

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 16.09.2025 15:14:49
Уникальный программный ключ:
04c19ed8bb98f3b6cb77a486b9a8788b8322925



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 1	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для государственной итоговой аттестации

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль)

«Управление персоналом в организации»

Присваиваемая квалификация (степень)

бакалавр

Форма обучения

Очная, очно-заочная

Год(ы) набора 2025

Челябинск 2025 г.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Содержание

- 1. Паспорт фонда оценочных средств**
- 2. Перечень компетенций, владение которыми должен продемонстрировать обучающийся в ходе государственной итоговой аттестации:**
 - 2.1. при сдаче государственного экзамена**
 - 2.2. при защите выпускной квалификационной работы.**
- 3. Содержание оценочных средств для проведения государственной итоговой аттестации**
 - 3.1 Перечень вопросов и заданий государственного экзамена**
 - 3.2 Перечень тем выпускных квалификационных работ**
- 4 Показатели и критерии оценивания государственных итоговых испытаний**
 - 4.1. Показатели и критерии оценивания компетенций на государственной итоговой аттестации:**
 - 4.2. Критерии оценивания государственного экзамена**
 - 4.3. Критерии оценивания выпускной квалификационной работы.**
- 5. Особенности проведения государственной итоговой аттестации для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями**



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) «Управление персоналом в организации»

Структура итоговых аттестационных испытаний:

- подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена (3 з.е.)

- защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты (6 з.е.).

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

Коды и содержание компетенций	Индикаторы достижения
УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1. Выполняет поиск информации, определяет критерии системного анализа поставленных задач УК-1.2. Использует критический анализ, систематизацию и обобщение информации для решения поставленных задач
УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1. Демонстрирует знание теоретических основ принятия решений в сфере управления проектами. УК-2.2. Выявляет и анализирует различные способы решения задач в рамках цели проекта и аргументирует их выбор. УК-2.3. Демонстрирует способность проектировать решение конкретной задачи проекта, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений.
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Демонстрирует понимание типологии и факторов формирования команд, лидерства и способов социального взаимодействия. УК-3.2. Осуществляет взаимодействие с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом. УК-3.3. Имеет опыт участия в командной работе.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 4

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1 Имеет представление о правилах и принципах деловой устной и письменной коммуникации на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) УК-4.2 Демонстрирует умение осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах, использовать методы и навыки делового общения УК-4.3 Имеет навыки делового общения на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)
УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1 Обладает базовыми знаниями об основных закономерностях социально-исторического развития общества и его культурном многообразии УК-5.2 Демонстрирует умение понимать и толерантно воспринимать культурное многообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах УК-5.3 Ориентируется в культурном разнообразии общества и соблюдает этические нормы поведения
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Демонстрирует понимание основных принципов самообразования, профессионального и личностного развития. УК-6.2. Определяет свои личные ресурсы и возможности для достижения поставленной цели. УК-6.3. Демонстрирует умение рационального распределения временных и/или иных ресурсов.
УК-7.Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.1.Обладает знаниями здоровьесберегающих технологий для поддержания должного уровня физической и функциональной подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности. УК-7.2. Демонстрирует умения поддержания должного уровня физической подготовленности и функциональной подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности. УК-7.3. Имеет навыки поддержания должного уровня физической и функциональной подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 5

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

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. Идентифицирует опасности и оценивает факторы риска, опирается на принципы создания и поддержания безопасных условий жизнедеятельности для сохранения природной среды и обеспечения устойчивого развития общества.
	УК-8.2. Обеспечивает создание и поддержание безопасных условий жизнедеятельности, оказания первой помощи в повседневной жизни и в профессиональной деятельности, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов.
	УК-8.3. Применяет способы и технологии создания и поддержания безопасных условий жизнедеятельности, в повседневной жизни и в профессиональной деятельности, алгоритм оказания первой помощи, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов.
УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах.	УК-9.1. Знает понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру, особенности применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах.
	УК-9.2. Умеет планировать и осуществлять профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья.
	УК-9.3. Владеет навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья.
УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.1. Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике.
	УК-10.2. Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски.
УК – 11. Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной	УК - 11.1. Имеет представление о содержании понятий «экстремизм», «терроризм», основных формах их проявления и последствиях.
	УК - 11.2. Имеет представление о содержании понятия «коррупционное поведение», разграничивает коррупционные и схожие некоррупционные явления в различных сферах жизни общества.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 6

