

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 17.09.2025 09:52:14

Уникальный программный ключ:

04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b8322323

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент Направленность (профиль) Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием? 2025 г.н. Очная и заочная форма

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации, одобрен и рекомендован:

Проректор по учебной работе

утверждено 24.02.25

А.А. Саламатов

Ученым советом факультета экономики и управления

Протокол заседания № 1 от 11.02.2025

Председатель Ученого совета
факультета экономики и
управления

согласовано

А. А. Егорова

Заседанием кафедры прикладной экономики и маркетинга

Протокол заседания № 5 от 04.02.2025

Заведующий кафедрой

согласовано

С. А. Головихин

Автор (составитель)

Т.А. Коркина

Структура рабочей программы соответствует приказу ректора ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от «13» апреля 2021 г. № 247-1



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки
38.04.02 Менеджмент Направленность (профиль) Стратегическое управление человеческими
ресурсами и их развитием

Версия документа - 1

стр. 1

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Фонд оценочных средств

для государственной итоговой аттестации

Направление подготовки (специальность)

38.04.02 «Менеджмент»

Направленность (профиль)

Стратегическое управление человеческими
ресурсами и их развитием

Присваиваемая квалификация (степень)

магистр

Форма обучения

Очная, заочная

Год набора 2025

Челябинск 2025 г.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки
38.04.02 Менеджмент Направленность (профиль) Стратегическое управление человеческими
ресурсами и их развитием

Версия документа - 1

стр. 2

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств.....	3
2. Перечень компетенций, владение которыми должен продемонстрировать обучающийся в ходе государственной итоговой аттестации	3
3. Содержание оценочных средств для проведения государственной итоговой аттестации	5
3.1. Темы магистерских диссертаций.....	5
4. Показатели и критерии оценивания	8
4.1. Показатели и критерии оценивания компетенций на защите квалификационной работы	8
4.2. Критерии оценивания защиты квалификационной работы....	22
5. Особенности проведения государственной итоговой аттестации для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья	23

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет экономики и управления Кафедра прикладной экономики и маркетинга		
	Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент Направленность (профиль) Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием		
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль) Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием.

Структура итоговых аттестационных испытаний:

- защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты (9 з.е.)

Система оценивания: балльная.

2. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ, ВЛАДЕНИЕ КОТОРЫМИ ДОЛЖЕН ПРОДЕМОНСТРИРОВАТЬ ОБУЧАЮЩИЙСЯ В ХОДЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

2.1. При защите квалификационной работы

Коды компетенций (по ФГОС ВО)	Содержание компетенций согласно ФГОС ВО
УК-1.	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
УК-2.	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла
УК-3.	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
УК-4	Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия
УК-6.	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки
ОПК-1	Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления
ОПК-2	Способен применять современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа, в том числе использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских задач
ОПК-3	Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки
38.04.02 Менеджмент Направленность (профиль) Стратегическое управление человеческими
ресурсами и их развитием

Версия документа - 1

стр. 4

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

ОПК-4	Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций
ОПК-5	Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты
ПК-1.	Способен разрабатывать систему операционного управления человеческими ресурсами и организовать работу структурного подразделения.
ПК-2.	Владеет навыками внедрения и реализации операционного управления человеческими ресурсами и организации работы структурного подразделения.
ПК-3	Способен выявлять, систематизировать и критически оценивать актуальные проблемы в управлении человеческими ресурсами организации, необходимые для разработки стратегии развития
ПК-4	Способен реализовать стратегии управления человеческими ресурсами, осуществляет проекты и мероприятия с целью решения профессиональных задач.

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет экономики и управления Кафедра прикладной экономики и маркетинга		
	Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент Направленность (профиль) Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием		
Версия документа - 1	стр. 5	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

3.1. Темы магистерских диссертаций «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»

1. Формирование стратегии развития человеческих ресурсов в современной организации.
2. Методы оценки эффективности стратегического управления человеческими ресурсами организации.
3. Разработка политики и стратегии управления человеческими ресурсами.
4. Построение системы стратегического управления человеческими ресурсами.
5. Влияние внешней и внутренней среды на стратегию управления человеческими ресурсами.
6. Стратегическое планирование в управлении человеческими ресурсами.
7. Система оценки кадровой стратегии организации.
8. Человеческий капитал организации: оценка и развитие.
9. Человеческие ресурсы как объект стратегического управления.
10. Совершенствование кадровой стратегии организации с целью повышения конкурентоспособности.
11. Современные формы повышения квалификации как метод стратегического развития человеческих ресурсов.
12. Инновационные технологии вознаграждений персонала современной организации.
13. Формирование социальной стратегии организации.
14. Баланс интересов персонала и работодателей: оценка и регулирование.
15. Повышение эффективности инвестиций в человеческий капитал предприятия.
16. Организационно-управленческий потенциал человеческих ресурсов как фактор стратегического развития организации.
17. Вовлеченность работников в инновационный процесс: индивидуальные и организационные факторы.
18. Влияние стилей лидерства на трудовое поведение работников.
19. Методы повышения лояльности персонала в условиях реализации кадровой стратегии.
20. Соотношение профессионального развития и должностного роста в карьере руководителей и его влияние на эффективность деятельности.

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет экономики и управления Кафедра прикладной экономики и маркетинга		
	Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент Направленность (профиль) Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием		
Версия документа - 1	стр. 6	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

21. Методы мотивации на эффективный труд при отсутствии должностного роста в долгосрочном периоде.

22. Влияние личностных и организационных факторов на достижения стратегических целей организации.

23. Факторы текучести и удержания различных категорий работников как фактор стратегического развития человеческих ресурсов организации.

24. Влияние активных методов адаптации на стабильность и развитие человеческих ресурсов.

25. Инструменты стратегического управления человеческими ресурсами в организации.

26. Внедрение стратегического управления человеческими ресурсами в организации.

27. Мотивация различных поколений работников: сходства, отличия, конфликты и методы их устранения.

28. Стратегические и операционные планы в управлении человеческими ресурсами.

29. Стратегия формирования организационной культуры персонала.

