны либо в целом для таблицы (если единицы измерения всех данных единые), либо для строки, либо для графы.

Пример правильного оформления числового показателя:

Выручка за 2019 г. выросла по сравнению с 2018 г. на 10 % и составила 75 569 258,63 руб.

Пример неправильного оформления числового показателя:

Выручка за 2019 г. выросла по сравнению с 2018 г. на 10 % и составила 75569 258.63 руб.

Иллюстративный материал может быть представлен рисунками, фотографиями, картами, графиками, схемами, диаграммами и другим подобным материалом. Все иллюстрации, используемые в письменной работе, именуются «рисунками» и размещают под текстом, в котором впервые дана ссылка на них, или на следующей странице, а при необходимости - в приложении к работе (если их объем превышает три страницы). Иллюстрации нумеруют арабскими цифрами сквозной нумерацией или в пределах главы. На все иллюстрации должны быть приведены ссылки в тексте работы.

Поясняющие данные (примечания) к таблицам и рисункам размещаются сразу под ними, оформляются 11 шрифтом с одинарным интервалом.

Таблицы, используемые в письменной работе, размещают под текстом, в котором впервые дана ссылка на них, или на следующей странице, а при необходимости - в приложении к работе. Таблицы нумеруют арабскими цифрами сквозной нумерацией (например, 1, 2, 3 и т.д.) или в пределах главы (например, 1.1., 1.2., 1.3. и т.д.). Если в работе одна таблица, то она не нумеруется. На все таблицы должны быть приведены ссылки в тексте работы. При ссылке следует писать слово «таблица» с указанием ее номера. Для оформления таблиц в правом верхнем углу над соответствующим заголовком помещается слово «Таблица» с указанием ее номера, например, «Таблица 1.1». Заголовок таблицы следует писать с прописной буквы, без точки в конце, размещать по центру страницы без абзацного отступа. Размер шрифта внутри таблицы должен быть от 11 до 9 кеглей, межстрочный интервал должен быть равен 1,0. Таблица масштабируется по ширине страницы (опция «Автоподбор по ширине окна»).

Пример правильного оформления таблицы

Таблица 2.3

Компоненты бизнес-модели¹

| Компонент | Характеристика компонента | Исследуемые аспекты |
|------------------------------|---|--|
| 1. Ценностное предложение | Ясное изложение пользы (преимуществ) для потребителей объясняет, что потребители получают от взаимодействия с компанией | Создание, присвоение и доставка ценности. Сеть создания ценности |
| 2. Потребители | Лица (группы лиц), имеющие определенные потребности, которые влияют на | Сегменты потребителей. Взаимоотношения с |

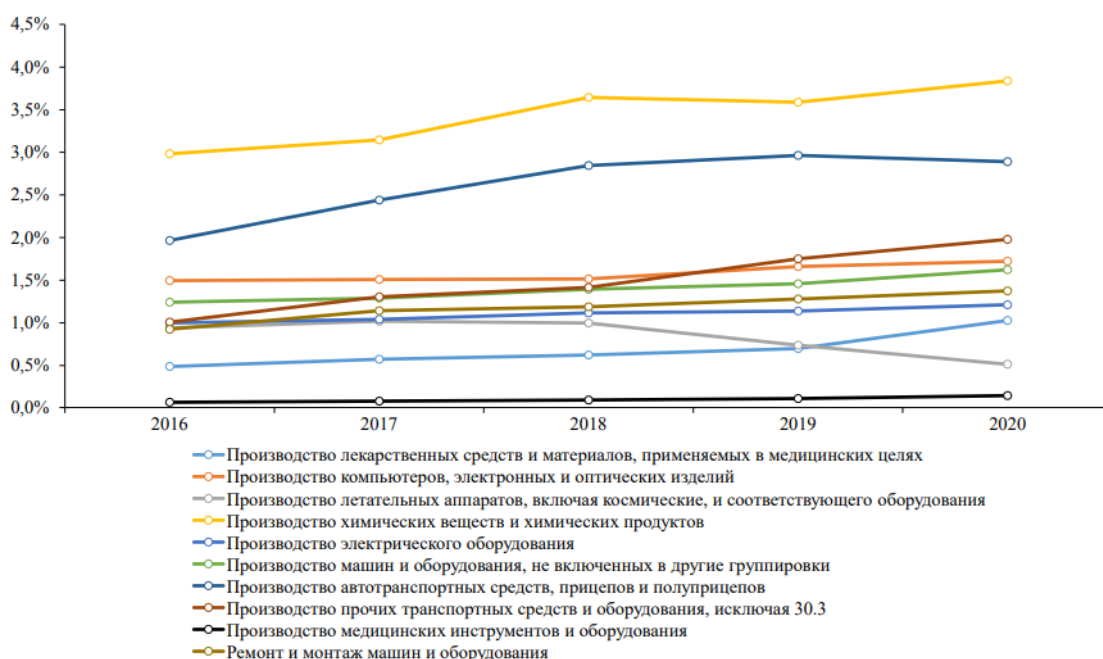
¹Мисюра А.В. Развитие бизнес-модели высокотехнологичного промышленного предприятия: дис. ... канд. экон. наук: 5.2.3 / Мисюра Андрей Васильевич. - Екатеринбург, 2022. –С. 27.

| | | |
|------------------------------|--|---|
| | получение компанией дохода | потребителем. Каналы распределения |
| 3. Монетизация | Способ (источник) получения дохода | Генерация и механизм присвоения рент предприятием |
| 4. Организация бизнеса | Бизнес-процессы и структуры, необходимые для создания ценностного предложения и способные обеспечить монетизацию | Архитектура бизнеса. Технологии и технический потенциал. Ключевые процессы. Механизмы встраивания в экосистемы |
| 5 Ресурсное обеспечение | Активы компании, необходимые ей для создания ценностного предложения | Ключевые ресурсы. Структура и специфика издержек. Управление транзакциями |

При переносе таблицы на следующую страницу необходимо продублировать шапку таблицы, а также слева вверху страницы указать на продолжение или окончание таблицы. Например, «Продолжение таблицы 3.1.» или «Окончание таблицы 3.1.».

Рисунки. При ссылке на любой тип иллюстраций следует писать слово «рисунок» с указанием его номера. Рисунки нумеруются арабскими цифрами в сквозном порядке (например, 1, 2, 3 и т.д.) либо в пределах каждой главы (например, 1.1., 1.2., 1.3. и т.д.). Например, «Рисунок 1.1. Название». Если в работе один рисунок, то он не нумеруется, например, «Рисунок. Название». Название рисунка помещают сразу же под ним по центру страницы. Шрифт названия рисунка должен быть размером 13 кеглей. Рисунок масштабируется по ширине страницы.

Пример правильного оформления рисунка:



Примечание: Рассчитано автором на основе данных «СПАРК-Интерфакс».

Рисунок 3. Динамика доли высокотехнологичных и среднетехнологичных отраслей в ВВП России за 2016–2020 гг.²

Текст работы после таблицы и рисунка отделяется одной пустой строкой.

На все таблицы, рисунки, формулы и приложения должны быть сделаны ссылки по тексту работы. При ссылке на таблицы, графический материал, формулы или приложения следует писать: «в соответствии с данными табл. 1.5.,», «согласно формуле (2.4.) ...» и т. п.

Ссылки на источники

В выпускной квалификационной работе должны быть использованы ссылки на все источники. Они оформляются в виде подстрочных ссылок. Подстрочная ссылка вынесена из текста вниз полосы документа (в сноску). В тексте после цитаты или названия источника ставится порядковый номер ссылки-сноски арабскими цифрами. Текст ссылки (библиографическое описание источника) размещается внизу страницы. Сноска, как правило, оформляется шрифтом 10 пт. Ссылка/сноска должна быть размещена на той же странице, что и текст с номером сноски.

Из сведений о первоисточнике в подстрочном примечании указываются фамилия и инициалы автора, название его книги или статьи, издательство и год

²МисюраА.В. Развитие бизнес-модели высокотехнологичного промышленного предприятия: дис. ... канд. экон. наук: 5.2.3 / МисюраАндрей Васильевич. - Екатеринбург, 2022. - 191 с.

издания, по возможности – номер страницы.

Если автор письменной работы ссылается на какое-либо определение, данное в источнике, то важно указать не только источник литературы, но и страницу в нем, где размещена эта информация. При этом фрагменты текста, цитируемые дословно, заключаются в кавычки.

Если автор письменной работы ссылается на какие-либо результаты, полученные другими исследователями, или отражаемое ими мнение, проходящее красной линией через всю опубликованную научную работу, то в этом случае корректнее сослаться на весь источник литературы целиком.

Если автору необходимо сослаться сразу на несколько источников литературы в подтверждение своей мысли, то тогда в сноске источники перечисляются через точку с запятой.

Примеры оформления внутритекстовых библиографических ссылок приведены в приложении 12.

Список использованных источников входит в содержание работы и оформляется отдельным разделом в конце работы. Используемые источники должны быть оформлены в соответствии с ГОСТ 7.1-2003 «Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления (см. приложение 7).

Нумерация источников сквозная арабскими цифрами. Все библиографические записи располагают по алфавиту фамилий авторов или первых слов заглавий документов. Библиографические записи произведений авторов-однофамильцев располагают в алфавите их инициалов. После изданий на русском языке в библиографический список включаются издания на иностранных языках в алфавитной последовательности.

Приложения

Материалы, дополняющие текст выпускной квалификационной работы (графический материал, таблицы со статистическими данными, карты, рисунки, фотографии и др. иллюстративные материалы), допускается помещать в приложениях. Приложения должны размещаться в конце работы и нумероваться арабскими цифрами сквозной нумерацией в порядке ссылок на них в тексте работы. Например, «Приложение 1.» Слово «Приложение» пишется в правом

верхнем углу страницы над заголовком. Заголовок приложения располагается по центру страницы, выполняется полужирным шрифтом размером 13 кеглей.

Приложения должны быть перечислены в оглавлении письменной работы с указанием их номеров, заголовков и страниц.

3.6. Требования к экспертизе выпускной квалификационной работы

После сдачи готовой выпускной квалификационной работы, руководитель проводит экспертизу ее соответствия требованиям, предъявляемым к структуре и оформлению, используя лист нормоконтроля (Приложение 8).

Не позднее, чем за 5 календарных дней до защиты руководитель представляет отзыв о работе студента во время выполнения выпускной квалификационной работы. Ознакомление обучающегося с отзывом осуществляется через личный кабинет обучающегося в единой телеинформационной системе ПГНИУ (далее – ЕТИС ПГНИУ).

В **отзыве** руководителя дается: 1) краткая характеристика содержания выпускной квалификационной работы, степень решения поставленных задач, а также указывается, что в работе представляет наибольший интерес, 2) оценка теоретической и практической значимости проекта, глубины исследований и полнота использования литературных источников и фактического материала, качество оформления проекта. 3) характеристика инициативности, самостоятельности, организованности студента при выполнении работы.

На основании вышеизложенных критериев руководитель делает заключение о том, что выпускная квалификационная работа соответствует (или не соответствует) предъявляемым требованиям, а студент заслуживает (или не заслуживает) присвоения квалификации бакалавр по направлению «Управление персоналом».

Образец отзыва представлен в приложении 9.

Защита выпускной квалификационной работы проводится на открытом заседании ГЭК. Дата и время защиты устанавливаются кафедрой и доводятся до сведения студентов.

3.7. Требования к защите выпускной квалификационной работы

1. Даты защит выпускных квалификационных работ определяются учебным планом. Количество заседаний ГЭК планируется из расчета не более 16 защит на

одном заседании, следовательно, ГЭК может работать в течение нескольких дней, но в пределах сроков, определенных графиком учебного процесса.

2. За неделю до защиты кафедра вывешивает график защиты студентов (с указанием фамилий выпускников). Изменение порядка защиты возможно в исключительных случаях.

3. Основанием для недопуска выпускной квалификационной работы к защите является непредставление законченной работы и необходимых документов в ГЭК за два дня до официальной даты защиты.

4. При отрицательном отзыве руководителя выпускник может быть допущен к защите по решению заведующего кафедрой. В данном случае заведующий кафедрой может сам выступить в качестве рецензента, либо привлечь для рецензирования преподавателя (специалиста), научная квалификация которого не ниже научной квалификации руководителя.

5. Студент, допущенный к защите, согласуя с руководителем выпускной квалификационной работы, готовит:

- текст доклада перед Государственной экзаменационной комиссией;
- материалы компьютерной презентации, отражающей основное содержание работы;
- иллюстративный материал, дублирующий презентацию или представляющий собой ее расширенную версию.

До защиты ВКР руководителю целесообразно организовать и провести предзащиту.

6. К защите представляются следующие документы:

- текст выпускной квалификационной работы (подписанный выпускником, научным руководителем и заведующим кафедрой) в папке скоросшивателе (1экз.) и в электронном виде (высылается на электронную почту секретарю ГЭК для проверки в системе Антиплагиат.ВУЗ);
- задание на выпускную квалификационную работу (подписанное выпускником, научным руководителем и заведующим кафедрой);
- отзыв научного руководителя;
- справка о результатах проверки ВКР в системе «Антиплагиат.ВУЗ» (Приложение 10);

– иллюстрационный материал в 5 экземплярах, на каждом из которых стоит ФИО студента и тема выпускной квалификационной работы (Приложение 11).

7. Защита выпускной квалификационной работы является открытой, на ней могут присутствовать ректор университета, декан факультета, преподаватели, представители работодателя, студенты и др.

Доклад выпускника во время защиты не должен превышать 10 минут. В докладе отражается актуальность темы, объект исследования, его цели и задачи, дается краткая характеристика содержания работы, показываются достигнутые результаты, подчеркивается авторский подход.

Обязательно использование демонстрационных материалов, выполненных в формате презентации. Материалы компьютерной презентации на защите рассматриваются не только как иллюстрационный материал, но, прежде всего, как наглядная демонстрация умения студента структурировать поставленную в проекте проблему и логически последовательно излагать свой вариант решения.

После выступления студент должен ответить на вопросы, задаваемые членами ГЭК, присутствующими на защите представителями работодателей, преподавателями и др. Вопросы могут касаться положений, выносимых на защиту, а также других аспектов, логически связанных с темой работы и касаться как практических так теоретических знаний студента, полученных в рамках освоения образовательной программы 38.03.03 «Управление персоналом».

Защита заканчивается чтением отзыва руководителя, после чего, студенту предоставляется возможность ответить на содержащиеся в нем замечания.

Решение Государственной экзаменационной комиссии об оценке выпускной квалификационной работы выносится на закрытом заседании и объявляется студентам и присутствующим в день защиты. Защищенные выпускные квалификационные работы сдаются на кафедру, где хранятся в установленном порядке.

3.8. Планируемые результаты обучения для проверки компетенций(их индикаторов) и критерии оценивания

| Код и название компетенции | Код и название индикатора | Планируемые результаты обучения | Критерии и показатели оценивания результатов обучения и уровень освоения компетенций | | | |
|--|---|---|---|---|--|--|
| | | | Недостаточный | Пороговый | Базовый | Высокий |
| УК-1 Способен осуществлять поиск, анализ и синтез информации, применять системный подход для разрешения проблемных ситуаций | УК 1.1. Осуществляет поиск информации, производит критическую оценку надежности источников | Знать основные источники информации | Не знает основные источники информации | Не уверенно знает основные источники информации | Недостаточно уверенно знает основные источники информации | Уверенно знает основные источники информации |
| | | Уметь находить информацию из разных источников, отбирать, анализировать, обобщать, делать выводы | Не сформировано умение находить информацию из разных источников, отбирать, анализировать, обобщать, делать выводы | Частично сформировано умение находить информацию из разных источников, отбирать, анализировать, обобщать, делать выводы | В целом сформировано умение находить информацию из разных источников, отбирать, анализировать, обобщать, делать выводы | Сформировано уверенное умение находить информацию из разных источников, отбирать, анализировать, обобщать, делать выводы |
| | | Владеть способностью критической оценки надежности источников информации | Не владеет способностью критической оценки надежности источников информации | Удовлетворительное владение способностью критической оценки надежности источников информации | В целом хорошее владение способностью критической оценки надежности источников информации | Высокий уровень владения способностью критической оценки надежности источников информации |
| | УК 1.2. Работает с противоречивой информацией из разных источников, находит пробелы в необходимой для разрешения проблемы информации, определяет варианты устранения пробелов | Знать основные характеристики информации и требования, предъявляемые к ней | Не знает основные характеристики информации и требования, предъявляемые к ней | Не уверенно знает основные характеристики информации и требования, предъявляемые к ней | Недостаточно уверенно знает основные характеристики информации и требования, предъявляемые к ней | Уверенно знает основные характеристики информации и требования, предъявляемые к ней |
| | | Уметь работать с противоречивой информацией, анализировать и находить пробелы, определять варианты их устранения | Не сформировано умение работать с противоречивой информацией, анализировать и находить пробелы, определять варианты их устранения | Частично сформировано умение работать с противоречивой информацией, анализировать и находить пробелы, определять варианты их устранения | В целом сформировано умение работать с противоречивой информацией, анализировать и находить пробелы, определять варианты их устранения | Сформировано уверенное умение работать с противоречивой информацией, анализировать и находить пробелы, определять варианты их устранения |
| | | Владеть навыками выполнения информационных пробелов | Не владеет навыками выполнения информационных пробелов | Удовлетворительное владение навыками выполнения информационных пробелов | В целом хорошее владение навыками выполнения информационных пробелов | Высокий уровень владения навыками выполнения информационных пробелов |

| | | | | | | |
|---|--|--|---|--|---|---|
| | УК 1.3. Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними | Знать методы анализа причинно-следственных связей на основе системного подхода | Не знает методы анализа причинно-следственных связей на основе системного подхода | Не уверенно знает методы анализа причинно-следственных связей на основе системного подхода | Недостаточно уверенно знает методы анализа причинно-следственных связей на основе системного подхода | Уверенно знает методы анализа причинно-следственных связей на основе системного подхода |
| | | Уметь определять суть проблемной ситуации с учетом вариативных контекстов | Не сформировано умение определять суть проблемной ситуации с учетом вариативных контекстов | Частично сформировано умение определять суть проблемной ситуации с учетом вариативных контекстов | В целом сформировано умение определять суть проблемной ситуации с учетом вариативных контекстов | Сформировано уверенное умение определять суть проблемной ситуации с учетом вариативных контекстов |
| | | Владеть способностью осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе эксперимента и опыта | Не владеет навыками способностью осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе эксперимента и опыта | Удовлетворительное владение навыками способностью осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе эксперимента и опыта | В целом хорошее владение навыками способностью осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе эксперимента и опыта | Высокий уровень владения навыками способностью осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе эксперимента и опыта |
| УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать способы их решения, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений | УК 2.3. Обосновывает способ решения задачи с учетом имеющихся ресурсов и ограничений. | Знать возможные способы решения типичных задач | Не знает возможные способы решения типичных задач | Не уверенно знает возможные способы решения типичных задач | Недостаточно уверенно знает возможные способы решения типичных задач | Уверенно знает возможные способы решения типичных задач |
| | | Уметь предлагать способы решения поставленной задачи и оценивать их достоинства и недостатки | Не сформировано умение предлагать способы решения поставленной задачи и оценивать их достоинства и недостатки | Частично сформировано умение предлагать способы решения поставленной задачи и оценивать их достоинства и недостатки | В целом сформировано умение предлагать способы решения поставленной задачи и оценивать их достоинства и недостатки | Сформировано уверенное умение предлагать способы решения поставленной задачи и оценивать их достоинства и недостатки |
| | | Владеть навыками обоснования выбранных способов решения задач с учетом имеющихся ресурсов и ограничений | Не владеет навыками обоснования выбранных способов решения задач с учетом имеющихся ресурсов и ограничений | Удовлетворительное владение навыками обоснования выбранных способов решения задач с учетом имеющихся ресурсов и ограничений | В целом хорошее владение навыками обоснования выбранных способов решения задач с учетом имеющихся ресурсов и ограничений | Высокий уровень владения навыками обоснования выбранных способов решения задач с учетом имеющихся ресурсов и ограничений |
| УК-3 Способен участвовать в реализации | УК 3.1. Решает задачи, предусмотренные конкретной ролью в группах | Знает основные принципы и методы командной работы, типовые роли поведения в группах | Не знает основные принципы и методы командной работы, типовые роли поведения в группах | Не уверенно знает основные принципы и методы командной работы, типовые роли поведения в группах | Недостаточно уверенно знает основные принципы и методы командной работы, типовые роли поведения в группах | Уверенно знает основные принципы и методы командной работы, типовые роли поведения в группах |