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

деятельности	УК - 11.3. Организует профессиональную среду, опираясь на этические и правовые нормы поведения, препятствующие проявлениям экстремизма, терроризма, формированию коррупционного поведения.
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;	ОПК-1.1 Использует экономические знания при решении стандартных профессиональных задач
	ОПК-1.2 Использует знания организационной и управленческой теорий при решении стандартных профессиональных задач
	ОПК-1.3 Использует знания в области социологии при решении стандартных профессиональных задач
	ОПК-1.4 Использует знания в области психологии при решении стандартных профессиональных задач
	ОПК-1.5 Использует знания российского законодательства в части работы с персоналом при решении стандартных профессиональных задач
ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;	ОПК-2.1 Демонстрирует знание методов сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом
	ОПК-2.2 Осуществляет сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом
	ОПК-2.3 Интерпретирует полученные результаты анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом
ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;	ОПК-3.1 Демонстрирует знание основ разработки мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом.
	ОПК-3.2 Разрабатывает мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, оценивая их организационные и социальные последствия
	ОПК-3.3 Разрабатывает проекты документов, необходимых для осуществления мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом
ОПК-4. Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет;	ОПК-4.1 Демонстрирует знание современных технологий и методов оперативного управления персоналом, требований к их документационному сопровождению
	ОПК-4.2 Оформляет документы по процедурам оперативного управления персоналом и кадровому учету



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 7

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	ОПК-4.3 Разрабатывает проекты документов по оперативному управлению персоналом
ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.	ОПК-5.1 Демонстрирует знание структуры и особенностей основных информационных технологий и программных средств, предназначенных для решения профессиональных задач.
	ОПК-5.2 Демонстрирует умение выбрать и обосновать информационную технологию, программные средства, базы данных для решения профессиональных задач
	ОПК-5.3 Решает стандартные задачи профессиональной деятельности с применением современных информационных систем, баз данных, программных средств
ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	ОПК-6.1 Демонстрирует знание принципов работы современных информационных технологий
	ОПК-6.2 Учитывает современные тенденции в развитии современных информационных технологий в сфере профессиональной деятельности
	ОПК-6.3 Применяет принципы работы современных информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности
ПК-1 Способен осуществлять поиск, анализировать и структурировать информацию о рынке труда исходя из потребностей организации в персонале	ПК-1.1. Демонстрирует знание источников информации о текущей и перспективной потребности организации в персонале, о требованиях к вакантным должностям (профессиям, специальностям)
	ПК-1.2 Демонстрирует знание источников о ситуации и тенденциях на рынке труда, методов ее поиска и анализа
	ПК-1.3 Выполняет поиск и анализ информации о ситуации и тенденциях на рынке труда исходя из потребностей организации в персонале.
ПК-2 Способен осуществлять подбор и отбор персонала в соответствии с целями организации	ПК-2.1 Демонстрирует знание технологий поиска, привлечения, подбора и отбора персонала
	ПК-2.2 Выполняет поиск информации о кандидатах на вакантную должность, анализирует ее.
	ПК-2.3 Выбирает способы и технологии привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой
	ПК-2.4 Оценивает затраты на обеспечение организации персоналом
ПК-3 Способен осуществлять организацию и проведение	ПК-3.1 Демонстрирует знание технологий и методов оценки персонала