30. Стратегия управления кросс-культурными отношениями (межнациональными, при слиянии организации, межкорпоративными межпрофессиональными).

31. Применимость подходов к стратегическому управлению человеческими ресурсами по процессам и ситуациям в российских организациях.

32. Требования работодателей к компетенции в сфере стратегического управления человеческими ресурсами.

33. Моделирование корпоративной стратегии управления развитием человеческих ресурсов организации.

34. Разработка программы повышения квалификации в сфере управления персоналом для руководителей среднего звена: стратегический аспект.

35. Разработка стратегии управления человеческими ресурсами в организациях малого и среднего бизнеса.

36. Стратегия организации и стратегия управления человеческими ресурсами.

37. Управление деловой карьерой как фактор стратегического развития человеческих ресурсов организации.

38. Формирование стратегической модели управления организационными изменениями в сфере человеческих ресурсов.

39. Механизмы социальной ответственности и его реализации в стратегии организации.

40. Выбор стратегического направления развития организации и оценка ее социальной эффективности.

41. Формирование управленческой команды: стратегический аспект.

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет экономики и управления Кафедра прикладной экономики и маркетинга		
	Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент Направленность (профиль) Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием		
Версия документа - 1	стр. 7	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

42. Управление моделью профессиональной адаптацией персонала в условиях стратегического управления.

43. Социально-психологические аспекты управления человеческими ресурсами организации.

44. Кадровый аутсорсинг как инструмент достижения стратегических целей организации.

45. Разработка модели аттестации управленческого персонала: стратегический аспект.

46. Управление творческой активностью человеческих ресурсов организации.

47. Стратегия формирования команды в организации и управление ее развитием.

48. Анализ человеческого фактора в процедурах разработки и принятия стратегических решений в организации.

49. Стратегия развития организационной культуры в организации как фактор эффективности ее деятельности.

50. Формирование системы оценки эффективности управленческого персонала.

51. Методы и показатели оценки результативности стратегического управления человеческими ресурсами организации.

52. Разработка политики и стратегии управления человеческими ресурсами.

53. Особенности кадровой политики организации в условиях кризиса.

54. Влияние внешней и внутренней среды на стратегию управления человеческими ресурсами организации.

55. HR-директор компании, как кадровый стратег.

56. Сравнительная оценка стратегических моделей управления человеческими ресурсам.

57. Стратегия и тактика кадрового менеджмента в современной организации.

58. Стратегия контроллинга и аудит персонала в организации.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра менеджмента

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки
38.04.02 Менеджмент Направленность (профиль) Стратегическое управление человеческими
ресурсами и их развитием

Версия документа - 1

стр. 8

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

4. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ

4.1. Показатели и критерии оценивания компетенций на защите квалификационной работы

Код компетенции	Индикатор достижения (планируемые результаты)	Критерии оценивания				Способ/средство оценивания
		Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно	
УК-1.	УК-1.1. Критически анализирует проблемную ситуацию с целью выработки стратегии действий, аргументировано формулирует собственные суждения и оценки	Знает методологию анализа проблемной ситуации с целью выработки стратегии и действий, аргументирует собственное суждение и оценки.	В основном знает принципы и методы анализа проблемной ситуации с целью выработки стратегии и действий, аргументирует собственное суждение и оценки.	Знает лишь некоторые принципы и методы анализа проблемной ситуации с целью выработки стратегии и действий, не уверенно аргументирует собственное суждение и оценки	Не знает методологию анализа проблемной ситуации, не умеет аргументировать собственное суждение и оценки	<i>содержание работы, доклад, презентация, ответы на вопросы членов государственной экзаменационной комиссии</i>
	УК-1.2. Использует критический анализ, систематизацию и обобщение информации для решения проблемной ситуации	Уверенно владеет принципами и методами критического анализа, систематизирует и обобщает информацию для решения проблемной ситуации.	В основном оперирует методами критического анализа, систематизирует и обобщает информацию для решения проблемной ситуации.	Неуверенно использует принципы и методы критического анализа, допускает ошибки в систематизации и обобщении информации для решения проблемной ситуации.	Не применяет принципы и методы критического анализа для решения задач в рамках профессиональной деятельности, не знает методологию систематизации и обобщения информации для решения проблемной ситуации.	<i>содержание работы, доклад, презентация, ответы на вопросы членов государственной экзаменационной комиссии</i>



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра менеджмента

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки
38.04.02 Менеджмент Направленность (профиль) Стратегическое управление человеческими
ресурсами и их развитием

Версия документа - 1

стр. 9

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

УК-2.

УК-2.1. Определяет этапы жизненного цикла проекта и выстраивает последовательность их реализации.	Свободно раскрывает содержание механизма жизненного цикла проекта	В основном раскрывает содержание механизма формирования жизненного цикла проекта, допуская незначительные ошибки	Допускает ошибки в последовательности этапов жизненного цикла проекта, неуверенно выстраивает последовательность их реализации.	Не знает механизм формирования жизненного цикла проекта.	<i>содержание работы, доклад, презентация, ответы на вопросы членов государственной экзаменационной комиссии</i>
УК-2.2. Формулирует проблему, на решение которой направлен проект, грамотно определяет цель проекта.	Демонстрирует уверенное владение методами формулировки проблемы и постановки целей проекта.	В основном демонстрирует уверенное владение методами формулировки проблемы и постановки целей проекта.	Неуверенно демонстрирует владение методами формулировки проблемы и постановки целей проекта.	Не владеет методами формулировки проблемы и постановки целей проекта.	<i>содержание работы, доклад, презентация, ответы на вопросы членов государственной экзаменационной комиссии</i>
УК-2.3. Проектирует решение конкретных задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения.	Аргументированно и конструктивно проектирует решение конкретных задач проекта.	В достаточной мере аргументированно и конструктивно проектирует решение конкретных задач проекта.	Допускает ошибки в разработке проекта по решению конкретных задач.	Не владеет методами разработки проекта для решения конкретных задач.	<i>содержание работы, доклад, презентация, ответы на вопросы членов государственной экзаменационной комиссии</i>



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра менеджмента

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки
38.04.02 Менеджмент Направленность (профиль) Стратегическое управление человеческими
ресурсами и их развитием

Версия документа - 1

стр. 10

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

УК-3.