| | | | | | | |
|--|--|--|---|---|---|--|
| группового проекта | командной работе | Умеет решать задачи, предусмотренные конкретной ролью в командной работе | Не сформировано умение решать задачи, предусмотренные конкретной ролью в командной работе | Частично сформировано умение решать задачи, предусмотренные конкретной ролью в командной работе | В целом сформировано умение решать задачи, предусмотренные конкретной ролью в командной работе | Сформировано уверенное умение решать задачи, предусмотренные конкретной ролью в командной работе |
| | | Владеет навыками командной работы для выполнения профессиональных задач | Не владеет навыками командной работы для выполнения профессиональных задач | Удовлетворительное владение навыками командной работы для выполнения профессиональных задач | В целом хорошее владение навыками командной работы для выполнения профессиональных задач | Высокий уровень владения навыками командной работы для выполнения профессиональных задач |
| | УК 3.2. Разрешает противоречия и конфликты, возникающие в ходе командной работы, корректирует работу команды и перераспределяет роли с учетом интересов сторон | Знает основные методы управления командой, принципы распределения ролей в команде, методы разрешения конфликтов | Не знает основные методы управления командой, принципы распределения ролей в команде, методы разрешения конфликтов | Не уверенно знает основные методы управления командой, принципы распределения ролей в команде, методы разрешения конфликтов | Недостаточно уверенно знает основные методы управления командой, принципы распределения ролей в команде, методы разрешения конфликтов | Уверенно знает основные методы управления командой, принципы распределения ролей в команде, методы разрешения конфликтов |
| | | Уметь корректировать работу команды, выявлять и учитывать интересы сторон, приводящие к конфликтам | Не сформировано умение корректировать работу команды, выявлять и учитывать интересы сторон, приводящие к конфликтам | Частично сформировано умение корректировать работу команды, выявлять и учитывать интересы сторон, приводящие к конфликтам | В целом сформировано умение корректировать работу команды, выявлять и учитывать интересы сторон, приводящие к конфликтам | Сформировано уверенное умение корректировать работу команды, выявлять и учитывать интересы сторон, приводящие к конфликтам |
| | | Владеть способностью перераспределения ролей в команде на основе анализа результатов командной работы | Не владеет способностью перераспределения ролей в команде на основе анализа результатов командной работы | Удовлетворительное владение способностью перераспределения ролей в команде на основе анализа результатов командной работы | В целом хорошее владение способностью перераспределения ролей в команде на основе анализа результатов командной работы | Высокий уровень владения способностью перераспределения ролей в команде на основе анализа результатов командной работы |
| УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию на | УК 4.1. Осуществляет деловую коммуникацию, грамотно и аргументированно | Знать способы деловой коммуникации, необходимые для выполнения профессиональных задач | Не знает способы деловой коммуникации, необходимые для выполнения профессиональных задач | Не уверенно знает способы деловой коммуникации, необходимые для выполнения профессиональных задач | Недостаточно уверенно знает способы деловой коммуникации, необходимые для выполнения профессиональных задач | Уверенно знает способы деловой коммуникации, необходимые для выполнения профессиональных задач |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|---|--|--|
| русском и иностранно м языках в устной и письменной формах | о строит устную и письменную речь на русском и иностранном языках | Уметь аргументировано и грамотно строить устную и письменную речь на русском (при необходимости иностранном) языке, вести гармоничный диалог | Не сформировано умение аргументировано и грамотно строить устную и письменную речь на русском (при необходимости иностранном) языке, вести гармоничный диалог | Частично сформировано умение аргументировано и грамотно строить устную и письменную речь на русском (при необходимости иностранном) языке, вести гармоничный диалог | В целом сформировано умение аргументировано и грамотно строить устную и письменную речь на русском (при необходимости иностранном) языке, вести гармоничный диалог | Сформировано уверенное умение аргументировано и грамотно строить устную и письменную речь на русском (при необходимости иностранном) языке, вести гармоничный диалог |
| | | Владеть навыками свободного общения с использованием профессиональной терминологии | Не владеет навыками свободного общения с использованием профессиональной терминологии | Удовлетворительное владение навыками свободного общения с использованием профессиональной терминологии | В целом хорошее владение навыками свободного общения с использованием профессиональной терминологии | Высокий уровень владения навыками свободного общения с использованием профессиональной терминологии |
| | | Знать особенности и правила перевода официальных и профессиональных текстов с иностранного языка на русский, с русского языка на иностранный | Не знает особенности и правила перевода официальных и профессиональных текстов с иностранного языка на русский, с русского языка на иностранный | Не уверенно знает особенности и правила перевода официальных и профессиональных текстов с иностранного языка на русский, с русского языка на иностранный | Недостаточно уверенно знает особенности и правила перевода официальных и профессиональных текстов с иностранного языка на русский, с русского языка на иностранный | Уверенно знает особенности и правила перевода официальных и профессиональных текстов с иностранного языка на русский, с русского языка на иностранный |
| | | Уметь переводить и понимать официальные и профессиональные тексты на иностранном языке | Не сформировано умение переводить и понимать официальные и профессиональные тексты на иностранном языке | Частично сформировано умение переводить и понимать официальные и профессиональные тексты на иностранном языке | В целом сформировано умение переводить и понимать официальные и профессиональные тексты на иностранном языке | Сформировано уверенное умение переводить и понимать официальные и профессиональные тексты на иностранном языке |
| УК 4.2. Осуществляет перевод текстов с иностранного языка на русский и с русского на иностранный | | Владеть навыками выполнения для личных целей перевода официальных и профессиональных текстов с иностранного языка на русский, с русского языка на иностранный | Не владеет навыками выполнения для личных целей перевода официальных и профессиональных текстов с иностранного языка на русский, с русского языка на иностранный | Удовлетворительное владение навыками выполнения для личных целей перевода официальных и профессиональных текстов с иностранного языка на русский, с русского языка на иностранный | В целом хорошее владение навыками выполнения для личных целей перевода официальных и профессиональных текстов с иностранного языка на русский, с русского языка на иностранный | Высокий уровень владения навыками выполнения для личных целей перевода официальных и профессиональных текстов с иностранного языка на русский, с русского языка на иностранный |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|---|--|--|
| | УК 4.3. Представляет результаты деятельности на публичных мероприятиях устной и письменной формах | Знать нормы устной и письменной речи, принятые в профессиональной среде и основные правила публичного выступления | Не знает нормы устной и письменной речи, принятые в профессиональной среде и основные правила публичного выступления | Не уверенно знает нормы устной и письменной речи, принятые в профессиональной среде и основные правила публичного выступления | Недостаточно уверенно знает нормы устной и письменной речи, принятые в профессиональной среде и основные правила публичного выступления | Уверенно знает нормы устной и письменной речи, принятые в профессиональной среде и основные правила публичного выступления |
| | | Уметь грамотно готовить короткий, но информативный доклад результатов деятельности и их презентацию | Не сформировано умение грамотно готовить короткий, но информативный доклад результатов деятельности и их презентацию | Частично сформировано умение грамотно готовить короткий, но информативный доклад результатов деятельности и их презентацию | В целом сформировано умение грамотно готовить короткий, но информативный доклад результатов деятельности и их презентацию | Сформировано уверенное умение грамотно готовить короткий, но информативный доклад результатов деятельности и их презентацию |
| | | Владеть нормами и моделями речевого поведения применительно к конкретной ситуации академического и профессионального взаимодействия | Не владеет нормами и моделями речевого поведения применительно к конкретной ситуации академического и профессионального взаимодействия | Удовлетворительное владение нормами и моделями речевого поведения применительно к конкретной ситуации академического и профессионального взаимодействия | В целом хорошее владение нормами и моделями речевого поведения применительно к конкретной ситуации академического и профессионального взаимодействия | Высокий уровень владения нормами и моделями речевого поведения применительно к конкретной ситуации академического и профессионального взаимодействия |
| УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом и философском | УК 5.1. Ориентируется в культурном разнообразии современного мира в контексте его исторического развития | Знает о культурном разнообразии современного мира в контексте исторического развития | Не знает о культурном разнообразии современного мира в контексте исторического развития | Не уверенно знает о культурном разнообразии современного мира в контексте исторического развития | Недостаточно уверенно знает о культурном разнообразии современного мира в контексте исторического развития | Уверенно знает о культурном разнообразии современного мира в контексте исторического развития |
| | | Уметь критически оценивать и обобщать новые знания с учетом культурного разнообразия общества | Не сформировано умение критически оценивать и обобщать новые знания с учетом культурного разнообразия общества | Частично сформировано умение критически оценивать и обобщать новые знания с учетом культурного разнообразия общества | В целом сформировано умение критически оценивать и обобщать новые знания с учетом культурного разнообразия общества | Сформировано уверенное умение критически оценивать и обобщать новые знания с учетом культурного разнообразия общества |

| | | | | | | |
|-----------------|--|--|--|--|---|---|
| М контекстах | | Владеть принципами целостного подхода к анализу проблем общества и конкретного предприятия | Не владеет принципами целостного подхода к анализу проблем общества и конкретного предприятия | Удовлетворительное владение принципами целостного подхода к анализу проблем общества и конкретного предприятия | В целом хорошее владение принципами целостного подхода к анализу проблем общества и конкретного предприятия | Высокий уровень владения принципами целостного подхода к анализу проблем общества и конкретного предприятия |
| | УК 5.2. Понимает историко-культурное своеобразие своей страны | Знать культурно-исторические особенности своей страны | Не знает культурно-исторические особенности своей страны | Не уверенно знает культурно-исторические особенности своей страны | Недостаточно уверенно знает культурно-исторические особенности своей страны | Уверенно знает культурно-исторические особенности своей страны |
| | | Уметь анализировать вклад культурных и исторических ценностей своей страны в мировую культуру | Не сформировано умение анализировать вклад культурных и исторических ценностей своей страны в мировую культуру | Частично сформировано умение анализировать вклад культурных и исторических ценностей своей страны в мировую культуру | В целом сформировано умение анализировать вклад культурных и исторических ценностей своей страны в мировую культуру | Сформировано уверенное умение анализировать вклад культурных и исторических ценностей своей страны в мировую культуру |
| | | Владеть способностью оценивать своеобразие и культуру народов и национальных групп страны, признавать их ценность и проявлять внимание к ним | Не владеет способностью оценивать своеобразие и культур народов и национальных групп страны, признавать их ценность и проявлять внимание к ним | Удовлетворительное владение способностью оценивать своеобразие и культур народов и национальных групп страны, признавать их ценность и проявлять внимание к ним | В целом хорошее владение способностью оценивать своеобразие и культур народов и национальных групп страны, признавать их ценность и проявлять внимание к ним | Высокий уровень владения способностью оценивать своеобразие и культур народов и национальных групп страны, признавать их ценность и проявлять внимание к ним |
| | УК 5.3 Воспринимает социальные, этические, конфессиональные и культурные различия | Знать принципы толерантного отношения к культурным особенностям представителей различных этносов и конфессий | Не знает принципы толерантного отношения к культурным особенностям представителей различных этносов и конфессий | Не уверенно знает принципы толерантного отношения к культурным особенностям представителей различных этносов и конфессий | Недостаточно уверенно знает принципы толерантного отношения к культурным особенностям представителей различных этносов и конфессий | Уверенно знает принципы толерантного отношения к культурным особенностям представителей различных этносов и конфессий |
| | | Уметь реализовывать недискриминационное толерантное восприятие культурных особенностей в личном и массовом общении и выполнении поставленной задачи | Не сформировано умение реализовывать недискриминационное толерантное восприятие культурных особенностей в личном и массовом общении и выполнении поставленной задачи | Частично сформировано умение реализовывать недискриминационное толерантное восприятие культурных особенностей в личном и массовом общении и выполнении поставленной задачи | В целом сформировано умение реализовывать недискриминационное толерантное восприятие культурных особенностей в личном и массовом общении и выполнении поставленной задачи | Сформировано уверенное умение реализовывать недискриминационное толерантное восприятие культурных особенностей в личном и массовом общении и выполнении поставленной задачи |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|--|
| | | Владеть принципами недискриминационного взаимодействия и толерантного восприятия культурных особенностей представителей различных этносов и конфессий | Не владеет принципами недискриминационного взаимодействия и толерантного восприятия культурных особенностей представителей различных этносов и конфессий | Удовлетворительное владение принципами недискриминационного взаимодействия и толерантного восприятия культурных особенностей представителей различных этносов и конфессий | В целом хорошее владение принципами недискриминационного взаимодействия и толерантного восприятия культурных особенностей представителей различных этносов и конфессий | Высокий уровень владения принципами недискриминационного взаимодействия и толерантного восприятия культурных особенностей представителей различных этносов и конфессий |
| УК-6 Способен управлять своими ресурсами, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития | УК 6.1 Оценивает собственные ресурсы (временные, личностные, психологические) | Знать свои личностные и психологические возможности в контексте самоорганизации и саморазвития | Не знает свои личностные и психологические возможности в контексте самоорганизации и саморазвития | Не уверенно знает свои личностные и психологические возможности в контексте самоорганизации и саморазвития | Недостаточно уверенно знает свои личностные и психологические возможности в контексте самоорганизации и саморазвития | Уверенно знает свои личностные и психологические возможности в контексте самоорганизации и саморазвития |
| | | Уметь адекватно оценивать временные ресурсы и ограничения | Не сформировано умение адекватно оценивать временные ресурсы и ограничения | Частично сформировано умение адекватно оценивать временные ресурсы и ограничения | В целом сформировано умение адекватно оценивать временные ресурсы и ограничения | Сформировано уверенное умение адекватно оценивать временные ресурсы и ограничения |
| | | Владеть способами определения и минимизации неэффективных расходов времени и других ресурсов | Не владеет способами определения и минимизации неэффективных расходов времени и других ресурсов | Удовлетворительное владение способами определения и минимизации неэффективных расходов времени и других ресурсов | В целом хорошее владение способами определения и минимизации неэффективных расходов времени и других ресурсов | Высокий уровень владения способами определения и минимизации неэффективных расходов времени и других ресурсов |
| | УК 6.2. Управляет собственными ресурсами (тайм-менеджмент, стресс-менеджмент, самопрезентация) | Знать способы самоорганизации и саморазвития | Не знает способы самоорганизации и саморазвития | Не уверенно знает способы самоорганизации и саморазвития | Недостаточно уверенно знает способы самоорганизации и саморазвития | Уверенно знает способы самоорганизации и саморазвития |
| | | Уметь эффективно организовывать и структурировать свое время и другие ресурсы при решении профессиональных задач | Не сформировано умение эффективно организовывать и структурировать свое время и другие ресурсы при решении профессиональных задач | Частично сформировано умение эффективно организовывать и структурировать свое время и другие ресурсы при решении профессиональных задач | В целом сформировано умение эффективно организовывать и структурировать свое время и другие ресурсы при решении профессиональных задач | Сформировано уверенное умение эффективно организовывать и структурировать свое время и другие ресурсы при решении профессиональных задач |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|---|---|--|
| | | Владеть способами самодиагностики и управления стрессом, приемами самопрезентации | Не владеет способами самодиагностики и управления стрессом, приемами самопрезентации | Удовлетворительное владение способами самодиагностики и управления стрессом, приемами самопрезентации | В целом хорошее владение способами самодиагностики и управления стрессом, приемами самопрезентации | Высокий уровень владения способами самодиагностики и управления стрессом, приемами самопрезентации |
| УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности | УК 7.1. Выбирает здоровьесберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма | Знать основные способы поддержания здорового образа жизни, понимать влияние данного фактора на обеспечение полноценной социальной и профессиональной деятельности | Не знает основные способы поддержания здорового образа жизни, понимать влияние данного фактора на обеспечение полноценной социальной и профессиональной деятельности | Не уверенно знает основные способы поддержания здорового образа жизни, понимать влияние данного фактора на обеспечение полноценной социальной и профессиональной деятельности | Недостаточно уверенно знает основные способы поддержания здорового образа жизни, понимать влияние данного фактора на обеспечение полноценной социальной и профессиональной деятельности | Уверенно знает основные способы поддержания здорового образа жизни, понимать влияние данного фактора на обеспечение полноценной социальной и профессиональной деятельности |
| | | Уметь выбирать мероприятия по здоровьесбережению с учетом особенностей организма | Не сформировано умение выбирать мероприятия по здоровьесбережению с учетом особенностей организма | Частично сформировано умение выбирать мероприятия по здоровьесбережению с учетом особенностей организма | В целом сформировано умение выбирать мероприятия по здоровьесбережению с учетом особенностей организма | Сформировано уверенное умение выбирать мероприятия по здоровьесбережению с учетом особенностей организма |
| | | Владеть способностью объяснять и пропагандировать нормы здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях | Не владеет способностью объяснять и пропагандировать нормы здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях | Удовлетворительное владение способностью объяснять и пропагандировать нормы здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях | В целом хорошее владение способностью объяснять и пропагандировать нормы здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях | Высокий уровень владения способностью объяснять и пропагандировать нормы здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях |
| | УК 7.2. Планирует свое время для оптимального сочетания физической и | Знать требования к оптимальному сочетанию физической и умственной нагрузки для обеспечения работоспособности | Не знает требования к оптимальному сочетанию физической и умственной нагрузки для обеспечения работоспособности | Не уверенно знает требования к оптимальному сочетанию физической и умственной нагрузки для обеспечения работоспособности | Недостаточно уверенно знает требования к оптимальному сочетанию физической и умственной нагрузки для обеспечения работоспособности | Уверенно знает требования к оптимальному сочетанию физической и умственной нагрузки для обеспечения работоспособности |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|---|---|
| | умственной нагрузки и обеспечения работоспособности | Уметь планировать свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки | Не сформировано умение планировать свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки | Частично сформировано умение планировать свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки | В целом сформировано умение планировать свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки | Сформировано уверенное умение планировать свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки |
| | | Владеть способностью к устойчивому обеспечению работоспособности на основании оптимального сочетания физической и умственной нагрузки | Не владеет способностью к устойчивому обеспечению работоспособности на основании оптимального сочетания физической и умственной нагрузки | Удовлетворительное владение способностью к устойчивому обеспечению работоспособности на основании оптимального сочетания физической и умственной нагрузки | В целом хорошее владение способностью к устойчивому обеспечению работоспособности на основании оптимального сочетания физической и умственной нагрузки | Высокий уровень владения способностью к устойчивому обеспечению работоспособности на основании оптимального сочетания физической и умственной нагрузки |
| УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности и безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении | УК 8.1. Анализирует факторы вредного влияния на жизнедеятельность элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) | Знать основные законодательные и нормативно-методические документы, направленные на охрану окружающей среды и безопасность жизнедеятельности населения | Не знает основные законодательные и нормативно-методические документы, направленные на охрану окружающей среды и безопасность жизнедеятельности населения | Не уверенно знает основные законодательные и нормативно-методические документы, направленные на охрану окружающей среды и безопасность жизнедеятельности населения | Недостаточно уверенно знает основные законодательные и нормативно-методические документы, направленные на охрану окружающей среды и безопасность жизнедеятельности населения | Уверенно знает основные законодательные и нормативно-методические документы, направленные на охрану окружающей среды и безопасность жизнедеятельности населения |
| | | Уметь анализировать вредные факторы среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, аварийно-опасных химических веществ, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) | Не сформировано умение анализировать вредные факторы среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, аварийно-опасных химических веществ, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) | Частично сформировано умение анализировать вредные факторы среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, аварийно-опасных химических веществ, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) | В целом сформировано умение анализировать вредные факторы среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, аварийно-опасных химических веществ, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) | Сформировано уверенное умение анализировать вредные факторы среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, аварийно-опасных химических веществ, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) |
| | | Владеть способностью оценивать их влияние на жизнедеятельность населения | Не владеет способностью оценивать их влияние на жизнедеятельность населения | Удовлетворительное владение способностью оценивать их влияние на жизнедеятельность населения | В целом хорошее владение способностью оценивать их влияние на жизнедеятельность населения | Высокий уровень владения способностью оценивать их влияние на жизнедеятельность населения |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|---|---|
| чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов | УК 8.2. Идентифицирует опасные и вредные факторы, выявляет и устраняет проблемы, связанные с нарушением техники безопасности в рамках осуществляемой деятельности | Знать основные методы обеспечения безопасных условий труда и защиты от влияния опасных и вредных факторов | Не знает основные методы обеспечения безопасных условий труда и защиты от влияния опасных и вредных факторов | Не уверенно знает основные методы обеспечения безопасных условий труда и защиты от влияния опасных и вредных факторов | Недостаточно уверенно знает основные методы обеспечения безопасных условий труда и защиты от влияния опасных и вредных факторов | Уверенно знает основные методы обеспечения безопасных условий труда и защиты от влияния опасных и вредных факторов |
| | | Уметь идентифицировать опасные и вредные факторы в рамках осуществляемой деятельности | Не сформировано умение идентифицировать опасные и вредные факторы в рамках осуществляемой деятельности | Частично сформировано умение идентифицировать опасные и вредные факторы в рамках осуществляемой деятельности | В целом сформировано умение идентифицировать опасные и вредные факторы в рамках осуществляемой деятельности | Сформировано уверенное умение идентифицировать опасные и вредные факторы в рамках осуществляемой деятельности |
| | | Владеть приемами и методами устранения проблем, связанных с нарушением техники безопасности в быту и на рабочем месте | Не владеет приемами и методами устранения проблем, связанных с нарушением техники безопасности в быту и на рабочем месте | Удовлетворительное владение приемами и методами устранения проблем, связанных с нарушением техники безопасности в быту и на рабочем месте | В целом хорошее владение приемами и методами устранения проблем, связанных с нарушением техники безопасности в быту и на рабочем месте | Высокий уровень владения приемами и методами устранения проблем, связанных с нарушением техники безопасности в быту и на рабочем месте |
| | УК 8.3. Выявляет проблемы, причины и условия возникновения чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов | Знать причины и условия возникновения чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов | Не знает причины и условия возникновения чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов | Не уверенно знает причины и условия возникновения чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов | Недостаточно уверенно знает причины и условия возникновения чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов | Уверенно знает причины и условия возникновения чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов |
| | | Уметь выявлять возможные проблемы, приводящие к возникновению чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов и предупреждать их появление | Не сформировано умение выявлять возможные проблемы, приводящие к возникновению чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов и предупреждать их появление | Частично сформировано умение выявлять возможные проблемы, приводящие к возникновению чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов и предупреждать их появление | В целом сформировано умение выявлять возможные проблемы, приводящие к возникновению чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов и предупреждать их появление | Сформировано уверенное умение выявлять возможные проблемы, приводящие к возникновению чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов и предупреждать их появление |
| | | | | | | |

| | | | | | |
|--|---|---|---|--|--|
| по их предупреждению | Владеть методами прогнозирования возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий, последствий военных конфликтов принимать меры по их предупреждению | Не владеет методами прогнозирования возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий, последствий военных конфликтов принимать меры по их предупреждению | Удовлетворительное владение методами прогнозирования возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий, последствий военных конфликтов принимать меры по их предупреждению | В целом хорошее владение методами прогнозирования возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий, последствий военных конфликтов принимать меры по их предупреждению | Высокий уровень владения методами прогнозирования возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий, последствий военных конфликтов принимать меры по их предупреждению |
| УК 8.4 Разъясняет правила поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов; оказывает первую помощь, описывает способы участия в восстановительных мероприятиях | Знать алгоритмы действий при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного происхождения, правила оказания первой помощи и виды восстановительных мероприятий | Не знает алгоритмы действий при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного происхождения, правила оказания первой помощи и виды восстановительных мероприятий | Не уверенно знает алгоритмы действий при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного происхождения, правила оказания первой помощи и виды восстановительных мероприятий | Недостаточно уверенно знает алгоритмы действий при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного происхождения, правила оказания первой помощи и виды восстановительных мероприятий | Уверенно знает алгоритмы действий при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного происхождения, правила оказания первой помощи и виды восстановительных мероприятий |
| | Уметь соблюдать и разъяснять правила поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного происхождения, оказывать первую помощь и участвовать в восстановительных мероприятиях | Не сформировано умение соблюдать и разъяснять правила поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного происхождения, оказывать первую помощь и участвовать в восстановительных мероприятиях | Частично сформировано умение соблюдать и разъяснять правила поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного происхождения, оказывать первую помощь и участвовать в восстановительных мероприятиях | В целом сформировано умение соблюдать и разъяснять правила поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного происхождения, оказывать первую помощь и участвовать в восстановительных мероприятиях | Сформировано уверенное умение соблюдать и разъяснять правила поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного происхождения, оказывать первую помощь и участвовать в восстановительных мероприятиях |

| | | | | | | |
|---|--|---|--|---|--|--|
| | | Владеть способностью осуществлять оперативные действия по предотвращению чрезвычайных ситуаций и/или их последствий, в том числе при угрозе и возникновении военных конфликтов | Не владеет навыками способностью осуществлять оперативные действия по предотвращению чрезвычайных ситуаций и/или их последствий, в том числе при угрозе и возникновении военных конфликтов | Удовлетворительное владение навыками способностью осуществлять оперативные действия по предотвращению чрезвычайных ситуаций и/или их последствий, в том числе при угрозе и возникновении военных конфликтов | В целом хорошее владение навыками способностью осуществлять оперативные действия по предотвращению чрезвычайных ситуаций и/или их последствий, в том числе при угрозе и возникновении военных конфликтов | Высокий уровень владения навыками способностью осуществлять оперативные действия по предотвращению чрезвычайных ситуаций и/или их последствий, в том числе при угрозе и возникновении военных конфликтов |
| УК-9 Знает правовые и этические нормы, способен оценивать последствия нарушения этих норм | УК 9.1. Ориентируется в правовых принципах и нормах в разных сферах жизнедеятельности и последствиях их нарушения | Знать основные правовые нормы, применяемые в профессиональной и других сферах жизнедеятельности | Не знает основные правовые нормы, применяемые в профессиональной и других сферах жизнедеятельности | Не уверенно знает основные правовые нормы, применяемые в профессиональной и других сферах жизнедеятельности | Недостаточно уверенно знает основные правовые нормы, применяемые в профессиональной и других сферах жизнедеятельности | Уверенно знает основные правовые нормы, применяемые в профессиональной и других сферах жизнедеятельности |
| | | Уметь оценивать последствия нарушения правовых норм, применяемых в профессиональной и других сферах жизнедеятельности | Не сформировано умение оценивать последствия нарушения правовых норм, применяемых в профессиональной и других сферах жизнедеятельности | Частично сформировано умение оценивать последствия нарушения правовых норм, применяемых в профессиональной и других сферах жизнедеятельности | В целом сформировано умение оценивать последствия нарушения правовых норм, применяемых в профессиональной и других сферах жизнедеятельности | Сформировано уверенное умение оценивать последствия нарушения правовых норм, применяемых в профессиональной и других сферах жизнедеятельности |
| | | Владеть способностью ориентироваться в правовых принципах и нормах, применяемых в разных сферах деятельности | Не владеет способностью ориентироваться в правовых принципах и нормах, применяемых в разных сферах деятельности | Удовлетворительное владение способностью ориентироваться в правовых принципах и нормах, применяемых в разных сферах деятельности | В целом хорошее владение способностью ориентироваться в правовых принципах и нормах, применяемых в разных сферах деятельности | Высокий уровень владения способностью ориентироваться в правовых принципах и нормах, применяемых в разных сферах деятельности |
| | УК. 9.2 Ориентируется в этических нормах поведения в | Знать основные этические нормы, применяемые в будущей профессии | Не знает основные этические нормы, применяемые в будущей профессии | Не уверенно знает основные этические нормы, применяемые в будущей профессии | Недостаточно уверенно знает основные этические нормы, применяемые в будущей профессии | Уверенно знает основные этические нормы, применяемые в будущей профессии |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|--|
| | разных видах профессиональной деятельности и последствиях их нарушения | Уметь оценивать последствия нарушения этических норм в профессиональной деятельности | Не сформировано умение оценивать последствия нарушения этических норм в профессиональной деятельности | Частично сформировано умение оценивать последствия нарушения этических норм в профессиональной деятельности | В целом сформировано умение оценивать последствия нарушения этических норм в профессиональной деятельности | Сформировано уверенное умение оценивать последствия нарушения этических норм в профессиональной деятельности |
| | | Владеть способностью ориентироваться в этических нормах, применяемых в разных сферах деятельности | Не владеет способностью ориентироваться в этических нормах, применяемых в разных сферах деятельности | Удовлетворительное владение способностью ориентироваться в этических нормах, применяемых в разных сферах деятельности | В целом хорошее владение способностью ориентироваться в этических нормах, применяемых в разных сферах деятельности | Высокий уровень владения способностью ориентироваться в этических нормах, применяемых в разных сферах деятельности |
| УК-10 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах | УК 10.1 Учитывает психофизиологические особенности развития лиц с ОВЗ и инвалидностью в процессе социального взаимодействия | Знать основные методы социальной и профессиональной адаптации лиц с ограниченными возможностями здоровья | Не знает основные методы социальной и профессиональной адаптации лиц с ограниченными возможностями здоровья | Не уверенно знает основные методы социальной и профессиональной адаптации лиц с ограниченными возможностями здоровья | Недостаточно уверенно знает основные методы социальной и профессиональной адаптации лиц с ограниченными возможностями здоровья | Уверенно знает основные методы социальной и профессиональной адаптации лиц с ограниченными возможностями здоровья |
| | | Уметь применять методы социальной и профессиональной адаптации лиц с ограниченными возможностями здоровья | Не сформировано умение применять методы социальной и профессиональной адаптации лиц с ограниченными возможностями здоровья | Частично сформировано умение применять методы социальной и профессиональной адаптации лиц с ограниченными возможностями здоровья | В целом сформировано умение применять методы социальной и профессиональной адаптации лиц с ограниченными возможностями здоровья | Сформировано уверенное умение применять методы социальной и профессиональной адаптации лиц с ограниченными возможностями здоровья |
| | | Владеть навыками содействия успешной социальной и профессиональной адаптации лиц с ограниченными возможностями здоровья | Не владеет методами содействия успешной социальной и профессиональной адаптации лиц с ограниченными возможностями здоровья | Удовлетворительное владение методами содействия успешной социальной и профессиональной адаптации лиц с ограниченными возможностями здоровья | В целом хорошее владение методами содействия успешной социальной и профессиональной адаптации лиц с ограниченными возможностями здоровья | Высокий уровень владения методами содействия успешной социальной и профессиональной адаптации лиц с ограниченными возможностями здоровья |