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 8

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

оценки и аттестации персонала	ПК-3.2 Демонстрирует знание порядка проведения аттестации персонала.
	ПК-3.3 Анализирует результаты оценки и аттестации персонала
	ПК-3.4 Разрабатывает план и определяет методы оценки персонала
	ПК-3.5 Разрабатывает проекты документов, определяющих порядок аттестации персонала
ПК-4 Способен участвовать в организации и проведении мероприятий по развитию персонала	ПК-4.1. Демонстрирует знание методов развития персонала и построения профессиональной карьеры
	ПК-4.2. Подготавливает проекты документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры
	ПК-4.3. Подготавливает предложения, оценивает и анализирует эффективность мероприятий по развитию персонала
ПК-5 Способен обеспечить организационное сопровождение обучения персонала, адаптации и стажировки	ПК-5.1. Демонстрирует знание видов и методов обучения персонала, порядка разработки планов по обучению
	ПК-5.2. Демонстрирует знание методов адаптации и стажировок персонала
	ПК-5.3. Демонстрирует способность разрабатывать планы и проекты локальных актов по обучению, адаптации и стажировке персонала
	ПК-5.4. Оценивает результаты, затраты и анализирует эффективность мероприятий по обучению, адаптации и стажировке персонала
ПК-6 Способен анализировать и оценивать показатели по труду, организацию и нормирование труда	ПК-6.1. Демонстрирует знание показателей по труду, методов нормирования труда, анализа организации труда
	ПК-6.2. Анализирует состояние организации и нормирования труда.
	ПК-6.3. Оценивает резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда
ПК-7 Способен анализировать и оценивать систему материальной мотивации персонала в организации	ПК-7.1. Демонстрирует знание форм и систем заработной платы, методов материального и нематериального стимулирования персонала
	ПК-7.2. Анализирует успешные корпоративные практики по организации системы оплаты труда персонала, современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 9

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	ПК-7.3 Демонстрирует способность определять бюджет фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат
ПК-8 Способен участвовать в реализации корпоративной социальной политики	ПК-8.1. Демонстрирует знание теоретических положений управления социальным развитием организации, корпоративных социальных программ. ПК-8.2. Демонстрирует способность оценивать удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой, эффективность ее мероприятий. ПК-8.3. Демонстрирует способность разрабатывать предложения по совершенствованию мероприятий корпоративной социальной политики
ПК-9 Способен разрабатывать систему оплаты и материального стимулирования труда	ПК-9.1. Демонстрирует знание принципов и методов разработки систем оплаты и материального стимулирования труда, нормативных правовых и локальных актов по разработке системы оплаты труда и материального стимулирования труда ПК-9.2. Анализирует эффективность системы оплаты и материального стимулирования труда ПК-9.3. Демонстрирует способность регламентировать систему оплаты труда и материального стимулирования персонала организации

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

3.1. Перечень вопросов и заданий государственного экзамена

Теоретические вопросы

1. Типология организационных культур, характеристика ее основных типов.
2. Понятие организационной культуры, её основные компоненты и их характеристика.
3. Нормы труда, их сущность и классификация.
4. Понятие, содержание, основания возникновения трудового правоотношения.
5. Понятие организации труда и ее элементы. Направления совершенствования организации труда.
6. Понятие кадрового делопроизводства. Общая характеристика кадровых документов
7. Рабочее время и время отдыха по трудовому праву.
8. Организационно-правовые документы современной организации
9. Понятие, значение и основные функции коммуникаций. Процесс коммуникации, его этапы и элементы.
10. Характеристика основных теорий мотивации.
11. Служба охраны труда



12. Понятие, признаки и уровни профессиональной пригодности.
13. Классификация профессий.
14. Понятие персонала и его характеристики как объекта управления.
15. Виды и содержание методов управления персоналом
16. Труд как социально-экономическая категория, его виды и функции. Содержание и характер труда.
17. Трудовой договор – основной кадровый документ
18. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы.
19. Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службами занятости.
20. Социальные гарантии и компенсации гражданам, потерявшим работу; высвобожденным с предприятий; впервые ищущим работу.
21. Трудовая мотивация: сущность, элементы, функции.
22. Объективные и субъективные элементы в структуре конфликта.
23. Конструктивные и деструктивные функции конфликта.
24. Основные научные подходы в управлении и их эволюция
25. Содержание и характеристика функций управления. Недостатки функционального подхода
26. Понятие, роль и виды информации в деятельности кадровой службы
27. Профессиональный стресс. Влияние внешних факторов и личностных особенностей на его формирование.
34. Специальная оценка рабочих мест.
35. Природа группы: понятие группы; классификация групп. Групповая сплоченность и факторы, повышающие и понижающие групповую сплоченность.
36. Социально-трудовые отношения и их регулирование. Социальное партнерство как форма регулирования социально-трудовых отношений.
37. Потребности как основа мотивации трудовой деятельности.
38. Виды стимулирования труда персонала.
39. Общее и специальное законодательство о труде.
40. Особенности и принципы управления инновационными проектами в области управления персоналом.
41. Модели влияния организационной культуры на эффективность деятельности организации.
42. Методы диагностики и изучения организационной культуры. Особенности их выбора и применения.
43. Методы нормирования труда, их сущность и классификация.
44. Методы изучения затрат рабочего времени
45. Производительность труда: сущность, показатели, методы измерения.
46. Анализ и планирование трудовых показателей. Планирование численности персонала и ее анализ.
47. Методы оценки и показатели безработицы.
48. Характеристика форм и систем оплаты труда персонала, а также условий их применения.
49. Этапы разработки системы мотивации и стимулирования труда персонала.
50. Нормативно-методическое обеспечение информационных технологий управления