УК-3.1. Разрабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели.	Уверенно и аргументированно представляет командную стратегию, для достижения поставленной цели.	Допускает неточности в разработке и представлении командной стратегии, для достижения поставленной цели.	Частично владеет методами разработки командной стратегии, для достижения поставленной цели.	Не может разрабатывать командную стратегию, для достижения поставленной цели.	<i>содержание работы, доклад, презентация, ответы на вопросы членов государственной экзаменационной комиссии</i>
УК-3.2. Умеет организовывать и руководить работой команды.	На высоком уровне сформированы знания, умения и навыки в сфере организации работы команды.	Знания, умения и навыки в сфере организации и работы команды, сформированы на уровне выше среднего.	Знания, умения и навыки в сфере организации и работы команды, сформированы на среднем уровне.	Не обладает базовыми знаниями, не владеет навыками в организации работы команды.	<i>содержание работы, доклад, презентация, ответы на вопросы членов государственной экзаменационной комиссии</i>
УК-3.3. Демонстрирует понимание результатов работы команды и личных действий в ней.	Определяет свою роль в команде, в полной мере характеризует показатели результативности и эффективности работы команды.	Допускает неточности в характеристике показателей результативности и эффективности работы команды, определяет свою роль в команде, для достижения поставленных целей.	Допускает ошибки в характеристике показателей результативности и эффективности работы команды, неуверенно определяет свою роль в команде, для достижения поставленных целей.	Отсутствует понимание показателей результативности и эффективности работы команды и личных действий в ней.	<i>содержание работы, доклад, презентация, ответы на вопросы членов государственной экзаменационной комиссии</i>



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра менеджмента

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки
38.04.02 Менеджмент Направленность (профиль) Стратегическое управление человеческими
ресурсами и их развитием

Версия документа - 1

стр. 11

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

УК-4

УК-4.1. Обладает знаниями особенностей и правил личной и профессиональной устной и письменной коммуникации, в том числе на иностранном(ых) языке(ах)

В полном объеме раскрывает содержание коммуникационного процесса, в том числе на иностранном языке.

Допускает неточности в характеристике содержания коммуникационного процесса, в том числе на иностранном языке.

Не в полном объеме раскрывает содержание характеристики содержания коммуникационного процесса, в том числе на иностранном языке.

Не обладает знаниями в области профессиональной коммуникации, в том числе на иностранном языке.

содержание работы, доклад, презентация, ответы на вопросы членов государственной экзаменационной комиссии

УК-4.2. Демонстрирует умение применять современные коммуникативные технологии для академического и профессионального взаимодействия в ситуации устной и письменной коммуникации, в том числе на иностранном(ых) языке(ах)

Уверенно применяет техники эффективной деловой коммуникации, в том числе на иностранном языке.

Допускает неточности в технике эффективной деловой коммуникации, в том числе на иностранном языке.

Неуверенно применяет техники эффективной деловой коммуникации, в том числе на иностранном языке.

Отсутствуют понимание и навыки техники эффективной деловой коммуникации, в том числе на иностранном языке.

содержание работы, доклад, презентация, ответы на вопросы членов государственной экзаменационной комиссии



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра менеджмента

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки
38.04.02 Менеджмент Направленность (профиль) Стратегическое управление человеческими
ресурсами и их развитием

Версия документа - 1

стр. 12

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	УК-4.3. Имеет навыки академического и профессионального взаимодействия, в том числе на иностранном(ых) языке(ах)	На высоком уровне владеет технологиями академического и профессионального взаимодействия, в том числе на иностранном языке.	В основном владеет технологиями академического и профессионального взаимодействия, в том числе на иностранном языке.	Допускает ошибки, неуверенно владеет технологиями академического и профессионального взаимодействия, в том числе на иностранном языке.	Отсутствуют навыки академического и профессионального взаимодействия, в том числе на иностранном языке.	<i>содержание работы, доклад, презентация, ответы на вопросы членов государственной экзаменационной комиссии</i>
УК-5	УК-5.1 Обладает необходимыми знаниями о разнообразии культур и об основных принципах межкультурного взаимодействия	Показывает всесторонние знания об этических концепциях различных кластеров, раскрывает содержание принципов межкультурного взаимодействия.	В основном показывает знания об этических концепциях различных кластеров, раскрывает содержание принципов межкультурного взаимодействия.	Частично показывает знания об этических концепциях различных кластеров, допускает ошибки в содержание принципов межкультурного взаимодействия.	Отсутствуют знания об этических концепциях различных кластеров и содержания принципов межкультурного взаимодействия.	<i>содержание работы, доклад, презентация, ответы на вопросы членов государственной экзаменационной комиссии</i>
	УК-5.2 Демонстрирует умение анализировать и использовать в профессиональной деятельности культурные и этические особенности среды.	Уверенно проводит всесторонний анализ особенностей развития социокультурной среды, применяя его с учетом своей профессиональной деятельности.	В основном проводит анализ особенностей развития социокультурной среды и применяет его с учетом своей профессиональной деятельности.	Допускает ошибки в анализе особенностей развития социокультурной среды, применяя его с учетом своей профессиональной деятельности.	Затрудняется провести анализ особенностей развития социокультурной среды, и применить его в своей профессиональной деятельности.	<i>содержание работы, доклад, презентация, ответы на вопросы членов государственной экзаменационной комиссии</i>



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра менеджмента

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки
38.04.02 Менеджмент Направленность (профиль) Стратегическое управление человеческими
ресурсами и их развитием