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|---|
| УК 10.2 Демонстрирует толерантное отношение к лицам с ОВЗ и инвалидностью | Знать принципы толерантного отношения и конструктивного взаимодействия с людьми с ОВЗ | Не знает принципы толерантного отношения и конструктивного взаимодействия с людьми с ОВЗ | Не уверенно знает принципы толерантного отношения и конструктивного взаимодействия с людьми с ОВЗ | Недостаточно уверенно знает принципы толерантного отношения и конструктивного взаимодействия с людьми с ОВЗ | Уверенно знает принципы толерантного отношения и конструктивного взаимодействия с людьми с ОВЗ |
| | Уметь проявлять терпимость к особенностям лиц с ограниченными возможностями здоровья в социальной и профессиональной сферах | Не сформировано умение проявлять терпимость к особенностям лиц с ограниченными возможностями здоровья в социальной и профессиональной сферах | Частично сформировано умение проявлять терпимость к особенностям лиц с ограниченными возможностями здоровья в социальной и профессиональной сферах | В целом сформировано умение проявлять терпимость к особенностям лиц с ограниченными возможностями здоровья в социальной и профессиональной сферах | Сформировано уверенное умение проявлять терпимость к особенностям лиц с ограниченными возможностями здоровья в социальной и профессиональной сферах |
| | Владеть способностью к установлению и поддержанию общности с лицами с ОВЗ и инвалидностью | Не владеет способностью к установлению и поддержанию общности с лицами с ОВЗ и инвалидностью | Удовлетворительное владение способностью к установлению и поддержанию общности с лицами с ОВЗ и инвалидностью | В целом хорошее владение способностью к установлению и поддержанию общности с лицами с ОВЗ и инвалидностью | Высокий уровень владения способностью к установлению и поддержанию общности с лицами с ОВЗ и инвалидностью |
| УК 10.3 Выстраивает профессиональное взаимодействие с лицами, имеющими психофизиологические особенности, с учетом нозологии | Знать о нозологиях, связанных с ограниченными возможностями здоровья | Не знает о нозологиях, связанных с ограниченными возможностями здоровья | Не уверенно знает о нозологиях, связанных с ограниченными возможностями здоровья | Недостаточно уверенно знает о нозологиях, связанных с ограниченными возможностями здоровья | Уверенно знает о нозологиях, связанных с ограниченными возможностями здоровья |
| | Уметь использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах | Не сформировано умение использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах | Частично сформировано умение использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах | В целом сформировано умение использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах | Сформировано уверенное умение использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|--|--|
| | | Владеть представлениями о способах взаимодействия с людьми с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья в социальной и профессиональной сферах | Не владеет представлениями о способах взаимодействия с людьми с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья в социальной и профессиональной сферах | Удовлетворительное владение представлениями о способах взаимодействия с людьми с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья в социальной и профессиональной сферах | В целом хорошее владение представлениями о способах взаимодействия с людьми с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья в социальной и профессиональной сферах | Высокий уровень владения представлениями о способах взаимодействия с людьми с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья в социальной и профессиональной сферах |
| УК-11 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности | УК 11.1 Учитывает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике при принятии экономических решений | Знать понятие общественных благ и роль государства в их обеспечении, цели, задачи и инструменты регулятивной (в том числе бюджетной, денежно-кредитной, социальной и пенсионной) политики государства | Не знает понятие общественных благ и роль государства в их обеспечении, цели, задачи и инструменты регулятивной (в том числе бюджетной, денежно-кредитной, социальной и пенсионной) политики государства | Не уверенно знает понятие общественных благ и роль государства в их обеспечении, цели, задачи и инструменты регулятивной (в том числе бюджетной, денежно-кредитной, социальной и пенсионной) политики государства | Недостаточно уверенно знает понятие общественных благ и роль государства в их обеспечении, цели, задачи и инструменты регулятивной (в том числе бюджетной, денежно-кредитной, социальной и пенсионной) политики государства | Уверенно знает понятие общественных благ и роль государства в их обеспечении, цели, задачи и инструменты регулятивной (в том числе бюджетной, денежно-кредитной, социальной и пенсионной) политики государства |
| | | Уметь критически оценивать информацию о перспективах экономического роста и технологического развития экономики страны, последствий экономической политики для принятия обоснованных экономических решений | Не сформировано умение критически оценивать информацию о перспективах экономического роста и технологического развития экономики страны, последствий экономической политики для принятия обоснованных экономических решений | Частично сформировано умение критически оценивать информацию о перспективах экономического роста и технологического развития экономики страны, последствий экономической политики для принятия обоснованных экономических решений | В целом сформировано умение критически оценивать информацию о перспективах экономического роста и технологического развития экономики страны, последствий экономической политики для принятия обоснованных экономических решений | Сформировано уверенное умение критически оценивать информацию о перспективах экономического роста и технологического развития экономики страны, последствий экономической политики для принятия обоснованных экономических решений |

| | | | | | |
|---|--|--|---|---|--|
| | Владеть способностью понимать влияние государственного регулирования на экономическую динамику и благосостояние индивидов | Не владеет способностью понимать влияние государственного регулирования на экономическую динамику и благосостояние индивидов | Удовлетворительное владение способностью понимать влияние государственного регулирования на экономическую динамику и благосостояние индивидов | В целом хорошее владение способностью понимать влияние государственного регулирования на экономическую динамику и благосостояние индивидов | Высокий уровень владения способностью понимать влияние государственного регулирования на экономическую динамику и благосостояние индивидов |
| УК 11.2 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения финансовых целей | Знать основные финансовые организации и принципы взаимодействия с ними, основные финансовые инструменты и возможности их использования для достижения финансового благополучия и других целей | Не знает основные финансовые организации и принципы взаимодействия с ними, основные финансовые инструменты и возможности их использования для достижения финансового благополучия и других целей | Не уверенно знает основные финансовые организации и принципы взаимодействия с ними, основные финансовые инструменты и возможности их использования для достижения финансового благополучия и других целей | Недостаточно уверенно знает основные финансовые организации и принципы взаимодействия с ними, основные финансовые инструменты и возможности их использования для достижения финансового благополучия и других целей | Уверенно знает основные финансовые организации и принципы взаимодействия с ними, основные финансовые инструменты и возможности их использования для достижения финансового благополучия и других целей |
| | Уметь анализировать условия финансовых продуктов и положения договоров с финансовыми организациями | Не сформировано умение анализировать условия финансовых продуктов и положения договоров с финансовыми организациями | Частично сформировано умение анализировать условия финансовых продуктов и положения договоров с финансовыми организациями | В целом сформировано умение анализировать условия финансовых продуктов и положения договоров с финансовыми организациями | Сформировано уверенное умение анализировать условия финансовых продуктов и положения договоров с финансовыми организациями |
| | Владеть методами решения типичных задач в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающих на разных этапах жизни | Не владеет методами решения типичных задач в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающих на разных этапах жизни | Удовлетворительное владение методами решения типичных задач в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающих на разных этапах жизни | В целом хорошее владение методами решения типичных задач в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающих на разных этапах жизни | Высокий уровень владения методами решения типичных задач в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающих на разных этапах жизни |

| | | | | | | | |
|---|---|------|--|--|--|--|---|
| | УК Использует финансовые инструменты для управления личными финансами (бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски | 11.3 | Знать основные виды личных доходов, основные виды расходов, в том числе обязательных, принципы управления личными финансами и ведения личного бюджета | Не знает основные виды личных доходов, основные виды расходов, в том числе обязательных, принципы управления личными финансами и ведения личного бюджета | Не уверенно знает основные виды личных доходов, основные виды расходов, в том числе обязательных, принципы управления личными финансами и ведения личного бюджета | Недостаточно уверенно знает основные виды личных доходов, основные виды расходов, в том числе обязательных, принципы управления личными финансами и ведения личного бюджета | Уверенно знает основные виды личных доходов, основные виды расходов, в том числе обязательных, принципы управления личными финансами и ведения личного бюджета |
| | | | Уметь оценивать свои права на налоговые льготы, пенсионные и социальные выплаты, вести личный бюджет, в том числе используя программные продукты | Не сформировано умение оценивать свои права на налоговые льготы, пенсионные и социальные выплаты, вести личный бюджет, в том числе используя программные продукты | Частично сформировано умение оценивать свои права на налоговые льготы, пенсионные и социальные выплаты, вести личный бюджет, в том числе используя программные продукты | В целом сформировано умение оценивать свои права на налоговые льготы, пенсионные и социальные выплаты, вести личный бюджет, в том числе используя программные продукты | Сформировано уверенное умение оценивать свои права на налоговые льготы, пенсионные и социальные выплаты, вести личный бюджет, в том числе используя программные продукты |
| | | | Владеть способностью контролировать собственные экономические и финансовые риски | Не владеет способностью контролировать собственные экономические и финансовые риски | Удовлетворительное владение способностью контролировать собственные экономические и финансовые риски | В целом хорошее владение способностью контролировать собственные экономические и финансовые риски | Высокий уровень владения способностью контролировать собственные экономические и финансовые риски |
| УК-12 Способен формироват ь нетерпимое отношение к коррупцион ному поведению | УК Определяет основные признаки регуляторы коррупционного поведения | 12.1 | Знать основные термины и понятия, используемые в антикоррупционном законодательстве | Не знает основные термины и понятия, используемые в антикоррупционном законодательстве | Не уверенно знает основные термины и понятия, используемые в антикоррупционном законодательстве | Недостаточно уверенно знает основные термины и понятия, используемые в антикоррупционном законодательстве | Уверенно знает основные термины и понятия, используемые в антикоррупционном законодательстве |
| | | | Уметь определять, распознавать признаки коррупционного поведения | Не сформировано умение определять, распознавать признаки коррупционного поведения | Частично сформировано умение определять, распознавать признаки коррупционного поведения | В целом сформировано умение определять, распознавать признаки коррупционного поведения | Сформировано уверенное умение определять, распознавать признаки коррупционного поведения |
| | | | Владеть способностью правильно идентифицировать и оценивать коррупционные риски | Не владеет способностью правильно идентифицировать и оценивать коррупционные риски | Удовлетворительное владение способностью правильно идентифицировать и оценивать коррупционные риски | В целом хорошее владение способностью правильно идентифицировать и оценивать коррупционные риски | Высокий уровень владения способностью правильно идентифицировать и оценивать коррупционные риски |

| | | | | | | |
|--|---|---|---|--|---|---|
| | УК 12.2 Использует способы профилактики формирования нетерпимого отношения к коррупционному поведению различных областях жизнедеятельности | Знать способы профилактики коррупции | Не знает способы профилактики коррупции | Не уверенно знает способы профилактики коррупции | Недостаточно уверенно знает способы профилактики коррупции | Уверенно знает способы профилактики коррупции |
| | | Уметь разъяснять социальные, правовые и этические последствия коррупционных действий | Не сформировано умение разъяснять социальные, правовые и этические последствия коррупционных действий | Частично сформировано умение разъяснять социальные, правовые и этические последствия коррупционных действий | В целом сформировано умение разъяснять социальные, правовые и этические последствия коррупционных действий | Сформировано уверенное умение разъяснять социальные, правовые и этические последствия коррупционных действий |
| | | Владеть базовыми этическими ценностями в социальной и профессиональной сферах, исключаяющими коррупционное поведение | Не владеет базовыми этическими ценностями в социальной и профессиональной сферах, исключаяющими коррупционное поведение | Удовлетворительное владение базовыми этическими ценностями в социальной и профессиональной сферах, исключаяющими коррупционное поведение | В целом хорошее владение базовыми этическими ценностями в социальной и профессиональной сферах, исключаяющими коррупционное поведение | Высокий уровень владения базовыми этическими ценностями в социальной и профессиональной сферах, исключаяющими коррупционное поведение |
| | УК 12.3 Осуществляет взаимодействие на основе нетерпимого отношения к коррупционному поведению в социальной и профессиональной сферах | Знать принципы взаимодействия, пресекающие манипулятивное поведение коррупционного характера | Не знает принципы взаимодействия, пресекающие манипулятивное поведение коррупционного характера | Не уверенно знает принципы взаимодействия, пресекающие манипулятивное поведение коррупционного характера | Недостаточно уверенно знает принципы взаимодействия, пресекающие манипулятивное поведение коррупционного характера | Уверенно знает принципы взаимодействия, пресекающие манипулятивное поведение коррупционного характера |
| | | Уметь давать правовую и этическую оценку ситуациям, связанным с коррупционным поведением | Не сформировано умение давать оценку коррупционному поведению | Частично сформировано умение давать оценку коррупционному поведению | В целом сформировано умение давать оценку коррупционному поведению | Сформировано уверенное умение давать оценку коррупционному поведению |
| | | Владеть способностью пресекать действия коррупционного характера | Не владеет способностью пресекать действия коррупционного характера | Удовлетворительное владение способностью пресекать действия коррупционного характера | В целом хорошее владение способностью пресекать действия коррупционного характера | Высокий уровень владения способностью пресекать действия коррупционного характера |
| ОПК-1. Способен понимать закономерности | ОПК 1.1. понимает закономерности развития экономической | Знать основные закономерности развития, основные текущие процессы в социально-экономических системах | Не знает основные закономерности развития социально-экономических систем | Не уверенно знает основные закономерности развития социально-экономических систем | Недостаточно уверенно знает основные закономерности развития социально-экономических систем | Уверенно знает основные закономерности развития социально-экономических систем |

| | | | | | | |
|---|---|---|--|--|---|---|
| развития экономичес кой системы и ориентиру ясь на них предлагать обоснованн ые организаци онно-управленчес кие решения в рамках своей профессиона льной деятельност и | системы и может объяснить причины её изменения в рамках своей профессионально й деятельности | Уметь объяснять и анализировать движущие силы и закономерности, события и процессы, протекающие в социально-экономической системе | Не сформировано умение объяснять и анализировать движущие силы и закономерности, события и процессы, протекающие в социально-экономической системе | Частично сформировано умение объяснять и анализировать движущие силы и закономерности, события и процессы, протекающие в социально-экономической системе | В целом сформировано умение объяснять и анализировать движущие силы и закономерности, события и процессы, протекающие в социально-экономической системе | Сформировано уверенное умение объяснять и анализировать движущие силы и закономерности, события и процессы, протекающие в социально-экономической системе |
| | | Владеть способами анализа социально-экономических проблем и процессов, и объяснить причины их возникновения | Не владеет способами анализа социально-экономических проблем и процессов, и объяснить причины их возникновения | Удовлетворительное владение способами анализа социально-экономических проблем и процессов, и объяснить причины их возникновения | В целом хорошее владение способами анализа социально-экономических проблем и процессов, и объяснить причины их возникновения | Высокий уровень владения способами анализа социально-экономических проблем и процессов, и объяснить причины их возникновения |
| | ОПК 1.2. имеет представление об основных принципах и способах функционирования и управления экономическими системами, может их назвать, понимает порядок и случаи их применения | Знать основные закономерности функционирования и управления социально-экономическими системами | Не знает основные закономерности функционирования и управления социально-экономическими системами | Не уверенно знает основные закономерности функционирования и управления социально-экономическими системами | Недостаточно уверенно знает основные закономерности функционирования и управления социально-экономическими системами | Уверенно знает основные закономерности функционирования и управления социально-экономическими системами |
| | | Уметь анализировать процессы, происходящие в социально-экономических системах, выявлять положительную и отрицательную динамику | Не сформировано умение анализировать процессы, происходящие в социально-экономических системах, выявлять положительную и отрицательную динамику | Частично сформировано умение анализировать процессы, происходящие в социально-экономических системах, выявлять положительную и отрицательную динамику | В целом сформировано умение анализировать процессы, происходящие в социально-экономических системах, выявлять положительную и отрицательную динамику | Сформировано уверенное умение анализировать процессы, происходящие в социально-экономических системах, выявлять положительную и отрицательную динамику |
| | | Владеть навыками определения подходов к управлению экономической системой в зависимости от принципов ее организации и способа функционирования | Не владеет навыками определения подходов к управлению экономической системой в зависимости от принципов ее организации и способа функционирования | Удовлетворительное владение навыками определения подходов к управлению экономической системой в зависимости от принципов ее организации и способа функционирования | В целом хорошее владение навыками определения подходов к управлению экономической системой в зависимости от принципов ее организации и способа функционирования | Высокий уровень владения навыками определения подходов к управлению экономической системой в зависимости от принципов ее организации и способа функционирования |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

| | | | | | |
|--|---|---|---|--|--|
| ОПК 1.3. называет и комментирует основные источники и способы финансирования, понимает различия между ними и может оценить и выбрать необходимые при решении профессиональных задач | Знать основные источники и способы финансирования при решении профессиональных задач | Не знает основные источники и способы финансирования при решении профессиональных задач | Не уверенно знает основные источники и способы финансирования при решении профессиональных задач | Недостаточно уверенно знает основные источники и способы финансирования при решении профессиональных задач | Уверенно знает основные источники и способы финансирования при решении профессиональных задач |
| | Уметь выбрать необходимые источники и способы финансирования, необходимые при решении профессиональных задач | Не сформировано умение выбрать необходимые источники и способы финансирования, необходимые при решении профессиональных задач | Частично сформировано умение выбрать необходимые источники и способы финансирования, необходимые при решении профессиональных задач | В целом сформировано умение выбрать необходимые источники и способы финансирования, необходимые при решении профессиональных задач | Сформировано уверенное умение выбрать необходимые источники и способы финансирования, необходимые при решении профессиональных задач |
| | Владеть способностью понимать различия между источниками и способами финансирования | Не владеет способностью понимать различия между источниками и способами финансирования | Удовлетворительное владение способностью понимать различия между источниками и способами финансирования | В целом хорошее владение способностью понимать различия между источниками и способами финансирования | Высокий уровень владения способностью понимать различия между источниками и способами финансирования |
| ОПК 1.4. понимает содержание основных систем учета фактов хозяйственной жизни и методику составления бухгалтерской отчетности для выполнения задач в рамках своей профессиональной деятельности | Знать основные системы учета хозяйственных операций, методику составления бухгалтерской отчетности | Не знает основные системы учета хозяйственных операций, методику составления бухгалтерской отчетности | Не уверенно знает основные системы учета хозяйственных операций, методику составления бухгалтерской отчетности | Недостаточно уверенно знает основные системы учета хозяйственных операций, методику составления бухгалтерской отчетности | Уверенно знает основные системы учета хозяйственных операций, методику составления бухгалтерской отчетности |
| | Уметь использовать для проведения анализа данные бухгалтерского учета и отчетности | Не сформировано умение использовать для проведения анализа данные бухгалтерского учета и отчетности | Частично сформировано умение использовать для проведения анализа данные бухгалтерского учета и отчетности | В целом сформировано умение использовать для проведения анализа данные бухгалтерского учета и отчетности | Сформировано уверенное умение использовать для проведения анализа данные бухгалтерского учета и отчетности |
| | Владеть навыками анализа и интерпретации данных бухгалтерского учета и отчетности | Не владеет навыками анализа и интерпретации данных бухгалтерского учета и отчетности | Удовлетворительное владение навыками анализа и интерпретации данных бухгалтерского учета и отчетности | В целом хорошее владение навыками анализа и интерпретации данных бухгалтерского учета и отчетности | Высокий уровень владения навыками анализа и интерпретации данных бухгалтерского учета и отчетности |
| ОПК 1.5 производит оценку вариантов управленческих и | Знать принципы принятия организационно-управленческих решений | Не знает принципы принятия организационно-управленческих решений | Не уверенно знает принципы принятия организационно-управленческих решений | Недостаточно уверенно знает принципы принятия организационно-управленческих решений | Уверенно знает принципы принятия организационно-управленческих решений |