Версия документа - 1

стр. 13

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	УК-5.3 Имеет навыки межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач	На высоком уровне ведет переговоры учитывая межкультурное разнообразие.	На достаточном уровне осуществляет деловые коммуникации учитывая межкультурное разнообразие.	Допускает ошибки при реализации деловых коммуникаций с учетом межкультурного разнообразия.	Отсутствуют навыки межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач.	<i>содержание работы, доклад, презентация, ответы на вопросы членов государственной экзаменационной комиссии</i>
УК-6.	УК-6.1. Применяет рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных ресурсов, используемых для решения задач самоорганизации и саморазвития.	Свободно владеет навыками планирования траектории профессионального роста на основе рефлексивных методов.	Допускает неточности при планировании траектории профессионального роста на основе рефлексивных методов.	Делает ошибки при составлении плана траектории профессионального роста на основе рефлексивных методов.	Затрудняется составить план траектории профессионального роста на основе рефлексивных методов.	<i>содержание работы, доклад, презентация, ответы на вопросы членов государственной экзаменационной комиссии</i>
	УК-6.2. Определяет цели и приоритеты собственной деятельности и способы их достижения.	Свободно и уверенно выстраивает дерево целей и обосновывает приоритеты собственной деятельности.	Не совсем уверенно выстраивает дерево целей и обосновывает приоритеты собственной деятельности.	Не уверенно выстраивает дерево целей и затрудняется обосновать приоритеты собственной деятельности.	Затрудняется определить цели и приоритеты собственной деятельности.	<i>содержание работы, доклад, презентация, ответы на вопросы членов государственной экзаменационной комиссии</i>
	УК-6.3. Планирует результаты собственной деятельности с учетом	Рационально планирует результаты собственной деятельности с учетом необходимых ресурсов.	Допускает неточности при планировании результата собственной деятельности и не в	Допускает ошибки при планировании результата собственной	Затрудняется планировать результаты собственной	<i>содержание работы, доклад, презентация, ответы на вопросы</i>



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра менеджмента

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки
38.04.02 Менеджмент Направленность (профиль) Стратегическое управление человеческими
ресурсами и их развитием

Версия документа - 1

стр. 14

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	необходимых ресурсов.		полной мере учитывает необходимые ресурсы при ее реализации.	деятельности и не в полной мере учитывает необходимые ресурсы при ее реализации.	деятельности.	<i>членов государственной экзаменационной комиссии</i>
ОПК-1	ОПК 1.1. Использует знания экономической теории для решения профессиональных задач.	Уверенно решает профессиональные задачи с использованием знаний экономической теории.	Допускает незначительные ошибки при решении профессиональных задач с учетом знаний экономической теории.	Допускает ошибки при решении профессиональных задач с учетом знаний экономической теории.	Не может разрабатывать решения в профессиональной сфере с учетом знаний экономической теории	<i>содержание работы, доклад, презентация, ответы на вопросы членов государственной экзаменационной комиссии</i>
	ОПК 1.2. Использует знания организационной теории для решения профессиональных задач.	Уверенно решает профессиональные задачи с использованием знаний организационной теории.	Допускает незначительные ошибки при решении профессиональных задач с учетом знаний организационной теории.	Допускает ошибки при решении профессиональных задач с учетом знаний организационной теории.	Не может разрабатывать решения в профессиональной сфере с учетом знаний организационной теории.	<i>содержание работы, доклад, презентация, ответы на вопросы членов государственной экзаменационной комиссии</i>



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра менеджмента

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки
38.04.02 Менеджмент Направленность (профиль) Стратегическое управление человеческими
ресурсами и их развитием

Версия документа - 1

стр. 15

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

ОПК 1.3. Использует знания управленческой теории для решения профессиональных задач.	Уверенно решает профессиональные задачи с использованием знаний управленческой теории	Допускает незначительные ошибки при решении профессиональных задач с учетом знаний управленческой теории	Допускает ошибки при решении профессиональных задач с учетом знаний управленческой теории	Не может разрабатывать решения в профессиональной сфере с учетом знаний управленческой теории	<i>содержание работы, доклад, презентация, ответы на вопросы членов государственной экзаменационной комиссии</i>
ОПК 1.4. Анализирует и обобщает практики управления для решения профессиональных задач	Уверенно решает профессиональные задачи с учетом использования практики управления.	Уверенно решает профессиональные задачи на основе практик управления, допуская при этом незначительные ошибки.	Допускает ошибки в решении профессиональных задач на основе практик управления.	Не может принять решения в сфере профессиональных задач на основе практик управления.	<i>содержание работы, доклад, презентация, ответы на вопросы членов государственной экзаменационной комиссии</i>
ОПК 1.5. Проектирует решения профессиональных задач на основе знаний современных теорий управления и инновационных подходов.	Уверенно применяет современные теории управления и инновационные подходы при решении профессиональных задач	В целом уверенно применяет современные теории и инновационные подходы при решении задач в профессиональной деятельности, допускает незначительные ошибки	Не совсем уверенно применяет современные теории и инновационные подходы при решении профессиональных задач, допускает ошибки	Затрудняется применить современные теории и инновационные подходы при решении профессиональных задач	<i>содержание работы, доклад, презентация, ответы на вопросы членов государственной экзаменационной комиссии</i>



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра менеджмента

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки
38.04.02 Менеджмент Направленность (профиль) Стратегическое управление человеческими
ресурсами и их развитием

Версия документа - 1

стр. 16

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

ОПК-2	<p>ОПК 2.1. Владеет современными информационными технологиями сбора, обработки и анализа данных и использует их при решении управленческих и исследовательских задач.</p>	<p>Уверенно пользуется методикой сбора данных как средством решения задач профессиональной деятельности</p>	<p>Допускает неточности в использовании методики сбора данных как средством решения задач профессиональной деятельности.</p>	<p>Не совсем уверенно пользуется методикой сбора данных как средством решения задач профессиональной деятельности.</p>	<p>Поверхностно, не четко применяет методику сбора данных как средство решения задач профессиональной деятельности, допускает грубые ошибки.</p>	<p><i>содержание работы, доклад, презентация, ответы на вопросы членов государственной экзаменационной комиссии</i></p>
	<p>ОПК 2.2. Использует интеллектуальные информационно-аналитические системы при решении управленческих и исследовательских задач.</p>	<p>Уверенно применяет информационно-аналитические системы, при решении задач профессиональной деятельности.</p>	<p>Уверенно применяет информационно-аналитические системы, при решении задач в своей профессиональной деятельности, при этом допускает незначительные ошибки.</p>	<p>Допускает ошибки в применении информационно-аналитических систем при решении задач в своей профессиональной деятельности.</p>	<p>Не может применять информационно-аналитические системы при решении задач в своей профессиональной деятельности.</p>	<p><i>содержание работы, доклад, презентация, ответы на вопросы членов государственной экзаменационной комиссии</i></p>