| | | | | | | |
|---|--|---|---|--|--|---|
| | организационных решений на основе показателей экономической эффективности исходя из имеющейся информации | Уметь применять инструменты экономического анализа для принятия обоснованных управленческих решений | Не сформировано умение применять инструменты экономического анализа для принятия обоснованных управленческих решений | Частично сформировано умение применять инструменты экономического анализа для принятия обоснованных управленческих решений | В целом сформировано умение применять инструменты экономического анализа для принятия обоснованных управленческих решений | Сформировано уверенное умение применять инструменты экономического анализа для принятия обоснованных управленческих решений |
| | | Владеть методами прогнозирования последствий принятых организационно-управленческих решений на основе показателей экономической эффективности | Не владеет методами прогнозирования последствий принятых организационно-управленческих решений на основе показателей экономической эффективности | Удовлетворительное владение методами прогнозирования последствий принятых организационно-управленческих решений на основе показателей экономической эффективности | В целом хорошее владение методами прогнозирования последствий принятых организационно-управленческих решений на основе показателей экономической эффективности | Высокий уровень владения методами прогнозирования последствий принятых организационно-управленческих решений на основе показателей экономической эффективности |
| ОПК-2 Способен понимать принципы работы современных информационных-коммуникационных технологий и использовать их для решения профессиональных задач с учетом требований информации | ОПК 2.1. демонстрирует базовые знания в области информационно-коммуникационных технологий | Знать электронные библиотечные системы, необходимые для поиска учебной и научной литературы, общие пакеты прикладных программ (MSExcel и др.), предназначенных для выполнения учебных и профессиональных задач | Не знает электронные библиотечные системы, необходимые для поиска учебной и научной литературы, общие пакеты прикладных программ (MSExcel и др.), предназначенных для выполнения учебных и профессиональных задач | Не уверенно знает электронные библиотечные системы, необходимые для поиска учебной и научной литературы, общие пакеты прикладных программ (MSExcel и др.), предназначенных для выполнения учебных и профессиональных задач | Недостаточно уверенно знает электронные библиотечные системы, необходимые для поиска учебной и научной литературы, общие пакеты прикладных программ (MSExcel и др.), предназначенных для выполнения учебных и профессиональных задач | Уверенно знает электронные библиотечные системы, необходимые для поиска учебной и научной литературы, общие пакеты прикладных программ (MSExcel и др.), предназначенных для выполнения учебных и профессиональных задач |
| | | Уметь применять как минимум один из общих пакетов прикладных программ, используемых для поиска и обработки информации, необходимой для выполнения учебных и исследовательских работ | Не сформировано умение применять как минимум один из общих пакетов прикладных программ, используемых для поиска и обработки информации, необходимой для выполнения учебных и исследовательских работ | Частично сформировано умение применять как минимум один из общих пакетов прикладных программ, используемых для поиска и обработки информации, необходимой для выполнения учебных и исследовательских работ | В целом сформировано умение применять как минимум один из общих пакетов прикладных программ, используемых для поиска и обработки информации, необходимой для выполнения учебных и исследовательских работ | Сформировано уверенное умение применять как минимум один из общих пакетов прикладных программ, используемых для поиска и обработки информации, необходимой для выполнения учебных и исследовательских работ |

| | | | | | | |
|--------------------------|--|--|--|---|--|--|
| нной безопасност и | | Владеть навыками использования электронных библиотечных систем, информационных ресурсов для поиска необходимой литературы, экономической, статистической и пр. информации | Не владеет навыками использования электронных библиотечных систем, информационных ресурсов для поиска необходимой литературы, экономической, статистической и пр. информации | Удовлетворительное владение навыками использования электронных библиотечных систем, информационных ресурсов для поиска необходимой литературы, экономической, статистической и пр. информации | В целом хорошее владение навыками использования электронных библиотечных систем, информационных ресурсов для поиска необходимой литературы, экономической, статистической и пр. информации | Высокий уровень владения навыками использования электронных библиотечных систем, информационных ресурсов для поиска необходимой литературы, экономической, статистической и пр. информации |
| | ОПК 2.2. ориентируясь на задачи профессиональной деятельности, обоснованно выбирает информационно-коммуникационные технологии и использует их в профессиональной деятельности с учетом требований информационной безопасности | Знать характеристики современных информационно-коммуникационных технологий, соответствующих содержанию профессиональных задач | Не знает характеристики современных информационно-коммуникационных технологий, соответствующих содержанию профессиональных задач | Не уверенно знает характеристики современных информационно-коммуникационных технологий, соответствующих содержанию профессиональных задач | Недостаточно уверенно знает характеристики современных информационно-коммуникационных технологий, соответствующих содержанию профессиональных задач | Уверенно знает характеристики современных информационно-коммуникационных технологий, соответствующих содержанию профессиональных задач |
| | | Уметь выбирать современные информационно-коммуникационные технологии, соответствующие содержанию профессиональных задач, основываясь на принципах их работы | Не сформировано умение выбирать современные информационно-коммуникационные технологии, соответствующие содержанию профессиональных задач, основываясь на принципах их работы | Частично сформировано умение выбирать современные информационно-коммуникационные технологии, соответствующие содержанию профессиональных задач, основываясь на принципах их работы | В целом сформировано умение выбирать современные информационно-коммуникационные технологии, соответствующие содержанию профессиональных задач, основываясь на принципах их работы | Сформировано уверенное умение выбирать современные информационно-коммуникационные технологии, соответствующие содержанию профессиональных задач, основываясь на принципах их работы |
| | | Владеть правилами полноценной защиты конфиденциальной информации | Не владеет правилами полноценной защиты конфиденциальной информации | Удовлетворительное владение правилами полноценной защиты конфиденциальной информации | В целом хорошее владение правилами полноценной защиты конфиденциальной информации | Высокий уровень владения правилами полноценной защиты конфиденциальной информации |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|---|
| ОПК-3 Способен самостоятельно осуществлять научно-исследовательскую деятельность в своей профессиональной области с использованием современных методов исследования | ОПК 3.1. ставит цель и задачи и составляет план научного исследования в рамках своей профессиональной области | Знать основные методы проведения научных и прикладных исследований | Не знает основные методы проведения научных исследований | Не уверенно знает основные методы проведения научных исследований | Недостаточно уверенно знает основные методы проведения научных исследований | Уверенно знает основные методы проведения научных исследований |
| | | Уметь проводить самостоятельное, развернутое и логически завершенное исследование по выбранной теме | Не сформировано умение проводить самостоятельное, развернутое и логически завершенное исследование по выбранной теме | Частично сформировано умение проводить самостоятельное, развернутое и логически завершенное исследование по выбранной теме | В целом сформировано умение проводить самостоятельное, развернутое и логически завершенное исследование по выбранной теме | Сформировано уверенное умение проводить самостоятельное, развернутое и логически завершенное исследование по выбранной теме |
| | | Владеть навыками проведения научных и прикладных исследований в соответствии с поставленными в ВКР задачами | Не владеет навыками проведения научных и прикладных исследований в соответствии с поставленными в ВКР задачами | Удовлетворительное владение навыками проведения научных и прикладных исследований в соответствии с поставленными в ВКР задачами | В целом хорошее владение навыками проведения научных и прикладных исследований в соответствии с поставленными в ВКР задачами | Высокий уровень владения навыками проведения научных и прикладных исследований в соответствии с поставленными в ВКР задачами |
| | ОПК 3.2. осуществляет сбор, критический анализ информации, обработку информации, применяя методы научных и прикладных исследований в соответствии с поставленной задачей | Знать методы поиска и систематизации информации об экономических процессах и явлениях | Не знает методы поиска и систематизации информации об экономических процессах и явлениях | Не уверенно знает методы поиска и систематизации информации об экономических процессах и явлениях | Недостаточно уверенно знает методы поиска и систематизации информации об экономических процессах и явлениях | Уверенно знает методы поиска и систематизации информации об экономических процессах и явлениях |
| | | Уметь работать с национальными и международными базами данных с целью поиска информации, необходимой для решения поставленных задач | Не сформировано умение работать с национальными и международными базами данных с целью поиска информации, необходимой для решения поставленных задач | Частично сформировано умение работать с национальными и международными базами данных с целью поиска информации, необходимой для решения поставленных задач | В целом сформировано умение работать с национальными и международными базами данных с целью поиска информации, необходимой для решения поставленных задач | Сформировано уверенное умение работать с национальными и международными базами данных с целью поиска информации, необходимой для решения поставленных задач |
| | | Владеть основными методами, средствами получения, представления, хранения и обработки информации | Не владеет основными методами, средствами получения, представления, хранения и обработки информации | Удовлетворительное владение основными методами, средствами получения, представления, хранения и обработки информации | В целом хорошее владение основными методами, средствами получения, представления, хранения и обработки информации | Высокий уровень владения основными методами, средствами получения, представления, хранения и обработки информации |

| | | | | | |
|--|---|---|---|--|--|
| ОПК 3.3. находит недостатки и пробелы в исследуемой экономической системе в рамках своей профессиональной области и аргументировано обосновывает предложения по устранению выявленных недостатков и пробелов | Знать понятие, основные характеристики и свойства социально-экономических систем, основные закономерности их функционирования | Не знает понятие, основные характеристики и свойства социально-экономических систем, основные закономерности их функционирования | Не уверенно знает понятие, основные характеристики и свойства социально-экономических систем, основные закономерности их функционирования | Недостаточно уверенно знает понятие, основные характеристики и свойства социально-экономических систем, основные закономерности их функционирования | Уверенно знает понятие, основные характеристики и свойства социально-экономических систем, основные закономерности их функционирования |
| | Уметь обосновывать действия для решения проблемной ситуации в виде последовательности шагов, предвидя результат каждого из них | Не сформировано умение обосновывать действия для решения проблемной ситуации в виде последовательности шагов, предвидя результат каждого из них | Частично сформировано умение обосновывать действия для решения проблемной ситуации в виде последовательности шагов, предвидя результат каждого из них | В целом сформировано умение обосновывать действия для решения проблемной ситуации в виде последовательности шагов, предвидя результат каждого из них | Сформировано уверенное умение обосновывать действия для решения проблемной ситуации в виде последовательности шагов, предвидя результат каждого из них |
| | Владеть методами исследования недостатков и пробелов в функционировании социально -экономических систем | Не владеет методами исследования недостатков и пробелов в функционировании социально -экономических систем | Удовлетворительное владение методами исследования недостатков и пробелов в функционировании социально -экономических систем | В целом хорошее владение методами исследования недостатков и пробелов в функционировании социально -экономических систем | Высокий уровень владения методами исследования недостатков и пробелов в функционировании социально -экономических систем |
| ОПК 3.4. оформляет и представляет результаты своих научных и прикладных исследований в письменной и устной формах с использованием информационных технологий | Знать требования методических материалов и специфику представления результатов исследования | Не знает требования методических материалов и специфику представления результатов исследования | Не уверенно знает требования методических материалов и специфику представления результатов исследования | Недостаточно уверенно знает требования методических материалов и специфику представления результатов исследования | Уверенно знает требования методических материалов и специфику представления результатов исследования |
| | Уметь данных представлять результаты проведенного исследования в виде готовой ВКР | Не сформировано умение представлять результаты проведенного исследования в виде готовой ВКР | Частично сформировано умение представлять результаты проведенного исследования в виде готовой ВКР | В целом сформировано умение представлять результаты проведенного исследования в виде готовой ВКР | Сформировано уверенное умение представлять результаты проведенного исследования в виде готовой ВКР |

| | | | | | | |
|---|---|--|---|--|--|--|
| | | Владеть навыками оформления, обсуждения и представления результатов проведенного исследования на защите ВКР в виде доклада, презентации, научной статьи | Оформление результатов проведенного исследования не соответствует требованиям. | Оформление результатов проведенного исследования содержит небольшие неточности. Подготовлены тезисы доклада по материалам исследования, презентация. | Результаты проведенного исследования оформлены в соответствии с требованиями. Подготовлены тезисы доклада по материалам исследования, презентация, содержащие отдельные неточности | Результаты проведенного исследования оформлены в соответствии с требованиями. Подготовлены тезисы доклада по материалам исследования, презентация подготовлена и опубликована статьи в рецензируемом научном журнале, индексируемом в РИНЦ |
| ОПК-4 Способен применять статистические и экономико-математические методы для обработки экономической информации и выявления закономерностей экономических процессов | ОПК 4.1. применяет основные методы математического анализа для количественной оценки социально-экономических процессов | Знать базовый математический аппарат, применяемый в анализе деятельности предприятия как социально – экономической системы | Не знает базовый математический аппарат, применяемый в анализе деятельности предприятия как социально – экономической системы | Не уверенно знает базовый математический аппарат, применяемый в анализе деятельности предприятия как социально – экономической системы | Недостаточно уверенно знает базовый математический аппарат, применяемый в анализе деятельности предприятия как социально – экономической системы | Уверенно знает базовый математический аппарат, применяемый в анализе деятельности предприятия как социально – экономической системы |
| | | Уметь анализировать социально-экономические системы с использованием математического аппарата | Не сформировано умение анализировать социально-экономические системы с использованием математического аппарата | Частично сформировано умение анализировать социально-экономические системы с использованием математического аппарата | В целом сформировано умение анализировать социально-экономические системы с использованием математического аппарата | Сформировано уверенное умение анализировать социально-экономические системы с использованием математического аппарата |
| | | Владеть навыками интерпретации результатов математического анализа социально-экономических систем | Не владеет навыками интерпретации результатов математического анализа социально-экономических систем | Удовлетворительное владение навыками интерпретации результатов математического анализа социально-экономических систем | В целом хорошее владение навыками интерпретации результатов математического анализа социально-экономических систем | Высокий уровень владения навыками интерпретации результатов математического анализа социально-экономических систем |
| | ОПК 4.2. применяет методы обобщения и группировки количественной | Знать методы первичной обработки статистической информации, типы экономических данных и др. | Не знает методы первичной обработки статистической информации, типы экономических данных и др. | Не уверенно знает методы первичной обработки статистической информации, типы экономических данных и др. | Недостаточно уверенно знает методы первичной обработки статистической информации, типы экономических данных и др. | Уверенно знает методы первичной обработки статистической информации, типы экономических данных и др. |

| | | | | | | | |
|---|---|--|---|--|---|---|---|
| информации описания экономической ситуации помощи статистических показателей | и | Уметь определять и описывать экономическую ситуацию на основе обработки статистических данных | и | Не сформировано умение определять и описывать экономическую ситуацию на основе обработки статистических данных | Частично сформировано умение определять и описывать экономическую ситуацию на основе обработки статистических данных | В целом сформировано умение определять и описывать экономическую ситуацию на основе обработки статистических данных | Сформировано уверенное умение определять и описывать экономическую ситуацию на основе обработки статистических данных |
| | с | Владеть способностью анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты | и | Не владеет способностью анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты | Удовлетворительное владение способностью анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты | В целом хорошее владение способностью анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты | Высокий уровень владения способностью анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты |
| ОПК 4.3. устанавливает изучает взаимосвязи между экономическими процессами явлениями помощью математических и статистических методов моделей. | и | Знать базовый методический аппарат, применяемый для построения количественных и качественных моделей, описывающих экономические взаимосвязи явлений и процессов | и | Не знает базовый методический аппарат, применяемый для построения количественных и качественных моделей, описывающих экономические взаимосвязи явлений и процессов | Не уверенно знает базовый методический аппарат, применяемый для построения количественных и качественных моделей, описывающих экономические взаимосвязи явлений и процессов | Недостаточно уверенно знает базовый методический аппарат, применяемый для построения количественных и качественных моделей, описывающих экономические взаимосвязи явлений и процессов | Уверенно знает базовый методический аппарат, применяемый для построения количественных и качественных моделей, описывающих экономические взаимосвязи явлений и процессов |
| | с | Уметь применять методический и аналитический инструментальный для постановки и решения прикладных задач с применением базовых экономических моделей | и | Не сформировано умение применять методический и аналитический инструментальный для постановки и решения прикладных задач с применением базовых экономических моделей | Частично сформировано умение применять методический и аналитический инструментальный для постановки и решения прикладных задач с применением базовых экономических моделей | В целом сформировано умение применять методический и аналитический инструментальный для постановки и решения прикладных задач с применением базовых экономических моделей | Сформировано уверенное умение применять методический и аналитический инструментальный для постановки и решения прикладных задач с применением базовых экономических моделей |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|---|--|
| | | | Владеть методами содержательного интерпретирования формальных выводов экономических моделей | Не владеет методами содержательного интерпретирования формальных выводов экономических моделей | Удовлетворительное владение методами содержательного интерпретирования формальных выводов экономических моделей | В целом хорошее владение методами содержательного интерпретирования формальных выводов экономических моделей | Высокий уровень владения методами содержательного интерпретирования формальных выводов экономических моделей |
| ОПК-5 Владеет знанием основ современной философии и концепций управления персоналом | ОПК 5.2. оценивает варианты способов, методов и технологий управления персоналом для выполнения задач в рамках своей профессиональной деятельности | Знать основные способы, методы и технологии управления персоналом | Не знает основные способы, методы и технологии управления персоналом | Не уверенно знает основные способы, методы и технологии управления персоналом | Недостаточно уверенно знает основные способы, методы и технологии управления персоналом | Уверенно знает основные способы, методы и технологии управления персоналом | |
| | | Уметь оценивать варианты способов, методов и технологий управления персоналом для выполнения профессиональных задач | Не сформировано умение оценивать варианты способов, методов и технологий управления персоналом для выполнения профессиональных задач | Частично сформировано умение оценивать варианты способов, методов и технологий управления персоналом для выполнения профессиональных задач | В целом сформировано умение оценивать варианты способов, методов и технологий управления персоналом для выполнения профессиональных задач | Сформировано уверенное умение оценивать варианты способов, методов и технологий управления персоналом для выполнения профессиональных задач | |
| | | Владеть способами выбора методов и технологий управления персоналом на основе сравнения альтернатив | Не владеет способами выбора методов и технологий управления персоналом на основе сравнения альтернатив | Удовлетворительное владение способами выбора методов и технологий управления персоналом на основе сравнения альтернатив | В целом хорошее владение способами выбора методов и технологий управления персоналом на основе сравнения альтернатив | Высокий уровень владения способами выбора методов и технологий управления персоналом на основе сравнения альтернатив | |
| ОПК-6 Способен изучать различные рынки товаров (работ, | ОПК 6.2. и называет и комментирует методы современных технологий работы с потребителями и | Знать основные рыночные технологии и понятия | Не знает основные рыночные технологии и понятия | Не уверенно знает основные рыночные технологии и понятия | Недостаточно уверенно знает основные рыночные технологии и понятия | Уверенно знает основные рыночные технологии и понятия | |
| | | Уметь при проведении исследований в ВКР ориентироваться на потребности рынка | Не сформировано умение при проведении исследований в ВКР ориентироваться на потребности рынка | Частично сформировано умение при проведении исследований в ВКР ориентироваться на потребности рынка | В целом сформировано умение при проведении исследований в ВКР ориентироваться на потребности рынка | Сформировано уверенное умение при проведении исследований в ВКР ориентироваться на потребности рынка | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|---|
| услуг) для выполнения задач своей профессиональной деятельностью | понимает их значение для решения своих профессиональных задач | Владеть способами эффективного общения с потребителем работ и услуг в соответствии с профессиональными задачами | Не владеет способами эффективного общения с потребителем работ и услуг в соответствии с профессиональными задачами | Удовлетворительное владение способами эффективного общения с потребителем работ и услуг в соответствии с профессиональными задачами | В целом хорошее владение способами эффективного общения с потребителем работ и услуг в соответствии с профессиональными задачами | Высокий уровень владения способами эффективного общения с потребителем работ и услуг в соответствии с профессиональными задачами |
| ОПК-7 Способен применять нормативно-правовые акты в профессиональной деятельности | ОПК 7.1. Осуществляет поиск нормативно-правовых документов в сфере профессиональной деятельности | Знать основные справочно-поисковые системы, содержащие нормативно-правовые документы в сфере профессиональной деятельности | Не называет основные нормативно-правовые документы в сфере профессиональной деятельности | Не уверенно называет основные нормативно-правовые документы в сфере профессиональной деятельности | Недостаточно уверенно называет основные нормативно-правовые документы в сфере профессиональной деятельности | Уверенно называет основные нормативно-правовые документы в сфере профессиональной деятельности |
| | | Уметь работать в справочно-поисковых системах, содержащих нормативно-правовые документы в сфере профессиональной деятельности | Не сформировано умение работать в справочно-поисковых системах, содержащих нормативно-правовые документы в сфере профессиональной деятельности | Частично сформировано умение работать в справочно-поисковых системах, содержащих нормативно-правовые документы в сфере профессиональной деятельности | В целом сформировано умение работать в справочно-поисковых системах, содержащих нормативно-правовые документы в сфере профессиональной деятельности | Сформировано уверенное умение работать в справочно-поисковых системах, содержащих нормативно-правовые документы в сфере профессиональной деятельности |
| | | Владеть способностью ориентироваться в нормативно-правовых документах в сфере профессиональной деятельности | Не владеет способностью ориентироваться в нормативно-правовых документах в сфере профессиональной деятельности | Удовлетворительное владение способностью ориентироваться в нормативно-правовых документах в сфере профессиональной деятельности | В целом хорошее владение способностью ориентироваться в нормативно-правовых документах в сфере профессиональной деятельности | Высокий уровень владения способностью ориентироваться в нормативно-правовых документах в сфере профессиональной деятельности |
| | ОПК 7.2. Применяет законодательные акты и нормативные документы | Знать основные нормативно-правовые документы в сфере профессиональной деятельности | Не называет основные нормативно-правовые документы в сфере профессиональной деятельности | Не уверенно называет основные нормативно-правовые документы в сфере профессиональной деятельности | Недостаточно уверенно называет основные нормативно-правовые документы в сфере профессиональной деятельности | Уверенно называет основные нормативно-правовые документы в сфере профессиональной деятельности |

| | | | | | | |
|--|---|---|---|---|--|--|
| | сфере профессиональной деятельности | Уметь применять нормативно-правовые документы для решения профессиональных задач | Не сформировано умение применять нормативно-правовые документы для решения профессиональных задач | Частично сформировано толковать и применять нормативно-правовые документы для решения профессиональных задач | В целом сформировано толковать и применять нормативно-правовые документы для решения профессиональных задач | Сформировано уверенное толковать и применять нормативно-правовые документы для решения профессиональных задач |
| | | Владеть способностью грамотно и квалифицировано толковать нормативно-правовые акты | Не владеет способностью грамотно и квалифицировано толковать нормативно-правовые акты | Удовлетворительное владение способностью грамотно и квалифицировано толковать нормативно-правовые акты | В целом хорошее владение способностью грамотно и квалифицировано толковать нормативно-правовые акты | Высокий уровень владения способностью грамотно и квалифицировано толковать нормативно-правовые акты |
| ПК 1 Способен осуществлять работу по обеспечению организации персоналом | ПК 1.1 Выполняет сбор информации о потребности организации в персонале исходя из стратегических целей управления, принимает оптимальные организационно-управленческие решения по персоналу | Знать порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах | Не знает порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах | Не уверенно знает порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах | Недостаточно уверенно знает порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах | Уверенно знает порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах |
| | | Уметь собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации | Не сформировано умение собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации | Частично сформировано умение собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации | В целом сформировано умение собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации | Сформировано уверенное умение собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации |
| | ПК 1.2 Осуществляет поиск, привлечение, подбор и отбор | Владеть навыками анализ планов, стратегии и структуры организации | Не владеет навыками анализ планов, стратегии и структуры организации | Удовлетворительное владение навыками анализ планов, стратегии и структуры организации | В целом хорошее владение навыками анализ планов, стратегии и структуры организации | Высокий уровень владения навыками анализ планов, стратегии и структуры организации |
| | | Знать технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала | Не знает технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала | Не уверенно знает технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала | Недостаточно уверенно знает технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала | Уверенно знает технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала |

| | | | | | | | |
|---|--|---------------------|--|--|--|--|---|
| | персонала | | <p>Уметь пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом</p> <p>Владеть методиками оценки соответствия кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)</p> | <p>Не сформировано умение пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом</p> <p>Не владеет методиками оценки соответствия кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)</p> | <p>Частично сформировано умение пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом</p> <p>Удовлетворительное владение методиками оценки соответствия кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)</p> | <p>В целом сформировано умение пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом</p> <p>В целом хорошее владение методиками оценки соответствия кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)</p> | <p>Сформировано уверенное умение пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом</p> <p>Высокий уровень владения методиками оценки соответствия кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)</p> |
| ПК 2 Спо- собен выполнять работу по организации и проведению оценки и аттестации персонала | 2.2 Выполняет работу по организации проведению аттестации персонала учетом требования законодательства и соблюдения норм этики делового общения | 2.2 и с | <p>Знать порядок и технология проведения аттестации</p> <p>Уметь определять и применять средства и методы аттестации</p> <p>Владеть способностью готовить предложения о соответствии работника должности (профессии, специальности) по результатам аттестации в соответствии с законодательством РФ</p> | <p>Не знает порядок и технология проведения аттестации</p> <p>Не сформировано умение определять и применять средства и методы аттестации</p> <p>Не владеет способностью готовить предложения о соответствии работника должности (профессии, специальности) по результатам аттестации в соответствии с законодательством РФ</p> | <p>Не уверенно знает порядок и технология проведения аттестации</p> <p>Частично сформировано умение определять и применять средства и методы аттестации</p> <p>Удовлетворительное владение способностью готовить предложения о соответствии работника должности (профессии, специальности) по результатам аттестации в соответствии с законодательством РФ</p> | <p>Недостаточно уверенно знает порядок и технология проведения аттестации</p> <p>В целом сформировано умение определять и применять средства и методы аттестации</p> <p>В целом хорошее владение способностью готовить предложения о соответствии работника должности (профессии, специальности) по результатам аттестации в соответствии с законодательством РФ</p> | <p>Уверенно знает порядок и технология проведения аттестации</p> <p>Сформировано уверенное умение определять и применять средства и методы аттестации</p> <p>Высокий уровень владения способностью готовить предложения о соответствии работника должности (профессии, специальности) по результатам аттестации в соответствии с законодательством РФ</p> |
| ПК 3 Спо- собен организовывать и проводить | 3.1 Осуществляет организацию проведение мероприятий развитию | 3.1 и по и | <p>Знать системы, способы, методы, инструменты построения профессиональной карьеры</p> | <p>Не знает системы, способы, методы, инструменты построения профессиональной карьеры</p> | <p>Не уверенно знает системы, способы, методы, инструменты построения профессиональной карьеры</p> | <p>Недостаточно уверенно знает системы, способы, методы, инструменты построения профессиональной карьеры</p> | <p>Уверенно знает системы, способы, методы, инструменты построения профессиональной карьеры</p> |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|--|--|
| мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировке персонала | построению профессиональной карьеры персонала | Уметь определять критерии формирования кадрового резерва организации | Не сформировано умение определять критерии формирования кадрового резерва организации | Частично сформировано умение определять критерии формирования кадрового резерва организации | В целом сформировано умение определять критерии формирования кадрового резерва организации | Сформировано уверенное умение определять критерии формирования кадрового резерва организации |
| | | Владеть технологиями организации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала | Не владеет технологиями организации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала | Удовлетворительное владение технологиями организации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала | В целом хорошее владение технологиями организации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала | Высокий уровень владения технологиями организации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала |
| | ПК 3.2 Осуществляет мероприятия по организации обучения персонала и оценке результатов | Знать порядок разработки планов подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебных планов и программ | Не знает порядок разработки планов подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебных планов и программ | Не уверенно знает порядок разработки планов подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебных планов и программ | Недостаточно уверенно знает порядок разработки планов подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебных планов и программ | Уверенно знает порядок разработки планов подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебных планов и программ |
| | | Уметь анализировать и определять потребности в обучении персонала в соответствии с целями организации, производить оценку эффективности обучения персонала | Не сформировано умение анализировать и определять потребности в обучении персонала в соответствии с целями организации, производить оценку эффективности обучения персонала | Частично сформировано умение анализировать и определять потребности в обучении персонала в соответствии с целями организации, производить оценку эффективности обучения персонала | В целом сформировано умение анализировать и определять потребности в обучении персонала в соответствии с целями организации, производить оценку эффективности обучения персонала | Сформировано уверенное умение анализировать и определять потребности в обучении персонала в соответствии с целями организации, производить оценку эффективности обучения персонала |
| | | Владеть способностью организации мероприятий по обучению персонала, анализировать эффективность мероприятий по обучению персонала | Не владеет способностью организации мероприятий по обучению персонала, анализировать эффективность мероприятий по обучению персонала | Удовлетворительное владение способностью организации мероприятий по обучению персонала, анализировать эффективность мероприятий по обучению персонала | В целом хорошее владение способностью организации мероприятий по обучению персонала, анализировать эффективность мероприятий по обучению персонала | Высокий уровень владения способностью организации мероприятий по обучению персонала, анализировать эффективность мероприятий по обучению персонала |

| | | | | | | | |
|--|--|-------------|---|---|--|---|---|
| | ПК Осуществляет организацию мероприятий адаптации стажировке персонала | 3.3 по и | Знать методы адаптации и стажировок, порядок составления смет затрат на адаптацию и стажировку персонал | Не знает методы адаптации и стажировок, порядок составления смет затрат на адаптацию и стажировку персонал | Не уверенно знает методы адаптации и стажировок, порядок составления смет затрат на адаптацию и стажировку персонал | Недостаточно уверенно знает методы адаптации и стажировок, порядок составления смет затрат на адаптацию и стажировку персонал | Уверенно знает методы адаптации и стажировок, порядок составления смет затрат на адаптацию и стажировку персонал |
| | | | Уметь определять группы персонала для стажировки и адаптации | Не сформировано умение определять группы персонала для стажировки и адаптации | Частично сформировано умение определять группы персонала для стажировки и адаптации | В целом сформировано умение определять группы персонала для стажировки и адаптации | Сформировано уверенное умение определять группы персонала для стажировки и адаптации |
| | | | Владеть методами анализа эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала | Не владеет методами анализа эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала | Удовлетворительное владение методами анализа эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала | В целом хорошее владение методами анализа эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала | Высокий уровень владения методами анализа эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала |
| ПК 4 Способен выполнять работу по организации труда персонала и формированию системы оплаты труда персонала | ПК Выполняет работу организации реализации мероприятий нормированию труда | 4.1 по и по | Знать методы нормирования труда, межотраслевые и отраслевые нормативы трудовых затрат | Не знает методы нормирования труда, межотраслевые и отраслевые нормативы трудовых затрат | Не уверенно знает методы нормирования труда, межотраслевые и отраслевые нормативы трудовых затрат | Недостаточно уверенно знает методы нормирования труда, межотраслевые и отраслевые нормативы трудовых затрат | Уверенно знает методы нормирования труда, межотраслевые и отраслевые нормативы трудовых затрат |
| | | | Уметь анализировать состояние нормирования труда, качество норм, показателей по труду | Не сформировано умение анализировать состояние нормирования труда, качество норм, показателей по труду | Частично сформировано умение анализировать состояние нормирования труда, качество норм, показателей по труду | В целом сформировано умение анализировать состояние нормирования труда, качество норм, показателей по труду | Сформировано уверенное умение анализировать состояние нормирования труда, качество норм, показателей по труду |
| | | | Владеть подходами к анализу успешных корпоративных практик по организации нормирования труда для различных категорий персонала, особенностей производства и деятельности организации | Не владеет подходами к анализу успешных корпоративных практик по организации нормирования труда для различных категорий персонала, особенностей производства и деятельности организации | Удовлетворительное владение подходами к анализу успешных корпоративных практик по организации нормирования труда для различных категорий персонала, особенностей производства и деятельности организации | В целом хорошее владение подходами к анализу успешных корпоративных практик по организации нормирования труда для различных категорий персонала, особенностей производства и деятельности организации | Высокий уровень владения подходами к анализу успешных корпоративных практик по организации нормирования труда для различных категорий персонала, особенностей производства и деятельности организации |

| | | | | | | |
|---|--|---|---|--|--|---|
| | ПК 4.2 Решает задачи формирования системы оплаты труда | Знать порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат | Не знает порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат | Не уверенно знает порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат | Недостаточно уверенно знает порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат | Уверенно знает порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат |
| | | Уметь составлять и контролировать статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов | Не сформировано умение составлять и контролировать статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов | Частично сформировано умение составлять и контролировать статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов | В целом сформировано умение составлять и контролировать статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов | Сформировано уверенное умение составлять и контролировать статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов |
| | | Владеть способами подготовки предложений по изменению условий и оплаты труда персонала | Не владеет способами подготовки предложений по изменению условий и оплаты труда персонала | Удовлетворительное владение способами подготовки предложений по изменению условий и оплаты труда персонала | В целом хорошее владение способами подготовки предложений по изменению условий и оплаты труда персонала | Высокий уровень владения способами подготовки предложений по изменению условий и оплаты труда персонала |
| ПК 5 Собен осуществля ть деятельность по разработке и реализации корпоратив ной | 5.1 | Знать порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации | Не знает порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации | Не уверенно знает порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации | Недостаточно уверенно знает порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации | Уверенно знает порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации |
| | | Уметь определять целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ | Не сформировано умение определять целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ | Частично сформировано умение определять целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ | В целом сформировано умение определять целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ | Сформировано уверенное умение определять целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|---|--|--|
| социальной политики | | Владеть подходами к анализу успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ | Не владеет подходами к анализу успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ | Удовлетворительное владение подходами к анализу успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ | В целом хорошее владение подходами к анализу успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ | Высокий уровень владения подходами к анализу успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ |
| | ПК 5.2 Осуществляет мероприятия по реализации и оценке корпоративной социальной политики | Знать систему социальных льгот, выплат работникам с учетом требований законодательства РФ | Не знает систему социальных льгот, выплат работникам с учетом требований законодательства РФ | Не уверенно знает систему социальных льгот, выплат работникам с учетом требований законодательства РФ | Недостаточно уверенно знает систему социальных льгот, выплат работникам с учетом требований законодательства РФ | Уверенно знает систему социальных льгот, выплат работникам с учетом требований законодательства РФ |
| | | Уметь доводить информацию о социальных программах до целевых групп персонала с использованием инструментов внутренних коммуникаций | Не сформировано умение доводить информацию о социальных программах до целевых групп персонала с использованием инструментов внутренних коммуникаций | Частично сформировано умение доводить информацию о социальных программах до целевых групп персонала с использованием инструментов внутренних коммуникаций | В целом сформировано умение доводить информацию о социальных программах до целевых групп персонала с использованием инструментов внутренних коммуникаций | Сформировано уверенное умение доводить информацию о социальных программах до целевых групп персонала с использованием инструментов внутренних коммуникаций |
| | | Владеть принципами реализации системы социальных льгот, выплат работникам с учетом требований законодательства РФ | Не владеет принципами реализации системы социальных льгот, выплат работникам с учетом требований законодательства РФ | Удовлетворительное владение принципами реализации системы социальных льгот, выплат работникам с учетом требований законодательства РФ | В целом хорошее владение принципами реализации системы социальных льгот, выплат работникам с учетом требований законодательства РФ | Высокий уровень владения принципами реализации системы социальных льгот, выплат работникам с учетом требований законодательства РФ |
| ПК 6 Способен реализовать методы принятия управленческих решений, принципы и | ПК 6.1. Применяет методы принятия управленческих решений исходя из целей организации | Знать методы принятия управленческих решений | Не знает методы принятия управленческих решений | Не уверенно знает методы принятия управленческих решений | Недостаточно уверенно знает методы принятия управленческих решений | Уверенно знает методы принятия управленческих решений |
| | | Уметь применять методы принятия управленческих решений исходя из принципов оптимальности, эффективности и пр. | Не сформировано умение применять методы принятия управленческих решений исходя из принципов оптимальности, эффективности и пр. | Частично сформировано умение применять методы принятия управленческих решений исходя из принципов оптимальности, эффективности и пр. | В целом сформировано умение применять методы принятия управленческих решений исходя из принципов оптимальности, эффективности и пр. | Сформировано уверенное умение применять методы принятия управленческих решений исходя из принципов оптимальности, эффективности и пр. |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|---|---|--|
| методы управления изменениями и, в т.ч. на основе современных технологий управления персоналом | | Владеть способностью прогнозировать последствия принятия решений | Не владеет способностью прогнозировать последствия принятия решений | Удовлетворительное владение способностью прогнозировать последствия принятия решений | В целом хорошее владение способностью прогнозировать последствия принятия решений | Высокий уровень владения способностью прогнозировать последствия принятия решений |
| | ПК 6.2. Применяет принципы и методы управления изменениями | Знать принципы и методы управления изменениями | Не знает принципы и методы управления изменениями | Не уверенно знает принципы и методы управления изменениями | Недостаточно уверенно знает принципы и методы управления изменениями | Уверенно знает принципы и методы управления изменениями |
| | | Уметь выбирать каналы коммуникации, находить консенсус | Не сформировано умение выбирать каналы коммуникации, находить консенсус | Частично сформировано умение выбирать каналы коммуникации, находить консенсус | В целом сформировано умение выбирать каналы коммуникации, находить консенсус | Сформировано уверенное умение выбирать каналы коммуникации, находить консенсус |
| | | Владеть технологиями преодоления локального сопротивления персонала изменениям | Не владеет технологиями преодоления локального сопротивления персонала изменениям | Удовлетворительное владение технологиями преодоления локального сопротивления персонала изменениям | В целом хорошее владение технологиями преодоления локального сопротивления персонала изменениям | Высокий уровень владения технологиями преодоления локального сопротивления персонала изменениям |
| | ПК 6.3. Применяет современные методы и технологии управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационную культуру, групповую динамику и пр. | Знать основные принципы формирования трудового коллектива в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационную культуру, групповую динамику и пр. | Не знает основные принципы формирования трудового коллектива в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационную культуру, групповую динамику и пр. | Не уверенно знает основные принципы формирования трудового коллектива в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационную культуру, групповую динамику и пр. | Недостаточно уверенно знает основные принципы формирования трудового коллектива в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационную культуру, групповую динамику и пр. | Уверенно знает основные принципы формирования трудового коллектива в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационную культуру, групповую динамику и пр. |
| | | Уметь обосновать целесообразность применения современных методов управления персоналом исходя из задач профессиональной деятельности | Не сформировано умение обосновать целесообразность применения современных методов управления персоналом исходя из задач профессиональной деятельности | Частично сформировано умение обосновать целесообразность применения современных методов управления персоналом исходя из задач профессиональной деятельности | В целом сформировано умение обосновать целесообразность применения современных методов управления персоналом исходя из задач профессиональной деятельности | Сформировано уверенное умение обосновать целесообразность применения современных методов управления персоналом исходя из задач профессиональной деятельности |

| | | | | | | |
|--|--|--|---|---|--|---|
| | | Владеть примерами современных технологий управления персоналом | Не владеет примерами современных технологий управления персоналом | Удовлетворительное владение примерами современных технологий управления персоналом | В целом хорошее владение примерами современных технологий управления персоналом | Высокий уровень владения примерами современных технологий управления персоналом |
| ПК 7 Способен применять Трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, осуществлять администрирование процессов и документооборот по учету и движению кадров | ПК 7.1. Применяет Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, регламентирующие порядок подбора и оценки персонала, развития и построения профессиональной карьеры, адаптацию и стажировку, организацию и нормирование труда персонала, оплату труда, порядок формирования и внедрения социальной | Знать трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права Уметь применять локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок: подбора персонала, обеспечения персоналом, оценки персонала, развития и построения профессиональной карьеры персонала, обучение персонала, адаптацию и стажировку персонала, организации труда и нормирования труда персонала, оплату труда персонала, порядок формирования и внедрения социальной политики | Не знает трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права Не сформировано умение применять локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок: подбора персонала, обеспечения персоналом, оценки персонала, развития и построения профессиональной карьеры персонала, обучение персонала, адаптацию и стажировку персонала организации труда и нормирования труда персонала, оплату труда персонала, порядок формирования и внедрения социальной политики | Не уверенно знает трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права Частично сформировано умение применять локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок: подбора персонала, обеспечения персоналом, оценки персонала, развития и построения профессиональной карьеры персонала, обучение персонала, адаптацию и стажировку персонала, организации труда и нормирования труда персонала, оплату труда персонала, порядок формирования и внедрения социальной политики | Недостаточно уверенно знает трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права В целом сформировано умение применять локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок: подбора персонала, обеспечения персоналом, оценки персонала, развития и построения профессиональной карьеры персонала, обучение персонала, адаптацию и стажировку персонала, организации труда и нормирования труда персонала, оплату труда персонала, порядок формирования и внедрения социальной политики | Уверенно знает трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права Сформировано уверенное умение применять локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок: подбора персонала, обеспечения персоналом, оценки персонала, развития и построения профессиональной карьеры персонала, обучение персонала, адаптацию и стажировку персонала, организации труда и нормирования труда персонала, оплату труда персонала, порядок формирования и внедрения социальной политики |

| | | | | | |
|---|--|--|---|---|--|
| политики; нормативные правовые акты, регулирующие права и обязанности государственных органов, профессиональных союзов и других представительных органов работников | Владеть нормативно-правовыми актами, регулирующими права и обязанности государственных органов, профессиональных союзов и других представительных органов работников в т.ч. по представлению учетной документации | Не владеет нормативно-правовыми актами, регулирующими права и обязанности государственных органов, профессиональных союзов и других представительных органов работников в т.ч. по представлению учетной документации | Удовлетворительное владение нормативно-правовыми актами, регулирующими права и обязанности государственных органов, профессиональных союзов и других представительных органов работников в т.ч. по представлению учетной документации | В целом хорошее владение нормативно-правовыми актами, регулирующими права и обязанности государственных органов, профессиональных союзов и других представительных органов работников в т.ч. по представлению учетной документации | Высокий уровень владения нормативно-правовыми актами, регулирующими права и обязанности государственных органов, профессиональных союзов и других представительных органов работников в т.ч. по представлению учетной документации |
| ПК 7.2 Выполняет работу по администрированию процессов обеспечения организации персоналом, движению кадров, организации и оплате труда, корпоративной социальной политике, представлению документов по персоналу в государственных органах; осуществляет | Знать основы документооборота и документационного обеспечения, технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации, основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу | Не знает основы документооборота и документационного обеспечения, технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации, основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу | Не уверенно знает основы документооборота и документационного обеспечения, технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации, основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу | Недостаточно уверенно знает основы документооборота и документационного обеспечения, технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации, основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу | Уверенно знает основы документооборота и документационного обеспечения, технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации, основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу |
| | Уметь оформлять документы по вопросам персонала | Не сформировано умение оформлять документы по вопросам персонала | Частично сформировано умение оформлять документы по вопросам персонала | В целом сформировано умение оформлять документы по вопросам персонала | Сформировано уверенное умение оформлять документы по вопросам персонала |

| | | | | | |
|---|--|--|--|---|---|
| кадровое делопроизводство, организует архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно- правовыми актами | Владеть способностью анализировать документы и переносить информацию в информационные системы и базы данных | Не владеет способностью анализировать документы и переносить информацию в информационные системы и базы данных | Удовлетворительное владение способностью анализировать документы и переносить информацию в информационные системы и базы данных | В целом хорошее владение способностью анализировать документы и переносить информацию в информационные системы и базы данных | Высокий уровень владения способностью анализировать документы и переносить информацию в информационные системы и базы данных |
| | Оценка за ВКР (в соответствии с уровнем сформированности компетенций) | неудовлетворительно (недостаточный) | удовлетворительно (пороговый) | хорошо (базовый) | отлично (высокий) |

3.9. Оценочные средства выпускной квалификационной работы

Оценка представленной в ГЭК выпускной квалификационной работы, определяется совокупностью следующих критериев:

- актуальность, проблемность и оригинальность темы (УК-2);
- соответствие содержания выпускной квалификационной работы теме, заявленным целям и задачам (УК-2);
- логика изложения; взаимосвязь всех глав (ОПК-1);
- объем, характер и качество использованных источников в первой главе работы (УК-1; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-7; ПК-3; ПК-4);
- глубина исследований, обоснованность выводов, их аргументированность, оригинальность (вторая глава работы) (УК-5; УК-6; УК-12; ОПК-1; ОПК-3; ОПК-4; ОПК-6; ОПК-7 ПК-5; ПК-6;);
- обоснованность рекомендаций, с учетом их реализуемости и ожидаемых эффектов(третья глава работы) (УК-3; УК-7; УК-8; УК-9;УК-10; УК-11; ОПК-5; ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-7; ПК-8);
- культура оформления, соответствие требованиям оформления (ОПК-2);
- доклад (УК-4);
- ответы на вопросы (понимание, уверенность, аргументированность, количество) (УК-4; УК-6; УК-9);
- общее впечатление от защиты (УК-4; УК-9);
- оценка руководителя ВКР (УК-6).

Результаты защиты выпускной квалификационной работы определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и объявляются в том же день после оформления в установленном порядке протоколов заседаний ГЭК. На каждого студента заполняется протокол заседания государственной аттестационной комиссии, где фиксируется тема выпускной квалификационной работы, ФИО руководителя и рецензента, заданные после защиты вопросы, уровень ответов на них студентом, оценка и выносится постановление о присвоении или не присвоении квалификации «бакалавр».

Оценка **«отлично»** ставится, если:

- а) работа оформлена в полном соответствии с требованиями;
- б) тема работы проблемная и оригинальная;

в) содержание работы раскрывает заявленную тему, имеется решение поставленных во введении задач;

г) теоретическая и практическая части работы органично взаимосвязаны;

д) в первой главе работы на основе изучения широкого спектра разнообразных источников дается самостоятельный анализ теоретического и фактического материала;

е) во второй главе работы проводится всестороннее исследование, делаются самостоятельные выводы с серьезной аргументацией;

ж) в третьей главе работы содержатся обоснованные рекомендации, определены ожидаемые эффекты;

з) на защите выпускник демонстрирует свободное владение материалом, знание теоретических подходов к проблеме, правильно и полно отвечает на дополнительные вопросы.

Оценка «**хорошо**» ставится в случае:

- если при выполнении пунктов а); в); г); д);ж) отмечаются отдельные неточности не принципиального характера.

Оценка «**удовлетворительно**» ставится в случае:

- если при выполнении пунктов а) и в) и в целом правильном освещении вопросов темы отмечается:

–слабая база изученных источников;

–отсутствие самостоятельного анализа литературы и фактического материала;

–слабое знание методических подходов к решению проблемы;

- недостаточная обоснованность рекомендаций, с учетом не всех ожидаемых эффектов;

–недостаточно подготовленная защита работы, отсутствие ответов на значительную часть вопросов.

Оценка «**неудовлетворительно**» ставится в случае:

–если работа допущена к защите руководителем и заведующим кафедрой, но студент на защите не может аргументировать выводы, привести подтверждение теоретическим положениям, не отвечает на вопросы, т.е. он не владеет материалом темы.

Решения Государственной аттестационной комиссии принимаются на закрытом заседании простым большинством голосов членов комиссии, участвующих в заседании, при обязательном присутствии председателя комиссии или его заместителя. При равном числе голосов председатель комиссии (или заменяющий его заместитель председателя комиссии) обладает правом решающего голоса. Оценка, вынесенная комиссией, окончательная и пересмотру не подлежит.

Все решения государственной аттестационной комиссии оформляются протоколами, подписываемыми председателем и членами ГЭК.

Решение о присвоении выпускнику квалификации (степени) по направлению подготовки и выдаче диплома о высшем образовании государственного образца принимает государственная аттестационная комиссия по положительным результатам итоговой государственной аттестации, оформленным протоколами экзаменационных комиссий.

Если во время учебы студент имел 75% оценок «отлично», а остальные не ниже «хорошо», то при защите выпускной квалификационной работы на «отлично» и сдаче государственного экзамена на «отлично», ГЭК может вынести решение о выдаче студенту диплома с отличием. Решение о выдаче диплома с отличием должно быть отражено в отчете председателя ГЭК о результатах работы комиссии и протоколе ГЭК о результатах защиты выпускной квалификационной работы.