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра менеджмента

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки
38.04.02 Менеджмент Направленность (профиль) Стратегическое управление человеческими
ресурсами и их развитием

Версия документа - 1

стр. 17

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	ОПК 2.3. Организует применение систем управления базами данных для решения управленческих и исследовательских задач.	Свободно и самостоятельно выстраивает процессы управления базами данных.	Уверенно выстраивает процессы управления базами данных.	Не четко, допускает ошибки в выстраивании процессов управления базами данных.	Не может выстраивать процессы управления базами данных.	<i>содержание работы, доклад, презентация, ответы на вопросы членов государственной экзаменационной комиссии</i>
ОПК-3	ОПК 3.1. Владеет методами принятия обоснованных организационных управленческих решений в сфере профессиональной деятельности.	Уверенно обосновывает выбор методов управленческих решений, учитывая при этом его качественные характеристики и критерии эффективности.	Обосновывает выбор методов управленческих решений, при этом допускает неточности в его качественных характеристиках и критериях эффективности.	Не уверенно обосновывает выбор методов управленческих решений, допуская при этом ошибки в его качественных характеристиках и критериях эффективности.	Не может обосновать выбор методов управленческих решений.	<i>содержание работы, доклад, презентация, ответы на вопросы членов государственной экзаменационной комиссии</i>
	ОПК 3.2. Демонстрирует умение оценивать операционную, организационную эффективность и социальную значимость принимаемых организационно-управленческих решений.	Уверенно применяет методы оценки алгоритма и процедуры управленческих решений.	Допускает неточности в применении методов оценки алгоритма и процедуры управленческих решений.	Допускает ошибки в применении методов оценки алгоритма и процедуры управленческих решений.	Затрудняется применять методы оценки алгоритма и процедуры управленческих решений.	<i>содержание работы, доклад, презентация, ответы на вопросы членов государственной экзаменационной комиссии</i>



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра менеджмента

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки
38.04.02 Менеджмент Направленность (профиль) Стратегическое управление человеческими
ресурсами и их развитием

Версия документа - 1

стр. 18

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	ОПК 3.3. Разрабатывает организационно-управленческие решения в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среде.	Уверенно разрабатывает этапы управленческих решений с учетом множества факторов их реализации.	Допускает неточности в разработке этапов управленческих решений с учетом множества факторов их реализации.	Допускает ошибки в разработке этапов управленческих решений с учетом множества факторов их реализации.	Затрудняет разрабатывать управленческие решения с учетом множества факторов их реализации.	<i>содержание работы, доклад, презентация, ответы на вопросы членов государственной экзаменационной комиссии</i>
ОПК-4	ОПК 4.1. Владеет методами управления проектной и процессной деятельности в организации, с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков.	Уверенно применяет в методы командообразования в проектной и процессной деятельности организации, учитывая современные практики управления.	В целом уверенно, допуская неточности в применении методов командообразования в проектной и процессной деятельности организации, учитывая современные практики.	Не уверенно, применяет методы командообразования в проектной и процессной деятельности организации, не в полной мере учитывает практики управления.	Затрудняется применять методы командообразования в деятельности организации.	<i>содержание работы, доклад, презентация, ответы на вопросы членов государственной экзаменационной комиссии</i>
	ОПК 4.2. Проводит анализ рынка с целью выявления и оценки новых рыночных возможностей для	В полной мере применяет методы оценки новых рыночных возможностей для решения профессиональных задач.	Допускает неточности в применении методов оценки новых рыночных возможностей для	Испытывает определенные затруднения в применении методов оценки новых рыночных	Не может дать оценку новым рыночным возможностям для решения профессиональных задач.	<i>содержание работы, доклад, презентация, ответы на вопросы членов государственной</i>



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра менеджмента

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки
38.04.02 Менеджмент Направленность (профиль) Стратегическое управление человеческими
ресурсами и их развитием

Версия документа - 1

стр. 19

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	решения профессиональных задач.		решения профессиональных задач.	возможностей для решения профессиональных задач.		экзаменационной комиссии
	ОПК 4.3. Учитывает новые рыночные возможности при разработке стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций.	Успешно моделирует бизнес-процессы в рамках реализации инновационной стратегии.	Допускает незначительные ошибки при моделировании бизнес-процессов в рамках реализации инновационной стратегии.	Не совсем уверенно моделирует бизнес-процессы в рамках реализации инновационной стратегии.	Поверхностно, нелогично моделирует бизнес-процессы в рамках реализации инновационно стратегии, допускает грубые ошибки.	содержание работы, доклад, презентация, ответы на вопросы членов государственной экзаменационной комиссии
ОПК-5	ОПК 5.1. Применяет методы и технологии обобщения и критической оценки результатов научных исследований в менеджменте и смежных областях.	Успешно проводит анализ результатов научных исследований в области менеджмента и смежных областях.	Допускает неточности в анализе результатов научных исследований в области менеджмента и смежных областях.	Допускает ошибки в анализе результатов научных исследований в области менеджмента и смежных областях.	Затрудняется проводить анализ результатов научных исследований в области менеджмента и смежных областях.	содержание работы, доклад, презентация, ответы на вопросы членов государственной экзаменационной комиссии
	ОПК 5.2. Ставит задачи, обосновывает методы, готовит базу для выполнения научно-исследовательских	Уверенно формулирует и обосновывает структурные элементы научно-исследовательских проектов.	Уверенно формулирует и обосновывает структурные элементы научно-исследовательских проектов, при этом допускает	Допускает ошибки в формулировках и обосновании структурных элементов научно-исследовательских проектов.	Не может сформулировать и обосновать структурные элементы научно-исследовательских проектов.	содержание работы, доклад, презентация, ответы на вопросы членов государственной экзаменационной