3.10. Методические документы для членов ГЭК

Для каждого заседания ГЭК каждому члену комиссии секретарь готовит список студентов по следующей форме:

| № | ФИО | Средний балл | Руководитель | Название выпускной квалификационной работы | Общая оценка |
|-----|-----|--------------|--------------|--|--------------|
| 1 | | | | | |
| 2 | | | | | |
| 3 | | | | | |
| 4 | | | | | |
| 5 | | | | | |
| ... | | | | | |

Кроме того, каждому члену ГЭК выдаются оценочные листы по защите выпускной квалификационной работы:

| Критерии оценки | Порядковый номер студента | | | | | | | | | |
|--|---------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | |
| Актуальность, проблемность и оригинальность темы(УК-2) | | | | | | | | | | |
| Соответствие содержания выпускной квалификационной работы теме, заявленным целям и задачам (УК-2) | | | | | | | | | | |
| Логика изложения; взаимосвязь глав(ОПК-1) | | | | | | | | | | |
| Объем, характер и качество использованных источников в первой главе работы(УК-1; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-7; ПК-3; ПК-4) | | | | | | | | | | |
| Глубина исследований, обоснованность выводов, их аргументированность, оригинальность (вторая глава работы) (УК-5; УК-6; УК-12; ОПК-1; ОПК-3; ОПК-6; ОПК- | | | | | | | | | | |
| Обоснованность рекомендаций, с учетом их реализуемости и ожидаемых эффектов (третья глава) (УК-3; УК-7; УК-8; УК-9; УК-10; УК-11; ОПК-5; ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; | | | | | | | | | | |
| Культура оформления, соответствие требованиям методических рекомендаций (ОПК-2) | | | | | | | | | | |
| Качество доклада(полнота содержания, краткость изложения) (УК-4) | | | | | | | | | | |
| Ответы на вопросы (понимание, уверенность, аргументированность, количество) (УК-4; УК-6; УК-9) | | | | | | | | | | |
| Общее впечатление от защиты(УК-4; УК-9) | | | | | | | | | | |
| Оценка руководителя ВКР (УК-6) | | | | | | | | | | |
| Итоговая оценка: сумма баллов / 11 критериев | | | | | | | | | | |

Для удобства работы рекомендуется подготовить индивидуальные оценочные листы на каждого студента.

Итоговая оценка за ВКР выставляется на основе суммы набранных баллов по каждому оценочному критерию и соотносится с уровнем сформированности компетенций:

| Количество баллов | Уровень сформированности компетенций | Оценка |
|-------------------|--------------------------------------|---------|
| 49,5-55 баллов | высокий | отлично |

| | | |
|---------------------|---------------|---------------------|
| 38,5-49,4 баллов | базовый | хорошо |
| 27,5 – 38,4 баллов | пороговый | удовлетворительно |
| 27,4 баллов и менее | недостаточный | неудовлетворительно |

ПРИЛОЖЕНИЯ

Перечень вопросов для подготовки к Государственному экзамену

По дисциплине «Менеджмент»

1. Общие теоретические основы управления системами.
2. Основные положения школы научного менеджмента и административной школы управления.
3. Основные положения школы человеческих отношений и поведенческих наук.
4. Возникновение и развитие школы ситуационного подхода и школы системного подхода (количественных систем) в современном научном менеджменте.
5. Понятие организации как системы: субъект управления, объект управления, внешняя и внутренняя среда организации.
6. Управленческие решения в системе менеджмента организации.
7. Методы управления социальными системами (организациями): виды методов и типы методов – прямого (персонального) и косвенного (организационного) воздействия.
8. Планирование как базовая функция менеджмента: виды и формы. Сущность планирования и содержание планирования по целям и во времени.
9. Стратегические и тактические планы в системе менеджмента. Особенности стратегического планирования. Тактическое планирование и бизнес-план. Оперативное планирование в менеджменте
10. Организация как функция менеджмента.
11. Проектирование организационных структур.
12. Организационные структуры управления социально-экономическими системами.
13. Бюрократические (линейные, функциональные и линейно-штабные) организационные структуры управления. Достоинства, недостатки и области применения.
14. Бюрократические (линейно-функциональные и дивизиональные) организационные структуры управления. Достоинства, недостатки и области применения.
15. Адаптивные организационные структуры управления: матричные и проектные. Достоинства, недостатки и области применения.

16. Мотивация как функция менеджмента: принципы, характеристика.
17. Основные содержательные теории мотивации: теория А. Маслоу, теория Д. МакКлелланда.
18. Основные содержательные теории мотивации: теория Ф. Герцберга.
19. Основные процессуальные теории мотивации: теория В. Врума, теория С. Адамса
20. Основные процессуальные теории мотивации: теория Э. Лока, теория Г. Латама, модель Портера-Лоулера.
21. Контроль как функция менеджмента: виды, характеристика.
22. Контроль как функция менеджмента: этапы, бюрократический и децентрализованный контроль.
23. Коммуникации и информация в организационной структуре управления социально-экономической системой
24. Власть в системе менеджмента
25. Лидерство в системе менеджмента организации: понятие, подходы. Личностный подход.
26. Лидерство в системе менеджмента организации: поведенческий подход.
27. Лидерство в системе менеджмента организации: ситуационный подход
28. Эффективность управления: понятие, сущность, содержание. Факторы эффективности менеджмента
29. Эффективность управления: виды эффективности.
30. Самоменеджмент и тайм-менеджмент

По дисциплине «Организационное поведение»

1. Организационное поведение как наука. Основные этапы развития теории организационного поведения и основные современные концепции организационного поведения.
2. Поведение человека в организации.
3. Личность в организации.
4. Организационный климат.
5. Группы в организации. Групповое поведение.
6. Команды и лидеры в организации.
7. Власть и влияние в организации.

8. Организационная культура: сущность, содержание, формы.
9. Ценности и установки работника в организации.
10. Развитие организации и управление организационными изменениями.
11. Влияние социальной макросреды на формирование организационного поведения.

По дисциплине «Управление персоналом»

1. Организация системы управления персоналом: понятие, цели, типы и виды систем управления персоналом.
2. Методы управления персоналом организации. Документационное сопровождение управления персоналом.
3. Планирование работы с персоналом организации.
4. Привлечение персонала. Набор и отбор персонала с учетом тенденций развития концепции «Менеджмент 2.0».
5. Управление деловой карьерой.
6. Управление мотивацией персонала организации. Современная концепция «Мотивации 3.0».
7. Компоненты потенциала человека. Предпосылки реализации трудового потенциала.
8. Организационное проектирование службы управления персоналом.
9. Развитие и обучение персонала: понятие, цели, виды.
10. Понятие и сущность адаптации и социализации персонала в организации.
11. Оценка персонала организации: понятие, виды, место и роль в управлении персоналом организации. Методы оценки персонала.
12. Аттестация персонала: понятие, виды, этапы.
13. Оценка эффективности работы персонала с учетом тенденций развития концепции «Менеджмент 2.0».

По дисциплине «Основы кадровой политики и кадрового планирования»

1. Кадровая политика в системе управления персоналом организации.
2. Типы кадровой политики, их сравнительная характеристика.
3. Кадровая политика в системе стратегического управления организацией.
4. Основные элементы кадровой политики организации.
5. Формирование кадровой политики организации.

По дисциплине «Экономика и социология труда»

1. Труд как основа развития общества и жизнедеятельности человека.
2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества, организации и человека.
3. Функциональная структура кадров предприятия.
4. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы.
5. Производительность труда: сущность, проблемы ее повышения. Показатели измерения производительности труда. Факторы и резервы роста производительности труда.
6. Сущность планирования численности работников.
7. Сущность заработной платы и ее структура, функции.
8. Социально-трудовые отношения и формирование трудового коллектива.

По дисциплине «Организация регламентация и нормирование труда»

1. Общие теоретические основы организации труда. История развития науки об организации труда.
2. Трудовой процесс и принципы его рациональной организации. Виды трудовых процессов и принципы их организации. Трудовые операции, приемы, действия, движения.
3. Разделение и кооперация труда. Основные виды и границы разделения труда. Сущность и виды кооперации труда на предприятии.
4. Рабочее место и требования к его организации. Понятие и классификация рабочих мест. Элементы рабочего места.
5. Условия труда: понятие, характеристика, классификация, методы оценки.
6. Приемы и методы труда, общеметодологические положения их рационализации. Совершенствование приемов и методов труда.
7. Затраты рабочего времени, их классификация и методы определения.
8. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени, задачи, методы, классификация.
9. Общие теоретические основы регламентации и нормирования труда.
10. Регламентация труда, функции, объекты, классификация регламентов по элементам системы управления организацией.

11. Сущность нормирования труда на предприятии, цели и основные задачи, функции, принципы, методы нормирования труда.
12. Классификация норм и нормативов по труду.
13. Организация нормирования труда на предприятии: обоснование норм труда, методы нормирования труда, нормативные материалы по труду.
14. Сущность научного обоснования норм труда. Экономическое, психофизиологическое и социальное обоснование норм труда.
15. Нормативные правовые акты и статистическая отчетность по труду.
16. Особенности нормирования труда различных категорий персонала.

По дисциплине «Кадровый консалтинг»

1. Понятие кадрового консалтинга. Виды кадрового консалтинга.
2. Внешние и внутренние консультанты, их характеристика и отличия.

Пример билета для сдачи Государственного экзамена

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**Кафедра менеджмента, маркетинга и коммерции
Государственный экзамен по направлению
38.03.03 «Управление персоналом»**

Билет № 1

1. Управленческие решения в системе менеджмента организации.
2. Раскройте сущность содержательных теорий мотивации.
3. Опытно-статистический метод нормирования, его характеристика, недостатки и преимущества.

Председатель ГЭК

Гершанок Г.А.

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**Кафедра менеджмента, маркетинга и коммерции
Государственный экзамен по направлению
38.03.03 «Управление персоналом»**

Билет № 2

1. Управление как вид общественного труда и как системный процесс в организации. Принципы управления социальными системами.
2. Социально-психологический климат коллектива как фактор социальной среды организации.
3. Понятие и показатели производительности труда персонала.

Председатель ГЭК

Гершанок Г.А.

Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ

1. Организация (совершенствование управления) системы(ой) аттестации персонала организации.
2. Организация работы центров оценки персонала.
3. Организация (совершенствование управления) системы(ой) нормирования труда персонала организации.
4. Организация работы самоуправляемых команд в организации.
5. Организация разработки и внедрения корпоративной социальной ответственности предприятия.
6. Организация разработки и внедрения программы повышения привлекательности компании как социально ответственного работодателя.
7. Организация технического и программного обеспечения системы регламентации труда персонала.
8. Повышение эффективности внешних и внутренних деловых коммуникаций в условиях кросс-культурного взаимодействия.
9. Разработка (совершенствование управления) систем(ой) планирования карьеры в организации.
10. Разработка (совершенствование управления) системы(ой) аудита персонала в организации.
11. Разработка (совершенствование управления) системы(ой) мотивации персонала организации.
12. Разработка (совершенствование управления) системы(ой) планирования численности персонала организации.
13. Разработка (совершенствование управления) системы(ой) подбора персонала организации.
14. Разработка (совершенствование управления) системы(ой) социальной защиты работников.
15. Разработка (совершенствование управления) системы(ой) формирования и укрепления имиджа компании.
16. Разработка (совершенствование) управления целевыми программами социального развития.
17. Разработка и внедрение системы ключевых показателей эффективности как инструмент управления персоналом организации.
18. Разработка и внедрения программы повышения лояльности персонала к организации.
19. Совершенствование кадрового планирования в системе управления персоналом организации.
20. Совершенствование нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом.
21. Совершенствование организации оплаты и стимулирования труда в компании.
22. Совершенствование системы стратегического управления персоналом организации.
23. Совершенствование системы управления инвестициями в человеческий капитал организации.
24. Совершенствование системы управления коммуникациями в организации.
25. Совершенствование системы управления персоналом организации.

26. Совершенствование стратегического управления персоналом как инструмент формирования конкурентных преимуществ организации.
27. Совершенствование управления процессом социализации персонала организации.
28. Совершенствование управления системой нематериального стимулирования персонала организации.
29. Совершенствование управления адаптационными процессами в организации.
30. Совершенствование управления безопасностью труда (и охраной здоровья) персонала предприятия.
31. Совершенствование управления высвобождением персонала организации.
32. Совершенствование управления групповой работой в организации.
33. Совершенствование управления групповой сплоченностью персонала организации.
34. Совершенствование управления групповым поведением персонала организации.
35. Совершенствование управления затратами на персонал организации.
36. Совершенствование управления кадровым планированием на предприятии.
37. Совершенствование управления кадровым потенциалом работников организации.
38. Совершенствование управления карьерой персонала организации.
39. Совершенствование управления качеством трудовой жизни персонала предприятия.
40. Совершенствование управления командой проекта.
41. Совершенствование управления конфликтами в организации.
42. Совершенствование управления корпоративной (организационной) культурой организации.
43. Совершенствование управления охраной труда персонала организации.
44. Совершенствование управления персоналом инновационной организации.
45. Совершенствование управления развитием кадрового потенциала организации.
46. Совершенствование управления развитием человеческого капитала организации.
47. Совершенствование управления реализацией плана социального развития персонала организации.
48. Совершенствование управления системой адаптации персонала к изменяющимся условиям внутренней и внешней среды организации.
49. Совершенствование управления системой аудита персонала в организации.
50. Совершенствование управления системой материального стимулирования персонала компании.
51. Совершенствование управления системой нематериального стимулирования персонала компании.
52. Совершенствование управления системой обучения персонала организации.
53. Совершенствование управления системой оценки персонала организации.
54. Совершенствование управления системой повышения производительности труда персонала организации.
55. Совершенствование управления системой подбора и отбора персонала организации.
56. Совершенствование управления системой регламентации и (или) нормирования труда персонала организации.
57. Совершенствование управления системой ротации персонала организации.

- 58. Совершенствование управления системой стимулирования труда персонала организации.
- 59. Совершенствование управления системы обучения и развития персонала в международных компаниях.
- 60. Совершенствование управления снижением текучести кадров организации.
- 61. Совершенствование управления сопротивлением инновациям в организации.
- 62. Совершенствование управления социальной инфраструктурой предприятия.
- 63. Совершенствование управления социальной политикой предприятия.
- 64. Совершенствование управления структурой затрат на персонал в организации.
- 65. Совершенствование управления трудовой мотивацией персонала организации.

Образец задания на выпускную квалификационную работу

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Пермский государственный национальный
исследовательский университет»

Кафедра менеджмента, маркетинга и коммерции

УТВЕРЖДАЮ:

Зав. кафедрой, д.э.н., профессор

_____ Мерзлов И.Ю.

« _____ » _____ 20__ г.

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу (бакалаврскую работу)

студента (ки) ____ курса экономического факультета направления бакалавриата
«Управление персоналом» очной, заочной, очно–заочной формы обучения, второе высшее
образование (нужное подчеркнуть) **Петрова Ивана Викторовича**

I. ТЕМА ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

II. УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

III. ИСХОДНЫЕ ДАННЫЕ К ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ

Цель исследования:

Задачи исследования:

1. _____

2. _____

3. _____

Объект исследования:

Предмет исследования:

Субъект управления в работе:

**IV. КАЛЕНДАРНЫЙ ГРАФИК ВЫПОЛНЕНИЯ ВЫПУСКНОЙ
КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

1. Разработка введения. Формулирование темы, проблемы, цели и задач, объекта и предмета, теоретико-методической основы и информационно-статистической базы, основных глав исследования _____
2. Разработка первой главы (теоретико-методической) работы _____
3. Разработка второй главы (расчетно-аналитической) работы _____
4. Разработка третьей главы (проектно-рекомендательной) работы _____
5. Разработка заключения, списка литературы и приложений _____
6. Оформление работы и подготовка доклада, презентации и иллюстративных материалов _____

**V. КОНСУЛЬТАЦИИ ПО ОТДЕЛЬНЫМ РАЗДЕЛАМ ВЫПУСКНОЙ
КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ (персонально работники кафедры или
организации)**

Дата выдачи задания «_____» _____ 2018 г.

Научный руководитель (Ф.И.О., должность) _____

Задание принял к исполнению «_____» _____ 2018 г.

Подпись студента _____

Примечание: задание прилагается к законченной работе и вместе с ней представляется в ГЭК.

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Пермский государственный национальный
исследовательский университет»

Кафедра менеджмента, маркетинга и коммерции

Представлено на кафедру:

«____» _____ 20__ г.

Зав. кафедрой _____
(подпись)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

по направлению 38.03.03 «Управление персоналом»,
(шифр, наименование)
направленность «Управление персоналом организации»
(наименование)
на тему

«Совершенствование механизма оценки персонала на основе системы
ключевых показателей эффективности»

Студент: 4 курса очной формы обучения
группы УПП-1,2

Иванов Иван Иванович
(Ф.И.О.)

(подпись)

Научный руководитель:

Сидорова М.И., доцент, к.э.н., доцент
(Ф.И.О., должность, ученая степень, ученое звание)

(подпись)

Пермь, 20__

Образец оглавления выпускной квалификационной работы

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | |
|--|-----------|
| Введение..... | 3 |
| Глава 1. Теоретические основы оценки персонала организации..... | 6 |
| | |
| 1.1. Понятие и современные подходы к оценке персонала организации.... | 6 |
| 1.2. Роль и место системы оценки персонала в системе управления организацией..... | 13 |
| | |
| 1.3 Система ключевых показателей эффективности как инструмент оценки персонала..... | 20 |
| Глава 2. Анализ системы оценки персонала в организации (на примере ООО «ВНИИБТ – БУРОВОЙ ИНСТРУМЕНТ»). | 26 |
| 2.1. Характеристика деятельности организации..... | 26 |
| 2.2. Анализ системы управления персоналом организации..... | 36 |
| 2.3. Анализ системы оценка персонала организации..... | 46 |
| Глава 3. Разработка проектной инициации по совершенствованию механизма оценки персонала в организации (на примере ООО «ВНИИБТ – БУРОВОЙ ИНСТРУМЕНТ»). | 56 |
| | |
| 3.1 Концепция проекта, ее цель и задачи..... | 56 |
| 3.2. Разработка программы мероприятий и механизма ее реализации..... | 61 |
| 3.3. Расчет экономического и социального эффекта от предложенных мероприятий..... | 66 |
| | |
| Заключение..... | 70 |
| Список использованной литературы..... | 73 |
| Приложения..... | 75 |

Приложение 7

Примеры библиографических записей в списке литературы

Книги

Соколов А.Н. Гражданское общество: проблемы формирования и развития (философский и юридический аспекты): монография / А.Н. Соколов, К.С. Сердобинцев; под общ.ред. В.М. Бочарова. - Калининград: Калининградский ЮИ МВД России, 2009. – 218 с.

Сычев М.С. История Астраханского казачьего войска: учебное пособие / М.С. Сычев. - Астрахань: Волга, 2009. – 231 с.

Гайдаенко Т.А. Маркетинговое управление: принципы управленческих решений и российская практика / Т.А. Гайдаенко. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Эксмо : МИРБИС, 2008. – 508 с.

Нормативные правовые акты (из печатных изданий)

Конституция Российской Федерации: офиц. текст. - М.: Маркетинг, 2001. - 39 с.

Семейный кодекс Российской Федерации: [федер. закон: принят Гос.Думой 8 дек. 1995 г.: по состоянию на 3 янв. 2001 г.]. - СПб.: Стаун-кантри, 2001. - 94 с.

Нормативные правовые акты (из справочно-правовых систем)

Федеральный стандарт бухгалтерского учета ФСБУ 25/2018 «Бухгалтерский учет аренды». Утв. приказом Минфина России от 16.10.2018 № 208н [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы КонсультантПлюс.

Стандарты

ГОСТ Р 7.0.53-2007 Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Издания. Международный стандартный книжный номер. Использование и издательское оформление. - М.: Стандартинформ, 2007. – 5 с.

Депонированные научные работы

Разумовский В.А. Управление маркетинговыми исследованиями в регионе / В.А. Разумовский, Д.А. Андреев. - М., 2002. - 210 с. - Деп. в ИНИОН Рос.акад. наук 15.02.02, N 139876.

Диссертации

Лагкуева И.В. Особенности регулирования труда творческих работников театров: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Лагкуева Ирина Владимировна. - М., 2009. – 168 с.

Мисюра А.В. Развитие бизнес-модели высокотехнологичного промышленного предприятия: дис. ... канд. экон. наук: 5.2.3 / Мисюра Андрей Васильевич. - Екатеринбург, 2022. – 191 с.

Авторефераты диссертаций

Сиротко В.В. Медико-социальные аспекты городского травматизма в современных условиях: автореф. дис. ... канд. мед.наук: 14.00.33 / Сиротко Владимир Викторович. - М., 2006. – 17 с.

Лукина В.А. Творческая история «Записок охотника» И.С. Тургенева: автореф. дис. ... канд. филол. наук: 10.01.01 / Лукина Валентина Александровна. - СПб., 2006. – 26 с.

Отчеты о научно-исследовательской работе

Методология и методы изучения военно-профессиональной направленности подростков: отчет о НИР / Загорюев А.Л. - Екатеринбург: Уральский институт практической психологии, 2008. – 102 с.

Электронные ресурсы

Художественная энциклопедия зарубежного классического искусства [Электронный ресурс]. - М.: Большая Рос.энцикл., 1996. - 1 электрон, опт. диск (CD-ROM).

Насырова Г.А. Модели государственного регулирования страховой деятельности [Электронный ресурс] / Г.А. Насырова // Вестник Финансовой академии. - 2003. - № 4. - Режим доступа: [http://vestnik.fa.ru/4\(28\)2003/4.html](http://vestnik.fa.ru/4(28)2003/4.html).

Федеральная служба государственной статистики:офиц.сайт. — URL:<https://rosstat.gov.ru/>

Центральный банк Российской Федерации :офиц.сайт. —URL: <http://www.cbr.ru/statistics> (дата обращения: 19.12.2022).

Статьи

Берестова Т.Ф. Поисковые инструменты библиотеки / Т.Ф. Берестова // Библиография. - 2006. - № 6. - С. 19-25.

Кригер И. Бумага терпит / И. Кригер // Новая газета. - 2009. - 1 июля.

Приложение 8

НОРМОКОНТРОЛЬ (чек-лист)

Выпускной квалификационной работы

Нормоконтроль осуществляется с целью установления соответствия работы действующим методическим указаниям по выполнению и оформлению ВКР. Нормоконтроль проводится руководителем на этапе представления студентом полностью законченной работы. Данный лист нормоконтроля прикладывается к ВКР.