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра менеджмента

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки
38.04.02 Менеджмент Направленность (профиль) Стратегическое управление человеческими
ресурсами и их развитием

Версия документа - 1

стр. 20

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	проектов.		незначительные ошибки.			<i>комиссии</i>
	ОПК 5.3. Представляет результаты научно-исследовательских проектов, составляет практические рекомендации, прогнозирует тенденции развития. Интеллектуальный анализ при решении профессиональных задач	Уверенно защищает результаты научной деятельности, публикует их в научных изданиях.	В целом уверенно защищает результаты научной деятельности, публикует их в научных изданиях.	Не совсем уверенно защищает результаты научных исследований. Имеет публикации в научных изданиях.	Не может защищать результаты научной деятельности, не имеет по ним публикаций в научных изданиях.	<i>содержание работы, доклад, презентация, ответы на вопросы членов государственной экзаменационной комиссии</i>
ПК-1	ПК-1.1. Владеет методами, способами, инструментами разработки системы операционного управления человеческими ресурсами.	Логично, обоснованно использует методологию разработки системы операционного управления человеческими ресурсами.	Допускает незначительные ошибки в обосновании методологии разработки системы операционного управления человеческими ресурсами.	Не четко использует методологию разработки системы операционного управления человеческими ресурсами, допускает ошибки.	Затрудняется осуществлять профессиональную деятельность в области разработки системы операционного управления человеческими ресурсами.	<i>содержание работы, доклад, презентация, ответы на вопросы членов государственной экзаменационной комиссии</i>



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра менеджмента

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки
38.04.02 Менеджмент Направленность (профиль) Стратегическое управление человеческими
ресурсами и их развитием

Версия документа - 1

стр. 21

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	ПК-1.2. Проектирует основные системные элементы операционного управления человеческими ресурсами, с учетом использования успешных практик.	Свободно, уверенно проектирует основные элементы операционного управления человеческими ресурсами, опираясь на опыт успешных практик.	Допускает неточности в проектировании систем операционного управления человеческими ресурсами, учитывая опыт успешных практик.	Допускает ошибки в проектировании системы операционного управления, не учитывает в полной мере опыт успешных практик при их разработке.	Затрудняется спроектировать систему операционного управления человеческими ресурсами на основе опыта успешных практик.	<i>содержание работы, доклад, презентация, ответы на вопросы членов государственной экзаменационной комиссии</i>
	ПК-1.3. Определяет работу структурного подразделения: его цели, задачи, функции, показатели результативности и эффективности.	Уверенно разрабатывает Положение о структурном подразделении организации.	Допускает незначительные ошибки в составлении Положения в структурном подразделении организации.	Нарушает последовательность в разработке Положения о структурном подразделении организации, допускает ошибки в его содержании.	Не может разработать Положение о структурном подразделении.	<i>содержание работы, доклад, презентация, ответы на вопросы членов государственной экзаменационной комиссии</i>
	ПК-1.4. Разрабатывает этапы внедрения и реализации системы операционного управления человеческими ресурсами.	Уверенно, логично разрабатывает этапы внедрения и реализации систем операционного управления человеческими ресурсами.	Допускает неточности в разработке этапов внедрения и реализации систем операционного управления человеческими ресурсами.	Не совсем уверенно, допускает ошибки в разработке этапов внедрения и реализации систем операционного управления человеческими ресурсами.	Отсутствует понимание решения профессиональной задачи, не может разрабатывать этапы внедрения и реализации систем операционного управления человеческими ресурсами.	<i>содержание работы, доклад, презентация, ответы на вопросы членов государственной экзаменационной комиссии</i>



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра менеджмента

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки
38.04.02 Менеджмент Направленность (профиль) Стратегическое управление человеческими
ресурсами и их развитием

Версия документа - 1

стр. 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

ПК-2	ПК-2.1. Демонстрирует знания современных технологий и методик работы с человеческими ресурсами.	В полном объеме раскрывает содержание современных технологий и методик кадрового менеджмента.	Уверенно раскрывает содержание современных технологий и методик кадрового менеджмента, допуская при этом незначительные ошибки.	Не уверенно, допускает ошибки в содержании современных технологий и методик кадрового менеджмента.	Отсутствуют знания в области современных технологий и методик кадрового менеджмента.	<i>содержание работы, доклад, презентация, ответы на вопросы членов государственной экзаменационной комиссии</i>
	ПК-2.2. Демонстрирует умение по разработке проектов нормативно-правового обеспечения операционного управления человеческими ресурсами.	Уверенно разрабатывает документы, регламентирующие процессы управления человеческими ресурсами.	Допускает неточности в разработке документов, регламентирующих процессы управления человеческими ресурсами.	Допускает ошибки в разработке документов, регламентирующих процессы управления человеческими ресурсами.	Затрудняется разработать документы, регламентирующие процессы управления человеческими ресурсами.	<i>содержание работы, доклад, презентация, ответы на вопросы членов государственной экзаменационной комиссии</i>



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра менеджмента

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки
38.04.02 Менеджмент Направленность (профиль) Стратегическое управление человеческими
ресурсами и их развитием