Тема ВКР _____

Студент _____

| № п/п | Объект контроля | Параметры | Соответ.: + не соответ.: - |
|-------|---|---|-------------------------------|
| 1 | Тема работы | соответствует темам, утвержденным вузом (указанным в задании руководителя) | |
| 2 | Размер шрифта | 13 кегль | |
| 3 | Название шрифта | Times New Roman | |
| 4 | Междустрочный интервал | 1,5 | |
| 5 | Абзац | 1,25 | |
| 6 | Поля (мм) | левое 25 мм, правое 10 мм, верхнее и нижнее – 20мм. | |
| 7 | Общий объем без приложений | 60-80 страниц | |
| 8 | Объем введения | 3-5 страниц | |
| 9 | Объем заключения | 3-5 страниц | |
| 10 | Объем основной части | 50-60 страниц | |
| 11 | Библиография | не менее 40 источников, включая нормативно-правовые акты, книги, монографии, пособия, периодические издания, Интернет-ресурсы и др. Литература не старше 3-5 лет | |
| 12 | Ссылки на источники литературы | Подстрочные, даны на все источники, включенные в список литературы | |
| 13 | Нумерация страниц | внизу в центре страницы | |
| 14 | Содержание и оформление структурных частей работы | Работа имеет три главы, каждая из которых включает три параграфа. Каждая глава начинается с новой страницы, параграфы продолжаются на той же странице. | |
| 15 | Оформление таблиц | Таблицы подписываются сверху. Слово «таблица» с левого края страницы. Название располагается под словом «таблица» по центру, шрифт 13, интервал 1,5. Текст таблицы: шрифт 9-11, междустрочный интервал 1,0. Нумерация сквозная в пределах главы | |
| 16 | Оформление рисунков | Все иллюстрации именуются рисунками, нумерация сквозная в пределах главы. Располагаются под рисунком одной строкой (Рисунок 1.1. <i>Название</i>) | |
| 17 | Оформление списка литературы | в соответствии с ГОСТ 7.1-2003 «Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления» | |
| 18 | Оригинальность работы | Не менее 60% | |
| 19 | Наличие обязательных документов | Задание на ВКР, отзыв научного руководителя, справка программы Антиплагиат.ВУЗ, иллюстративный материал (5 экз.), электронная версия ВКР для размещения в ЕТИС, лист нормоконтроля | |

Преподаватель _____/_____

С результатами нормоконроля ознакомлен:

Студент _____

Форма отзыва научного руководителя на выпускную квалификационную работу

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Пермский государственный национальный
исследовательский университет»

Кафедра и менеджмента, маркетинга и коммерции

ОТЗЫВ НАУЧНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

студента (ки) 4 курса экономического факультета направления бакалавриата
«Управление персоналом» очной формы обучения, заочной, очно–заочной
формы обучения, второе высшее образование (нужное подчеркнуть)

ФИО: _____

—

Тема: _____

—

—

**1. ХАРАКТЕРИСТИКА СОДЕРЖАНИЯ ВЫПУСКНОЙ
КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

Оцениваются актуальность работы, степень решения поставленных задач. Дается характеристика основных результатов работы, оценивается обоснованность и применимость рекомендаций и проекта управленческого решения.

**2. ХАРАКТЕРИСТИКА КАЧЕСТВА ВЫПУСКНОЙ
КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

Оцениваются достоинства и недостатки бакалаврской работы. Дается оценка теоретической обоснованности и практической значимости бакалаврской работы. Оценивается глубина проведенного исследования, полнота использования литературных источников. Обращается внимание на методический аппарат исследования, наличие самостоятельных, оригинальных решений, аргументированность сделанных выводов, обоснованность рекомендаций и предложений.

3.ХАРАКТЕРИСТИКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТА В ПОДГОТОВКЕ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Является обязательным разделом, в котором оценивается степень инициативности, самостоятельности, организованности студента при выполнении выпускной квалификационной работы.

4.ОБЩИЙ ВЫВОД О ВОЗМОЖНОСТИ ДОПУСКА ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ К ЗАЩИТЕ В ГЭК

Оценка степени соответствия выпускной квалификационной работы предъявляемым требованиям и рекомендация выпускной квалификационной работы к защите перед ГЭК.

5. РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОВЕРКИ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ НА АНТИПЛАГИАТ

Указывается процент оригинальности на основе справки о проверке работы в системе Антиплагиат. ВУЗ

Дата «__» _____ 20__ г.

Научный руководитель (Ф.И.О., должность) _____

Подпись _____

Примечание: отзыв прилагается к законченной выпускной квалификационной работе и вместе с ней представляется в ГЭК.



СПРАВКА

о результатах проверки текстового документа
на наличие заимствований

Пермский Государственный Национальный
Исследовательский Университет

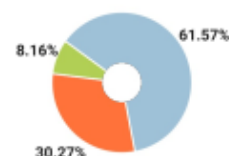
ПРОВЕРКА ВЫПОЛНЕНА В СИСТЕМЕ АНТИПЛАГИАТ.ВУЗ

Автор работы: Субботина Ксения Петровна
Самоцитирование
рассчитано для: Субботина Ксения Петровна
Название работы: ВКР Субботина К.П.
Тип работы: Не указано
Подразделение: кафедра менеджмента

РЕЗУЛЬТАТЫ

| | |
|-----------------|--------|
| ЗАИМСТВОВАНИЯ | 30.27% |
| ОРИГИНАЛЬНОСТЬ | 61.57% |
| ЦИТИРОВАНИЯ | 8.16% |
| САМОЦИТИРОВАНИЯ | 0% |

ДАТА ПОСЛЕДНЕЙ ПРОВЕРКИ: 05.06.2022



Модули поиска: ИПС Адилет; Библиография; Сводная коллекция ЭБС; Интернет Плюс; Сводная коллекция РГБ; Цитирование; Переводные заимствования (RuEn); Переводные заимствования по eLIBRARY.RU (EnRu); Переводные заимствования по Интернету (EnRu); Переводные заимствования издательства Wiley (RuEn); eLIBRARY.RU; СПС ГАРАНТ; Медицина; Диссертации НББ; Перефразирования по eLIBRARY.RU; Перефразирования по Интернету; Патенты СССР, РФ, СНГ; Модуль поиска "ПГНИУ"; СМИ России и СНГ; Шаблонные фразы; Кольцо вузов; Издательство Wiley; Переводные заимствования

Работу проверил: Алферова Татьяна Викторовна

ФИО проверяющего

Дата подписи:

Подпись проверяющего



Чтобы убедиться
в подлинности справки, используйте QR-код,
который содержит ссылку на отчет.

Ответ на вопрос, является ли обнаруженное заимствование
корректным, система оставляет на усмотрение проверяющего.
Предоставленная информация не подлежит использованию
в коммерческих целях.

Образец титульного листа для иллюстративного материала

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования «Пермский государственный
национальный исследовательский университет»

Кафедра менеджмента, маркетинга и коммерции

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

на тему

«Совершенствование механизма оценки персонала на основе системы
ключевых показателей эффективности»

(иллюстративный материал)

Студент: 4 курса очной формы обучения
группы УПП-1,2

Иванова Иван Иванович

(Ф.И.О.)

(подпись)

Примеры оформления библиографических ссылок

Пример оформления ссылки на конкретную страницу в источнике литературы и на диапазон страниц:

Изучение генезиса теоретических оснований, на которых базировалось управление бизнесом в XX-XXI вв., позволяет установить переход от использования управленческой конструкции «стратегия» (стратегическое управление) к конструкции «бизнес-модель»³. При этом в работе Д. Тиса отмечено: «Литература по экономической теории не сумела даже просигнализировать о значимости данного феномена, частично из-за своей исходной посылки о том, что рынки являются совершенными или почти совершенными. Литература по теории стратегии и организации оказалась немногим лучше. Как и другие темы междисциплинарных исследований, бизнес-модели часто упоминаются, но редко подвергаются анализу, именно поэтому их зачастую плохо понимают»⁴.

Пример оформления ссылки на источник целиком:

В числе важнейших направлений цифровой трансформации экономики отмечают такие, как «масштабирование без массы» (возможность динамичного роста компаний без увеличения численности занятых), трансформация пространства (снижение роли границ и новые возможности для развития территорий); расширение горизонтов (развитие сетевой периферии, формирование собственных сетей и сообществ в социальных сетях), платформы и экосистемы (низкие транзакцион-ные издержки создают предпосылки к

³Орехова С. В., Мнсюра А. В., Баусова Ю. С. Стратегия vs. бизнес-модель: эволюция и дифференциация /Вес тик Московского университета. Серия 6: Экономика. – 2020.- №3. – С. 160-181.

⁴Teece D. Business models, business strategy and innovation // Long range planning. – 2010. – Vol. 43. – P. 192.

формированию многосторонних платформ, крупнейшие из которых становятся экосистемами)⁵.

Эти изменения в совокупности с усиливающимся конкурентным давлением предполагают адаптацию отдельных отраслей и предприятий к глобальным цепочкам стоимости.

Пример оформления ссылки на несколько источников одновременно:

В ряде публикаций⁶ при уточнении сущности предпринимательской экосистемы авторы сосредоточивают внимание на характеристиках предпринимателей и новых возможностях распределения ресурсов.

⁵Vectors of digital transformation. – 2019 – № 273 (OECD digital economy papers). – 38 p.

⁶См., например: Acs Z., Estrin S., Mickiewicz T., Szerb L. The continued search for the Solow residual: the role of national entrepreneurial ecosystem. – Bonn: Institute for the study of labor (IZA), 2014. – (IZA discussion papers No. 8652). – 42 p.; Mack E., Mayer II. The evolutionary dynamics of entrepreneurial ecosystems // Urban studies. – 2016. – Vol. 53, No. 10. – P. 2118-2133.

Приложение 13

Одобрено решением
Ученого совета
экономического факультета
протокол № 11 от 8.06.2022

Утверждено
распоряжением и.о. декана
экономического факультета
№ 35 от 16.06.2022

РЕГЛАМЕНТ

подготовки и защиты выпускной квалификационной работы в формате
«Стартап как диплом»

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|-------------------------------|
| НАЗНАЧЕНИЕ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ | Error! Bookmark not defined.1 |
| ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ | 1Error! Bookmark not defined. |
| ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В РЕГЛАМЕНТЕ | 1Error! Bookmark not defined. |
| ИНИЦИАЦИЯ, ЭКСПЕРТИЗА И ОТБОР БИЗНЕС-ПРОЕКТА ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ВКР В ФОРМАТЕ «СТАРТАП КАК ДИПЛОМ» | 1Error! Bookmark not defined. |
| ПРОЦЕДУРА СОПРОВОЖДЕНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ В РАМКАХ ПРОГРАММЫ «СТАРТАП КАК ДИПЛОМ» | 1Error! Bookmark not defined. |
| ОСОБЕННОСТИ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ | 1Error! Bookmark not defined. |
| В ФОРМАТЕ «СТАРТАП КАК ДИПЛОМ» | 1Error! Bookmark not defined. |
| ОСОБЕННОСТИ ЗАЩИТЫ ВКР В ФОРМАТЕ СТАРТАП КАК ДИПЛОМ | 1Error! Bookmark not defined. |

НАЗНАЧЕНИЕ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

1. Регламент подготовки и защиты выпускной квалификационной работы в формате «Стартап как диплом» (далее - Регламент) разработан во исполнение Программы развития федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Пермский государственный национальный исследовательский университет» на 2021 – 2030 годы.

2. Настоящий Регламент устанавливает комплексную процедуру сопровождения подготовки и защиты выпускных квалификационных работ в формате «Стартап как диплом» по программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры всех форм обучения экономического факультета ПГНИУ.

3. Настоящий Регламент дополняет действующие локальные нормативные акты

ПГНИУ, устанавливающие процедуру организации и проведения ГИА по образовательным программам высшего образования экономического факультета ПГНИУ.

4. Настоящий Регламент предназначен для использования: руководителями выпускных квалификационных работ и студентами при подготовке и защите ВКР; кафедрами, руководителями и специалистами структурных подразделений экономического факультета ПГНИУ для организации и сопровождения процесса подготовки и защиты ВКР в формате «Стартап как диплом».

5. Целью Регламента является обеспечение эффективного процесса сопровождения подготовки и защиты выпускных квалификационных работ обучающимися экономического факультета ПГНИУ в формате «Стартап как диплом».

Задачи:

1. определение особенностей процедуры подготовки и защиты ВКР в формате «Стартап как диплом»;

2. определение критериев отбора ВКР для защиты в формате «Стартап как диплом»;

3. определение порядка защиты ВКР в формате «Стартап как диплом».

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Действие настоящего Регламента распространяется на обучающихся по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры экономического факультета ПГНИУ, выбравших вид выпускной квалификационной работы в формате «Стартап как диплом», а также, в случае заинтересованности, его действие может быть распространено на иные факультеты ПГНИУ.

Регламент разработан на основании следующих нормативных документов:

– Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Приказ Минобрнауки России от 29 июня 2015 г. N 636 «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры»;

– Устав ПГНИУ, утвержденный приказом Минобрнауки и высшего образования РФ от 01.02.2021 № 69;

– Положение о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры в ПГНИУ, введенное в действие приказом ректора ПГНИУ от 26.02.2021;

– федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования;

– образовательные стандарты, самостоятельно устанавливаемые федеральным государственным автономным образовательным учреждением высшего образования «Пермский государственный национальный исследовательский университет» для реализуемых образовательных программ высшего образования;

– иные внутренние нормативные акты и документы ПГНИУ.

ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В РЕГЛАМЕНТЕ

В настоящем Регламенте используются следующие термины и сокращения:

Выпускная квалификационная работа в формате «Стартап как диплом» представляет собой бизнес-проект, разработанный несколькими обучающимися

(командой стартапа), демонстрирующий уровень подготовленности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности, сформированности компетенций, установленных ФГОС ВО или СУОС ПГНИУ;

формат «Стартап как диплом» – форма подготовки и защиты выпускной квалификационной работы, подразумевающий выполненный обучающимся (в составе команды) бизнес-проект по разработке и/или коммерциализации результатов научно-исследовательской и опытно-конструкторской деятельности, с целью создания инновационного продукта или услуги, имеющего высокий потенциал дальнейшей государственной регистрации результатов интеллектуальной деятельности (РИД) или основанного на использовании существующих РИД/РИДов, находящихся в собственности ПГНИУ или участника/участников команды стартапа, или имеющего высокий социально-экономический потенциал для развития хозяйствующих субъектов, страны и/или регионов, и демонстрирующий уровень подготовки выпускника к профессиональной деятельности по профилю образовательной программы.

Бизнес-проект — учебный проект, создаваемый студентами в период обучения по разработке и/или коммерциализации результатов научно-исследовательской и опытно-конструкторской деятельности, позволяющий оценить уровень подготовки выпускника к профессиональной деятельности.

MVP (minimum viable product) – минимальный набор характеристик, составляющих продукт, стимулирующий обратную связь от потребителей;

SPV (special purpose vehicle) – компания специального назначения, или «проектная компания», созданная для реализации определенного проекта или для определённой цели.

ВКР – выпускная квалификационная работа;

ГИА – государственная итоговая аттестация;

УП - учебный план;

ФГОС ВО – федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования;

СУОС ПГНИУ – образовательный стандарт высшего образования, самостоятельно устанавливаемый ДВФУ;

ОП ВО – образовательная программа высшего образования;

РОП – руководитель образовательной программы;

ГЭК – государственная экзаменационная комиссия;

Верификация — подтверждение соответствия стартапа требованиям, определенным в настоящем Регламенте в отзывах наставников;

Рабочая группа/Наставники — независимые эксперты, оказывающие консультационную поддержку стартапу. Наставники привлекаются в соответствии со своими компетенциями для каждого отдельного стартапа для проведения консультаций и предоставления отзыва.

ИНИЦИАЦИЯ, ЭКСПЕРТИЗА И ОТБОР БИЗНЕС-ПРОЕКТА ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ВКР В ФОРМАТЕ «СТАРТАП КАК ДИПЛОМ»

Инициаторами бизнес-проекта (стартапа), реализуемого в формате ВКР, могут выступать:

- 1 обучающиеся, группы обучающихся;
- 2 сотрудники ПГНИУ;
- 3 структурные подразделения ПГНИУ в лице их руководителей;
- 4 представители организаций и предприятий, профессиональные сообщества, государственные органы, общественных организаций и др.

Источники поиска идей для ВКР в формате «Стартап как диплом»:

1. Собственные идеи студентов
2. Интенсив «От идеи к прототипу» (на базе «Университета 20.35»)
3. Существующие нематериальные активы ПГНИУ
4. Иные источники

Организация сопровождения стартапа

ВКР в формате «Стартап как диплом» включает академическое и экспертное сопровождение.

Академическое сопровождение осуществляется руководителем ВКР, назначаемым Руководителем образовательной программы, обучающиеся которой выбрали подготовку и защиту ВКР в формате «Стартап как диплом». Руководитель ВКР назначается для каждого обучающегося команды стартапа.

В целях обеспечения качества руководства ВКР в формате «Стартап как диплом» на факультете формируется пул руководителей ВКР от каждой образовательной программы, способных и готовых осуществлять такое руководство.

Академическое сопровождение ВКР в формате «Стартап как диплом» включает:

- контроль соблюдения сроков реализации ВКР в формате «Стартап как диплом», предусмотренных календарным планом (Приложение 2);
- консультирование и помощь в оформлении документации, предусмотренной настоящим регламентом, вкл. составление индивидуального задания;
- консультирование и помощь в подборе учебной, научной и методической литературы, а также фактического материала, необходимых для выполнения ВКР в формате «Стартап как диплом»;
- консультирование и помощь при подготовке обучающимся его части ВКР в формате «Стартап как диплом», помощь в выборе и/или разработке методики исследования, указание на возможные научные и методические ошибки, пояснение корректности выбора отдельных методов расчета и последствий применения выбранных методов и т.д.;
- участие в предзащите ВКР в формате «Стартап как диплом»;
- оценка своевременности и самостоятельности выполнения ВКР в формате «Стартап как диплом», а также корректности полученных результатов с научно-методической позиции.

При осуществлении академического сопровождения руководитель ВКР должен осуществлять взаимодействие с рабочей группой (наставниками) ВКР в формате «Стартап как диплом» в целях консультирования и уточнения отдельных вопросов.

Экспертное сопровождение обучающихся в период подготовки стартапа осуществляет Экспертный совет экономического факультета ПГНИУ, действующий на постоянной основе (Экспертный совет).

Экспертный совет состоит из председателя и не менее 7 членов. Председатель Экспертного совета утверждается большинством голосов из числа его членов. Заседание Экспертного совета признается состоявшимся при участии не менее 5 членов Экспертного совета.

Членом Экспертного совета может являться гражданин Российской Федерации и/или иностранный гражданин, имеющий высокий уровень компетентности в сфере, к которой относятся бизнес-проекты, в том числе должен иметь высшее образование и область научных интересов, близкую к курируемым им проектам обучающихся, опыт работы в профессиональной сфере, связанной с тематикой проекта, не менее 3 лет.

При необходимости Экспертный совет может привлекать к своей работе внешних консультантов и экспертов, представителей государственных органов, общественных организаций, бизнеса, средств массовой информации.

Состав Экспертного совета утверждается на учебный год приказом ректора ПГНИУ не позднее 30 сентября на текущий учебный год.

Экспертный совет осуществляет свою деятельность на общественных началах на безвозмездной основе.

Экспертный совет выполняет следующие задачи по сопровождению программы «Стартап как диплом»:

- не менее одного раза в год проводит заседания, на которых утверждает и/или корректирует темы бизнес-проектов, к реализации ВКР в формате стартапа (не позднее 10 декабря учебного года, в котором предусмотрена ГИА);
- формирует пул наставников по направлениям стартапов;
- в случае положительного решения утверждает рабочую группу (наставников) по сопровождению ВКР в формате «Стартап как диплом»;
- проводит анализ состояния локальной нормативной базы ПГНИУ и готовит предложения Ученому совету ПГНИУ по совершенствованию действующего регламента и актуализации образовательных программ.

Экспертное содействие и сопровождение обучающихся в период подготовки стартапа осуществляет рабочая группа из числа наставников, действующая на постоянной основе на всем жизненном цикле реализации проекта «Стартап как диплом». Рабочая группа утверждается распоряжением декана экономического факультета по представлению Экспертного совета одновременно с утверждением темы ВКР, реализуемой в формате стартапа.

Члены рабочей группы (наставники) участвуют в подготовке, экспертизе, консультационном сопровождении в процессе отбора и оценки стартапов, а также их защиты в рамках государственной экзаменационной комиссии.

В состав рабочей группы входят не менее 3 человек из числа сотрудников ПГНИУ, соответствующих как минимум двум следующим требованиям:

- не менее 3 (трех) лет стажа преподавания дисциплин в области предпринимательства, инновационной деятельности, проектной деятельности;
- наличие научной степени кандидата и/или доктора наук;
- наличие опыта разработки и реализации акселерационных программ;
- наличие опыта разработки и реализации образовательных программ;
- руководство структурным подразделением, занимающимся развитием предпринимательства, инновационными разработками.

В состав рабочей группы также входят не менее 3 человек из числа внешних консультантов и экспертов – представителей бизнеса, государственных органов, общественных организаций, средств массовой информации и других заинтересованных лиц.

Задачи рабочей группы «Стартап как диплом» в период реализации стартапа:

- отбор кандидатов для участия в программе «Стартап как диплом»;
- привлечение консультантов для проведения экспертной оценки проектов;
- отбор рецензентов ВКР, реализуемых в формате «Стартап как диплом»;
- проведение образовательных мероприятий (семинаров, мастер-классов, тренингов), направленных на формирование предпринимательских, проектных и иных компетенций;
- предложение по формированию государственной экзаменационной комиссии для целей защиты ВКР в формате «Стартап как диплом»;
- организация предзащиты для участников программы ВКР в формате «Стартап как диплом»;

– обеспечение взаимодействия между структурными подразделениями ПГНИУ, принимающими участие в организации образовательного процесса и реализации образовательных программ;

– организация при поддержке партнеров ПГНИУ образовательных и иных мероприятий, направленных на развитие проектов.

Наставники назначаются из состава рабочей группы и осуществляют консультационное сопровождение обучающихся, выполняющих ВКР в формате «Стартап как диплом», по вопросам практической реализации проекта, в т.ч. сопровождение подготовки к конкурсам с целью привлечения финансирования для развития проектов.

Один наставник может руководить не более чем двумя командами стартапа.

Процесс экспертизы и отбора ВКР для реализации в формате стартапов

Экспертный совет проводит заседания ежегодно в период с сентября по 01 декабря учебного года, в котором планируются защиты ВКР в формате «Стартап как диплом». Обучающиеся, планирующие выполнять ВКР в формате «Стартап как диплом», должны представить свою инициацию в Экспертный совет не позднее, чем за 1 месяц до даты его заседания.

Дата, время, место и повестка предстоящего заседания размещаются на сайте ПГНИУ в разделе «Экономический факультет» не позднее, чем за 1 месяц до даты его заседания, а также в электронном виде каждому члену Экспертного совета и обучающимся не позднее, чем за 10 календарных дней до даты проведения заседания. Материалы к заседанию рассылаются не позднее, чем за 2 календарных дня до даты заседания.

Формат подаваемой заявки представлен в приложении 1. Экспертный совет осуществляет предварительное рассмотрение и изучение материалов, дает экспертно-аналитическую оценку проекта.

По предложению председателя Экспертного совета или его членов в заседаниях Экспертного совета без права голоса при принятии решений могут принимать участие иные внешние эксперты и консультанты, представители государственных органов, общественных организаций, бизнеса.

Время для выступлений, ответов на вопросы и обсуждения устанавливается председателем Экспертного совета.

Решения Экспертного совета могут приниматься с помощью открытого, тайного или электронного голосования. Решение о форме голосования принимается членами Экспертного совета коллегиально перед каждым заседанием. Решение считается принятым, если за него проголосовало большинство из присутствующих и/или участвующих в электронном голосовании. Решения могут приниматься также с учетом мнений отсутствующих на заседании его членов, полученных в письменном (электронном) виде.

Решение объявляется инициаторам в день заседания. Решение оформляется протоколом, который подписывается председателем Экспертного совета.

Экспертный совет принимает решение о возможности или отказе в подготовке ВКР в формате «Стартап как диплом».

Экспертная комиссия оценивает поданные заявки по следующим критериям:

| Критерий | 0 баллов | 2 балла | 4 балла |
|------------------------|-------------------------------------|---|---|
| Реалистичность проекта | Проект не реалистичен (не выполним) | Проект частично реалистичен (частично выполним) | Проект полностью реалистичен (полностью выполним) |

| | | | |
|--|--|--|---|
| Аргументация в пользу Реализации проекта | В пользу идеи проекта не приведены аргументы | В пользу реализации проекта приведены аргументы, но не все убедительны | В пользу реализации проекта приведены весомые аргументы (с приведением статистики, ссылок на научные или бизнес-публикации) |
|--|--|--|---|

Условием прохождения отбора является получение итоговой оценки по заявке не менее 4 баллов. Итоговая оценка рассчитывается как среднее значение оценок всех членов экспертной комиссии.

В случае отрицательного решения каждый обучающийся осуществляет подготовку ВКР в виде, предусмотренном Положением о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры в ПГНИУ.

По решению Экспертного совета утверждается и/или корректируется тема ВКР, выполняемой в формате «Стартап как диплом».

Протокол заседания Экспертной комиссии с утвержденной темой ВКР в формате «Стартап как диплом» передается Руководителям образовательных программ, обучающиеся которых участвуют в программе для утверждения темы ВКР на Ученом совете экономического факультета в установленном порядке не позднее 10 декабря.

ПРОЦЕДУРА СОПРОВОЖДЕНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ В РАМКАХ ПРОГРАММЫ «СТАРТАП КАК ДИПЛОМ»

Примерный календарный план реализации стартапа в рамках образовательного процесса ПГНИУ представлен в Приложении 2.

ОСОБЕННОСТИ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ В ФОРМАТЕ «СТАРТАП КАК ДИПЛОМ»

Выпускная квалификационная работа в формате «Стартап как диплом» представляет собой бизнес-проект, разработанный несколькими обучающимися (командой стартапа, в которую входит несколько обучающихся), демонстрирующий уровень подготовленности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности, сформированности компетенций, установленных ФГОС ВО или СУОС ПГНИУ. В команду бизнес-проекта могут входить обучающиеся экономического факультета ПГНИУ бакалавриата, специалитета, магистратуры всех форм обучения любых направлений подготовки и специальностей в соответствии с содержанием бизнес-проекта, а также, в случае заинтересованности, обучающиеся на иных факультетах ПГНИУ. Численность команды проекта – от 3 до 5 человек.

Обучающимся экономического факультета ПГНИУ предоставляется возможность подготовки и защиты ВКР в формате «Стартап как диплом» на любой стадии готовности или уже работающего бизнеса.

Проект может быть вынесен на защиту при одновременном достижении всех критериев, указанных в приложении 3.

Сроки утверждения темы ВКР и закрепления руководителя устанавливаются Положением об итоговой государственной аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, специалитета, магистратуры экономического факультета ПГНИУ.

После утверждения тем ВКР обучающихся – участников стартапа на Экспертном совете рабочая группа «Стартап как диплом» организует заседание с

участием руководителя образовательной программы и руководителей ВКР обучающихся, участвующих в проекте, в целях согласования общей темы ВКР обучающихся и определения индивидуальных заданий каждому участнику стартапа с учетом направлений подготовки / специальностей обучающихся.

Формулировка темы ВКР в формате «Стартап как диплом» должна иметь следующую структуру: «Название стартапа»: название своей индивидуальной темы с указанием решаемой бизнес-задачи или общественно значимой проблемы и используемых технологий».

Задание на ВЕР в формате «Стартап как диплом» состоит из двух частей. Первая часть задания одинакова для всех членов команды стартапа, вторая – индивидуальное задание, связанное со спецификой направления подготовки / специальности, по которой обучается член команды стартапа.

По результатам подготовки ВКР в формате «Стартап как диплом» руководитель ВКР и наставник Стартапа представляет(ют) отзыв(ы) о совместной работе обучающихся в команде стартапа в период подготовки ВКР с указанием личного вклада каждого члена команды.

ВКР в формате «Стартап как диплом» подлежит обязательному рецензированию (не менее двух рецензий от внешних экспертов в соответствующей области профессиональной деятельности, в зависимости от направления подготовки / специальности обучающегося), включающих оценку технологичности проекта и перспективы его коммерциализации (согласно критериям из приложения 5).

Содержание ВКР в формате «Стартап как диплом» представляется тремя документами:

- 1) текстом ВКР, выполненной в формате «Стартап как диплом»,
- 2) отзывами руководителя ВКР и наставников;
- 3) не менее 2-х рецензий от экспертов в соответствующей области профессиональной деятельности, в зависимости от направления подготовки / специальности обучающегося.

Дополнительно командой стартапа могут быть представлены заключения инвесторов, патенты и авторские свидетельства, научные публикации, отчеты по грантам, акты о внедрении, и иные документы и материалы в соответствии с Приложением 3, свидетельствующие об уровне теоретической и практической подготовки команды бизнес-проекта и результатах освоения ими образовательной(-ых) программ(-ы).

ОСОБЕННОСТИ ЗАЩИТЫ ВКР В ФОРМАТЕ СТАРТАП КАК ДИПЛОМ

Предзащита ВКР в формате «Стартап как диплом» проводится не позднее окончания весеннего триместра, предшествующего периоду ГИА в форме очной презентации обучающимися результатов разработки проекта рабочей группе.

По итогам предзащиты рабочая группа выносит решение о допуске обучающихся к защите в формате «Стартап как диплом».

В случае принятия решения рабочей группой о допуске обучающийся оформляет результаты проекта в соответствии со структурой ВКР в виде «Стартап».

В случае принятия решения экспертной комиссии о не допуске обучающийся готовится к защите ВКР в соответствии с Положением об итоговой государственной аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, специалитета, магистратуры экономического факультета ПГНИУ.

Рабочая группа «Стартап как диплом» формирует государственную экзаменационную комиссию, апелляционную комиссию не позднее чем за 1 месяц до начала период ГИА и согласовывает дату защиты в формате «Стартап как диплом» в

соответствии с требованиями Положения о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры экономического факультета ПГНИУ.

Государственная экзаменационная комиссия «Стартап как диплом» может быть создана для проведения государственной итоговой аттестации одновременно по ряду специальностей и направлений подготовки или по ряду образовательных программ бакалавриата, специалитета, магистратуры, в том числе разных уровней высшего образования.

В состав ГЭК «Стартап как диплом» включаются не менее 5 человек, из которых доля ведущих специалистов - представителей работодателей или их объединений в соответствующей области профессиональной деятельности (далее - специалисты) – не менее 40%, доля представителей коммерческих организаций и экспертов, обладающих опытом предпринимательской деятельности в сфере технологического предпринимательства, – не менее 40%, остальных - педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу ПГНИУ и (или) иных организаций, и (или) научных работников ПГНИУ и (или) иных организаций, имеющих ученое звание и (или) ученую степень кандидата и(или) доктора наук, - не менее 20%.

Рабочая группа «Стартап как диплом» организует процедуру защиты в формате «Стартап как диплом» в соответствии с графиком проведения государственной итоговой аттестации.

Защита ВКР в формате «Стартап как диплом» проводится командами стартапа.

Обучающиеся - участники стартапа представляют ГЭК «Стартап как диплом» общее выступление, включающее общее описание проекта и индивидуальный вклад каждого члена команды.

Обучающиеся – члены команды не менее чем за 2 дня до даты государственной итоговой аттестации представляют на защите в ВКР в формате «Стартап как диплом» следующие документы:

- тексты ВКР, выполненные в формате «Стартап как диплом»;
- рецензии на ВКР;
- отзывы руководителя(ей), отражающие индивидуальный вклад каждого участника проектной команды;
- подтверждающие соответствие критериям отбора в программу «Стартап как диплом» документы (Приложение 3);
- решение рабочей группы о допуске к защите в формате «Стартап как диплом»;
- отчет о проверке на наличие неправомерных заимствований в порядке;
- презентацию и другой раздаточный материал.

Продолжительность общего выступления зависит от количества обучающихся - участников стартапа. Защита начинается с общего описания проекта. Далее слово предоставляется каждому участнику команды стартапа, представляющему индивидуальный вклад в разработку и развитие проекта. Регламент выступления каждого члена команды - 7-10 минут.

После общего выступления каждый обучающийся должен ответить на вопросы членов ГЭК «Стартап как диплом». Вопросы и ответы заносятся в протокол.

После ответов обучающихся на вопросы слово предоставляется руководителю(ям) ВКР, если он(и) присутствует(ют) на заседании. В случае отсутствия руководителя(ей) его(их) отзыв зачитывает секретарь ГЭК «Стартап как диплом».

После выступления руководителя слово предоставляется рецензенту(ам). В конце своего выступления рецензент(ы) дает(ют) свою оценку ВКР. В случае его(их)

отсутствия на заседании отзыв(ы) зачитывает секретарь ГЭК «Стартап как диплом». В заключительном слове каждый обучающийся или руководитель команды стартапа отвечает на замечания рецензента(ов), соглашаясь с ним или обоснованно возражая.

Оценка команде ВКР в формате «Стартап как диплом» выставляют большинством голосов членов ГЭК «Стартап как диплом». При равном числе голосов председатель комиссии обладает правом решающего голоса.

Решения, принятые ГЭК «Стартап как диплом» в отношении каждого обучающегося, проходящего государственную итоговую аттестацию, оформляются протоколом.

**ТРЕБОВАНИЯ К СТРУКТУРЕ И СОДЕРЖАНИЮ ЗАЯВКИ НА ПРАВО
ПОДГОТОВКИ ВКР В ФОРМАТЕ «СТАРТАП КАК ДИПЛОМ», ПОДАВАЕМОЙ
ИНИЦИАТОРОМ ПРОЕКТА ДЛЯ РАССМОТРЕНИЯ НА ЭКСПЕРТНОМ СОВЕТЕ
ЭКОНОМИЧЕСКОГО ФАКУЛЬТЕТА ПГНИУ**

- 1) ФИО полностью
- 2) E-mail
- 3) Телефон
- 4) Направление подготовки, направленность
- 5) Содержание проекта:
 1. Аннотация проекта.

Указывается краткая информация (объем не более 1 000 знаков, без пробелов) о стартап-проекте: цели и задачи проекта; ожидаемые результаты; области применения результатов; потенциальные потребители продукции или услуги.

Пояснения: это реферат стартап-проекта, где не требуется полное изложение всех его параметров. Другие разделы могут содержать те же блоки информации, но в них необходимо предоставить более детальное (расширенное) описание.

2. Базовая бизнес-идея

- 2.1. Какой продукт или услуга будет продаваться

Пояснения: указывается (максимально понятно и емко) информация либо о продукте (товаре/изделии/технологии/устройстве/ПО и т.д.), лежащем в основе стартап-проекта, либо о разрабатываемой в рамках стартап-проекта услуге, благодаря реализации которого(-ой) будущее предприятие планирует получать основной доход.

- 2.2. Какую и чью (какого типа потребителей) проблему решает

Пояснения: указывается (максимально понятно и емко) информация о проблеме потенциального потребителя, которую (в полном объеме или её часть) сможет решить разрабатываемый продукт (товар/изделие/технология/устройство/ПО и т.д.) или услуга (лежащие в основе стартап-проекта).

Также здесь необходимо указать информацию о потенциальных потребителях с указанием их характеристик:

- кто они: юридические и (или) физические лица;
- для юридических лиц: категория бизнеса (крупный/средний/малый бизнес, отрасль и проч.);
- для физических лиц: описание их характеристик, согласно которым у них возникает потребность в приобретении производимого предприятием продукта или услуги;
- географическое расположение потенциальных потребителей и проч.;
- на какой сектор рынка (B2B/ B2C) ориентируется стартап-проект.

- 2.3. На основе какого научно-технического решения и/или результата будет создан товар/изделие/технология/услуга (с указанием использования собственных или существующих разработок).

Пояснения: указывается необходимый перечень научно-технических решений/результата с их кратким описанием для создания и выпуска на рынок продукции или услуги. Необходимо привести обоснование законности использования существующих решений и возможности получения новых (не существующих на

данный момент, но необходимых для реализации стартап-проекта) научно-технических решений.

2.4. Организационно-финансовая схема (принципы, алгоритмы) организации бизнеса.

Пояснения: подразумевает описание принципов/алгоритмов того, как будет организован бизнес. Как будут выстраиваться взаимоотношения между создаваемым юридическим лицом (т.е. предприятием) и предполагаемыми потребителями и поставщиками, будет ли братья займ в банке, будет ли организовываться сеть посредников, планируется ли участие в каком-либо агрегаторе и т.д.

2.5. Обоснование реализуемости (устойчивости) бизнеса (конкурентные преимущества, дефицит, дешевизна, уникальность и т.п.).

Пояснения: следует пояснить насколько бизнес-идея реализуема, как инициаторы проекта видят выстроенный процесс работы, устойчивость бизнеса. Указать, почему эта бизнес-идея полезна/реализуема/потенциально прибыльна и т.д.

3. Характеристика будущего продукта или услуги.

3.1. Основные технические параметры планируемого продукта или услуги.

Пояснения: здесь следует привести основные технические параметры продукта или услуги, включая числовые параметры, которые обеспечивают их конкурентоспособность.

3.2. Основные конкурентные преимущества.

Пояснения: здесь следует привести описание качественных и количественных характеристик продукта или услуги (лежащих в основе стартап-проекта), которые обеспечивают конкурентные преимущества в сравнении с существующими аналогами (сравнение по стоимостным, техническим параметрам и проч.).

3.3. Научно-техническое решение и/или результаты, необходимые для создания продукции.

Пояснения: здесь описываются технические параметры научно-технических решений/результатов, указанных в разделе №2.3, подтверждающие/обосновывающие достижение характеристик продукта или услуги, обеспечивающих их конкурентоспособность.

4. Состав команды стартапа. Описание функциональных ролей. Матрица ответственности. Потенциальное распределение долей в SPV, в случае создания последнего.

**ПРИМЕРНЫЙ КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ СТАРТАПА
В РАМКАХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПГНИУ**

| Задачи (бакалавриат) | 6 триместр | 7 триместр | 8 триместр | 9 триместр | 10 триместр | 11 триместр | 12 триместр |
|--|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Специалитет | 9 триместр | 10 триместр | 11 триместр | 12 триместр | 13 триместр | 14 триместр | 15 триместр |
| Магистратура | 1 триместр | 1 триместр | 2 триместр | 3 триместр | 4 триместр | 5 триместр | 6 триместр |
| 1. Информационная кампания | инициативная группа "Стартап как диплом" | | | | | | |
| 2. Формирования пула тематик бизнес-проектов | инициативная группа "Стартап как диплом" | | | | | | |
| 3. Формирование протокоманды из студентов в рамках НИР | инициативная группа "Стартап как диплом", руководители НИР по направлениям, обучающиеся | | | | | | |
| 4. Теоретические исследования в рамках НИР темы стартапа, формирование разделов приложения № 2: | Обучающиеся, руководители НИР, потенциальные наставники (на инициативной основе в пилоте), наставники из пула наставников | | | | | | |
| <i>Раздел 1. Аннотация проекта.</i> | | | | | | | |
| <i>Раздел 2. Базовая бизнес-идея</i> | | | | | | | |
| <i>2.1. Какой продукт или услуга будет продаваться</i> | | | | | | | |
| <i>2.2. Какую и чью (какого типа потребителей) проблему решает</i> | | | | | | | |
| <i>2.3. На основе какого научно-технического решения и/или результата будет создан товар/изделие/технология/услуга (с указанием использования собственных или существующих разработок)</i> | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|--|
| 5. Формирование команды проекта | | Рабочая группа | | | | | |
| 6. Преакселерация идеи стартапа в рамках интенсива «От идеи к прототипу» (Университет 20.35) | | обучающиеся, наставники, сотрудники Отдел студенческой научной и инновационной деятельности (как кураторы проекта) | | | | | |
| <i>6.1. обучение в рамках интенсива (обучение на кейсах реальных предприятий участников интенсива)</i> | | | | | | | |
| <i>6.2. инициация и преакселерация идеи проекта</i> | | обучающиеся, наставники, сотрудники Отдела студенческой научной и инновационной деятельности (как кураторы проекта) | | | | | |
| <i>6.3. дальнейшая разработка инициации проекта/ формирование заявки/</i> | | | | | | | |
| <i>6.3.1. уточнение информации по разделу 1, разделу 2 (2.1., 2.2., 2.3)</i> | | | | | | | |
| <i>6.3.2. Разработка разделов 3 и 4 заявки (Приложение 2)</i> | | | | | | | |
| 7. Освоение проектных компетенций в рамках дисциплин учебных планов "Основы проектной деятельности" (бакалавриат, специалитет)/"Проектный менеджмент" (магистратура) | Обучающиеся (магистратура), преподаватель по дисциплине, наставники | Обучающиеся (бакалавриат, специалитет), преподаватель по дисциплине, наставники | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|--|--|-----------------|---|-------------------------|--|--|
| 7.1.1. уточнение информации по разделу 1, разделу 2 (2.1., 2.2., 2.3) | | | | | | | |
| 7.1.2. Разработка разделов 3 и 4 заявки (Приложение 2) | | | | | | | |
| 8. Разработка проектной документации | | | команда проекта | | | | |
| 9. Обоснование проекта | | | | | | | |
| 10. Оформление/уточнение заявки для участия в отборе проектов | | | команда проекта | | | | |
| 11. Групповая проектная работа | | | | команда проекта, преподаватель по ГПР, наставники | | | |
| 11.1. Оформление заявки/уточнение заявки | | | | | | | |
| 12. Заявка на отбор проектов на конкурс "Стартап как диплом" | | | | | обучающиеся, наставники | | |
| 12.1. Подача заявки в экспертный совет | | | | | | | |
| 12.2. Оценка заявки, утверждение темы бизнес-проекта экспертным советом | | | | | | | |
| 12.3. Утверждение темы ВКР в формате «Стартап как диплом» | | | | | | | |
| 12.4. Работа над проектом | | | | | | | |
| 12.5. Оформление документов для регистрации МИИ или, юридического лица | | | | | | | |
| 13. Регистрация МИП или юридического лица | | | | | обучающиеся, наставники | | |
| 14. Получение финансирования (участие в конкурсах и грантах) | | | | | обучающиеся, наставники | | |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|---|
| 15. Реализация проекта | | | | | | команда проекта, наставники | |
| 16. Написание ВКР | | | | | | обучающиеся, руководитель ВКР, руководитель ОП | |
| 17. Утверждение комиссии ГЭК для защиты ВКР в формате "Стартап как диплом" | | | | | | руководители ОП, наставники, УМУ, деканат | |
| 12. Предзащита ВКР в формате "Стартап как диплом" в составе рабочей группы | | | | | | Команда проекта, наставники, руководители ВКР, комиссия ГЭК, руководитель ОП, декан | |
| 13. Защита ВКР в формате «Стартап как диплом» | | | | | | | командра проекта, наставники, руководитель ВКР, комиссия ГЭК |

СОДЕРЖАНИЕ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ БИЗНЕС-ПРОЕКТА

1. Проект находится на стадии жизненного цикла не меньше, чем прототипирование, т.е. в проекте разработан прототип или MVP (минимально жизнеспособный продукт).
2. Проект обладает элементами инновационности, в т.ч. какие-либо его элементы имеют потенциал регистрации прав на результаты интеллектуальной деятельности или уже зарегистрированы в качестве таковых.
3. Функционирующий сайт стартапа.
4. Для разработки и продвижения проекта привлечено финансирование, как минимум, одного института развития или индустриального партнера или получена выручка.

Выполнение критерия 4 оценивается на основании наличия, как минимум, одного из следующих документов:

- копия одобренной заявки на грант(ы) и/или договоров с институтами развития и другими организациями с указанием ФИО выгодополучателей, свидетельствующих о получении финансирования для представляемого на защиту проекта;
- копия договора с компанией - покупателем продукта, выписка со счета для подтверждения поступления средств от покупателя;
- копия договора о сотрудничестве с индустриальными партнерами, техническое задание с описанием работ, которые должны быть выполнены в проекте, акт сдачи-приемки результатов;
- документ, подтверждающий фактическое участие команды стартапа в акселераторе с проектом, выносимом на защиту (участие в предакселераторах не учитывается в целях настоящего порядка).

ТРЕБОВАНИЯ К СТРУКТУРЕ И СОДЕРЖАНИЮ ПЕРВОГО РАЗДЕЛА ВКР

- 1) Титульный лист: включает в себя ФИО членов команды стартапа, название проекта.
- 2) Содержание.
- 3) Резюме бизнес-плана:
 - основная цель и сущность стартап-проекта;
 - стадия развития стартап-проекта на момент составления бизнес-плана;
 - состав конкретных мероприятий, которые планирует реализовать команда в перспективе ближайших нескольких лет;
 - средства, необходимые для развития стартап-проекта;
 - ключевые факторы успеха.
- 4) Краткое описание инновационной идеи/задела, положенной в основу стартап-проекта:
 - характеристика проблемы и обоснование необходимости ее решения;
 - основные цели и задачи;
 - описание инновационной идеи/задела;
 - требования к ресурсному обеспечению инновационной идеи/задела;
 - оценка экономической эффективности инновационной идеи/задела.
- 5) Описание планируемой к реализации нового товара/изделия/технологии/услуги (далее – продукции):
 - наименование продукции;
 - назначение и область применения;
 - перспективы выпуска продукции на конкретном рынке;
 - краткое описание и основные технико-экономические и потребительские характеристики;
 - конкурентоспособность продукции;
 - возможности повышения конкурентоспособности;
 - степень готовности.
- 6) Анализ рынка:
 - размер рынка;
 - темпы роста рынка, фаза развития спроса;
 - прогнозы развития отрасли (из независимых источников);
 - основные и потенциальные конкуренты (наименования, сильные и слабые стороны).
- 7) Маркетинговый план:
 - конечные потребители (существующие и потенциальные);
 - конкурентные преимущества продукции конкурентов и предприятия, реализующего проект;
 - планируемая доля рынка;
 - обоснование цены на продукцию;
 - план продвижения разработанного продукта/услуги/технологии;
 - организация сбыта.
- 8) Финансовый план.
Раздел включает данные об объеме финансирования проекта с указанием источников и финансовые результаты реализации проекта. Показатели финансового плана

приводятся для 1-го и 2-го года развития стартап-проекта поквартальные, для 3-го и последующих лет приводятся годовые оценки. Основными разделами финансового плана являются план доходов и расходов, и план денежных поступлений и выплат.

Обязательно указание источников финансирования дальнейшего развития стартап-проекта (гранты Фонда содействия инновациям или других институтов развития, кредитные средства, венчурные инвестиции и др.) с обоснованием возможности их привлечения.

9) Приложения.

В приложении приводятся обоснования отдельных первого раздела ВКР, статистические данные, копии документов, расчеты показателей и другие справочные данные.

Указанная структура первого раздела ВКР является рекомендуемой. При разработке конкретного проекта состав и содержание разделов могут меняться в зависимости от масштаба и характера планируемого бизнеса, текущей стадии готовности, перспектив роста. Объем бизнес-плана составляет не менее 20 страниц.

СОДЕРЖАНИЕ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ВКР

1) Критерий «Технологичность стартап-проекта»

| № | Показатели критерия | Содержание показателя | Максимальный балл (шаг -1 балл) |
|-----|--|---|---------------------------------|
| 1.1 | Оценка технологичности стартап-проекта | Оценивается наличие, уровень развития, эффективность технологии, планируемой к использованию в стартап-проекте, наличие (или планы по оформлению) интеллектуальной собственности, используемой в стартап-проекте. | 5 |
| 1.2 | Оценка достижения TRL 3 (создание MVP) | Оценивается возможность заявителя довести продукт за время реализации проекта до уровня TRL 3 (создать MVP) | 5 |

2) Критерий «Перспективы коммерциализации проекта»

| № | Показатели критерия | Содержание показателя | Максимальный балл (шаг -1 балл) |
|-----|---|---|---------------------------------|
| 2.1 | Оценка коммерческих перспектив нового товара/ изделия/технологии/услуги | Оценивается наличие и адекватность планов по проверке гипотез, выходу на рынок, осуществлению продаж нового товара/изделия/технологии/услуги. Адекватность плана реализации стартап-проекта | 5 |
| 2.2 | Соответствие проекта научным и (или) научно-техническим приоритетам образовательной организации/региона заявителя/предприятия | Оценивается наличие подтверждения и степень соответствия тематики заявляемого проекта для ключевых научных и (или) научно-технических приоритетов/инициатив/проектов образовательной организации, и/или региона заявителя, и/или промышленного предприятия, заинтересованных в реализации проекта | 5 |

Итоговая оценка рассчитывается как среднеарифметическое значение баллов, выставленных по показателю и округляется по правилам математики.

И.о. декана экономического факультета

Т.В.Миролюбова