Версия документа - 1

стр. 23

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	<p>ПК-2.3. Организует работу структурного подразделения, определяя его цели, задачи, функции, показатели результативности эффективности.</p>	<p>Уверенно организует работу структурного подразделения, четко формулирует его цели, задачи, функции, показатели результативности и эффективности.</p>	<p>Допускает незначительные ошибки в организации работы структурного подразделения, уверенно формулирует его цели, задачи, функции, показатели результативности и эффективности.</p>	<p>Допускает ошибки в организации работы структурного подразделения, не уверенно формулирует его цели, задачи, функции, показатели результативности и эффективности.</p>	<p>Затрудняется организовать работу структурного подразделения, не может сформулировать его цели, задачи, функции, показатели результативности и эффективности.</p>	<p><i>содержание работы, доклад, презентация, ответы на вопросы членов государственной экзаменационной комиссии</i></p>
	<p>ПК-2.4. Внедряет процедуры регулирования трудовых отношений, проведения аудита и контроля, разрешения конфликтов в сфере управления человеческими ресурсами.</p>	<p>Свободно раскрывает механизм внедрения процедур регулирования трудовых отношений, проведения аудита, разрешения конфликтов в сфере управления человеческими ресурсами.</p>	<p>Достаточно свободно владеет механизмом регулирования трудовых отношений.</p>	<p>Неуверенно владеет механизмом регулирования трудовых отношений, допускает при этом ошибки.</p>	<p>Затрудняется выполнить профессиональную задачу - регулирования трудовых отношений.</p>	<p><i>содержание работы, доклад, презентация, ответы на вопросы членов государственной экзаменационной комиссии</i></p>
<p>ПК-3</p>	<p>ПК-3.1. Демонстрирует знания в сфере разработки и реализации стратегии управления человеческими ресурсами.</p>	<p>Уверенно, свободно демонстрирует знания в сфере разработки и реализации стратегии управления человеческими ресурсами.</p>	<p>В основном показывает знания в сфере разработки и реализации стратегии управления человеческими ресурсами.</p>	<p>Есть определенные пробелы в знаниях в сфере разработки и реализации стратегии управления человеческими ресурсами.</p>	<p>Отсутствуют знания в сфере разработки и реализации стратегии управления человеческими ресурсами.</p>	<p><i>содержание работы, доклад, презентация, ответы на вопросы членов государственной экзаменационной комиссии</i></p>



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра менеджмента

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки
38.04.02 Менеджмент Направленность (профиль) Стратегическое управление человеческими
ресурсами и их развитием

Версия документа - 1

стр. 24

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

<p>ПК-3.2. Использует методы количественного и качественного анализа, теоретического и экспериментального исследования в сфере управления человеческими ресурсами.</p>	<p>Уверенно и свободно использует различные методы научного исследования в сфере управления человеческими ресурсами.</p>	<p>В целом уверенно использует различные методы научного исследования по вопросам управления человеческими ресурсами, допуская при этом незначительные ошибки.</p>	<p>Не уверенно использует методы научного исследования по вопросам управления человеческими ресурсами, допускает существенные ошибки.</p>	<p>Затрудняет использовать методы научного исследования по вопросам управления человеческими ресурсами.</p>	<p><i>содержание работы, доклад, презентация, ответы на вопросы членов государственной экзаменационной комиссии</i></p>
<p>ПК-3.3. Применяет при разработке стратегии информационные системы и базы данных по вопросам управления человеческими ресурсами.</p>	<p>Уверенно применяет информационные системы и базы данных при разработке стратегии управления человеческими ресурсами.</p>	<p>В целом уверенно применяет информационные системы и базы данных в сфере разработке стратегии управления человеческими ресурсами, допуская при этом незначительные ошибки.</p>	<p>Не свободно пользуется информационными системами и базами данных при разработке стратегии управления человеческими ресурсами.</p>	<p>Затрудняется применять при разработки стратегии управления человеческими ресурсами информационные системы и базы данных.</p>	<p><i>содержание работы, доклад, презентация, ответы на вопросы членов государственной экзаменационной комиссии</i></p>



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра менеджмента

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки
38.04.02 Менеджмент Направленность (профиль) Стратегическое управление человеческими
ресурсами и их развитием

Версия документа - 1

стр. 25

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	ПК-3.4. Разрабатывает план достижения целей стратегии управления человеческими ресурсами.	Свободно и уверенно планирует развитие коллектива в соответствии с целями кадровой стратегии.	Допускает незначительные ошибки в составлении плана развития коллектива в соответствии с кадровой стратегией.	Делает ошибки при составлении плана развития коллектива в соответствии с кадровой стратегией.	Допускает грубые ошибки при составлении плана развития коллектива в соответствии с кадровой стратегией.	<i>содержание работы, доклад, презентация, ответы на вопросы членов государственной экзаменационной комиссии</i>
ПК-4	ПК-4.1. Использует метод проектного управления как механизма реализации стратегии.	Уверенно использует метод проектного управления как механизм реализации кадровой стратегии.	Допускает неточности при использовании метода проектного управления как механизма формирования и реализации кадровой стратегии.	Не уверенно, с ошибками использует метод проектного управления при формировании и реализации кадровой стратегии.	Затрудняется применить метода проектного управления при формировании и реализации кадровой стратегии.	<i>содержание работы, доклад, презентация, ответы на вопросы членов государственной экзаменационной комиссии</i>



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра менеджмента

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки
38.04.02 Менеджмент Направленность (профиль) Стратегическое управление человеческими
ресурсами и их развитием

Версия документа - 1

стр. 26

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

ПК-4.2. Разрабатывает механизм контроля в реализации стратегии с учетом организационной культуры.	Уверенно применяет все виды контроля в реализации стратегии с учетом организационной культуры.	Уверенно применяет все виды контроля в реализации стратегии с учетом организационной культуры, допуская при этом незначительные ошибки.	Не совсем уверенно применяет все виды контроля в реализации стратегии с учетом организационной культуры, допуская при этом ошибки.	Допускает грубые ошибки, не уверенно применяет все виды контроля в реализации стратегии с учетом организационной культуры.	<i>содержание работы, доклад, презентация, ответы на вопросы членов государственной экзаменационной комиссии</i>
ПК-4.3. Анализирует этапы реализации стратегий управления человеческими ресурсами, выявляет проблемы в реализации и предлагает пути их решения.	Свободно проводит анализ этапов реализации стратегии управления человеческими ресурсами, обосновывает проблемы и разрабатывает пути их решения.	Допускает неточности в анализе этапов реализации стратегии управления человеческими ресурсами, обосновывает проблемы и разрабатывает план их решения.	Не совсем уверенно, допускает ошибки при анализе этапов разработки стратегии управления человеческими ресурсами, обосновании проблем и разработке путей их решения.	Затрудняется выполнить профессиональную задачу – провести анализ этапов реализации стратегии, обосновать проблемы и разработать пути их решения.	<i>содержание работы, доклад, презентация, ответы на вопросы членов государственной экзаменационной комиссии</i>



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра менеджмента

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки
38.04.02 Менеджмент Направленность (профиль) Стратегическое управление человеческими
ресурсами и их развитием

Версия документа - 1

стр. 27

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

<p>ПК-4.4 Представляет результаты реализации стратегии развития человеческими ресурсами в виде: отчета, презентации и доклада.</p>	<p>Уверенно и свободно готовит аналитический материал по результатам реализации стратегии развития человеческих ресурсов и представляет его в форме отчета.</p>	<p>Уверенно, допуская незначительные ошибки, готовит аналитический и материал по результатам реализации стратегии управления человеческими ресурсами и представляет их в форме отчета.</p>	<p>Допускает ошибки в подготовке аналитических материалов по результатам реализации стратегии управления человеческими ресурсами и оформляет их в форме отчета.</p>	<p>Поверхностно, нелогично составляет отчет по результатам реализации стратегии управления человеческими ресурсами допускает грубые ошибки.</p>	<p><i>содержание работы, доклад, презентация, ответы на вопросы членов государственной экзаменационной комиссии</i></p>
--	---	--	---	---	---



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра менеджмента

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки
38.04.02 Менеджмент Направленность (профиль) Стратегическое управление человеческими
ресурсами и их развитием

Версия документа - 1

стр. 28

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Сформированность компетенций на ГИА осуществляется через следующие показатели:

Показатели оценивания компетенций						
	Соответствие содержания, цели задачи ВКР, четкость их постановки. Логичность и рациональность структуры исследования. Стиль изложения.	Глубина проработки (правовая, экономическая, социально-психологическая и др.) темы исследования, наличие и обоснованность авторских результатов в теоретической части работы, достаточность и актуальность научного аппарата работы	Полнота и качество представленного анализа. Наличие самостоятельных суждений и выводов, их обоснованность в аналитической части	Инновационность, обоснованность (правовая, экономическая, социально-психологическая и др.) и практическая целесообразность рекомендаций, их документационное обеспечение, правильность анализа и оценки возможных результатов, последствий организационно-управленческих и экономических решений	Грамотность и логичность доклада, использование иллюстративного материала	Аргументированность полнота ответов на вопросы
УК-1.	+		+		+	+
УК-2.	+	+	+	+	+	+
УК-3.			+	+		+
УК-4		+	+	+		+
УК-5		+	+	+		+
УК-6.			+			+
ОПК-1	+	+	+	+		+



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра менеджмента

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки
38.04.02 Менеджмент Направленность (профиль) Стратегическое управление человеческими
ресурсами и их развитием

Версия документа - 1

стр. 29

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

ОПК-2			+		+	+
ОПК-3		+		+		+
ОПК-4		+	+	+	+	+
ОПК-5		+	+		+	+
ПК-1.				+	+	+
ПК-2.		+		+		+
ПК-3	+	+	+		+	+
ПК-4	+		+	+	+	+



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра менеджмента

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки
38.04.02 Менеджмент Направленность (профиль) Управление человеческими ресурсами и их развитием

Версия документа - 1

стр. 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

4.2. Критерии оценивания защиты квалификационной работы

Оценка обучающегося при защите ВКР носит комплексный характер и складывается из оценки его квалификационного уровня, качества содержания и оформления ВКР, портфолио выпускника. Учитываются также мнения научного руководителя. Итоговое решение принимается на закрытой части заседания ГЭК с участием ее членов, присутствовавших на защите, путем открытого голосования по большинству голосов. Если мнения членов ГЭК разделились поровну, позиция председателя ГЭК является определяющей.

Шкала оценивания

№ п/п	Критерии оценки	Максимальный балл
1.	Логичность и рациональность структуры ВКР, четкость постановки целей и задач исследования, стиль изложения	10
2.	Глубина проработки, наличие и обоснованность авторских результатов в теоретической части проведенного исследования, достаточность научного аппарата работы	10
3.	Полнота и качество представленного анализа, обоснованность выводов в аналитической части	15
4.	Оригинальность, обоснованность (правовая, экономическая, социально-психологическая и др.) и практическая целесообразность рекомендаций, наличие публикаций, актов внедрения	25
5.	Способность анализировать возможные результаты организационно-управленческих и экономических решений, оценивать их последствия, осмысливать их в динамике и взаимосвязи	20
6.	Грамотность и логичность доклада, аргументированность ответов на вопросы, использование иллюстративного материала	20
	Итого	100

Итоговая оценка определяется по следующей шкале:

90-100 баллов – «отлично»;

76-89 баллов – «хорошо»;

61-75 баллов – «удовлетворительно»;

60 и менее – «неудовлетворительно»



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра менеджмента

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки
38.04.02 Менеджмент Направленность (профиль) Управление человеческими ресурсами и их развитием

Версия документа - 1

стр. 23

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

5. ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья государственная итоговая аттестация проводится с учетом особенностей их психофизического развития, их индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

Обучающийся с инвалидностью или ограниченными возможностями здоровья не позднее чем за 7 дней до начала проведения государственной итоговой аттестации подает письменное заявление о необходимости создания для него специальных условий при проведении государственной итоговой аттестации с указанием его индивидуальных особенностей и потребностей. В специальные условия могут входить: увеличение времени для подготовки ответа, присутствие ассистента, оказывающего необходимую техническую помощь удаленно, выбор формы предоставления инструкции по порядку проведения государственной итоговой аттестации, формы предоставления заданий и ответов (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, письменно шрифтом Брайля, с использованием услуг ассистента (сурдопереводчика, тифлосурдопереводчика), использование специальных технических средств и ассистивного программного обеспечения, предоставление перерыва для приема пищи, лекарств и др.

Процедура защиты выпускной квалификационной работы для выпускников с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья предусматривает возможность использования специальных технических средств, ассистивного программного обеспечения и оказание технической помощи удаленно при необходимости.

5.