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 11

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

персоналом.

51. Виды, способы управления и разрешения конфликтов в организации.
52. Стратегии поведения в конфликтной ситуации. Оценка положительных и отрицательных сторон каждой из них.
53. Профессиографирование: методы, схемы и принципы.
54. Физиологические и психологические рабочие нагрузки. Классификация и методы оценки.
55. Психофизиологические компоненты работоспособности: динамика, уровни и показатели.
56. Цели, функции и структура системы управления персоналом организации
57. Место, задачи и состав кадровой службы в организации
58. Сущность, задачи и этапы организационного проектирования системы управления персоналом
59. Сущность, концепции и виды кадровой политики страны и организации
60. Сущность, содержание и виды кадровой стратегии организации
61. Сущность, виды, уровни и стадии кадрового планирования
62. Сущность, методы и этапы определения потребности в персонале организации, факторы ее определяющие
63. Сущность, задачи и технология найма и расстановки персонала.
64. Сущность, виды и содержание интервьюирования при отборе персонала
65. Сущность, виды, условия и этапы трудовой адаптации
66. Сущность, задачи и технология деловой оценки персонала
67. Сущность, виды, методы и технология аттестации персонала
68. Сущность, показатели и методы оценки экономической эффективности управления персоналом организации
69. Сущность, задачи и технология формирования кадрового резерва организации
70. Сущность, задачи, методы и технология высвобождения персонала
71. Понятие, виды и этапы деловой карьеры, факторы на нее влияющие
72. Понятие и виды затрат на персонал организации, их оценка.
73. Цели, формы, методы и технология обучения персонала
74. Сущность, показатели и методы оценки социальной эффективности управления персоналом организации
75. Показатели эффективности мероприятий по организации труда, методические основы их расчета.
76. Базовые принципы маркетинга персонала.
77. Нормативно – методическое обеспечение системы управления персоналом: сущность, задачи. Основные нормативно-методические документы организации.
78. Социологическое исследование в управлении персоналом: основные этапы, методы проведения. Программа социологического исследования.
79. Контроллинг персонала.
80. Методы оценки кандидатов при найме.
81. Технологии подбора и отбора персонала.
82. Показатели оценки деятельности кадровой службы.
83. Технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 12

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

84. Этапы развития науки управления персоналом в контексте истории России
85. Риск – понятие, виды. Концепция приемлемого риска. Пути снижения риска.
86. Влияние заболевания на личную работоспособность и самочувствие.
87. Основные документы международного трудового права.
88. Аттестация персонала.
89. Технологии рекрутмента.

Перечень практических заданий

1. Обосновать выбор метода (или методов) стимулирования трудовой деятельности персонала в нижеперечисленных вариантах органов управления (организациях):
 - а) Акционерное общество «Урал - Хлеб - Пром»;
 - б) Налоговая инспекция
2. Для вновь создаваемого предприятия по производству пластиковых оконных блоков спланировать методом прямого расчёта:
 - а) Потребность в основном составе работников (производственников);
 - б) Общее количество кадровых работников создаваемой организации.Условия задачи:
 - годовая производственная программа – 300 тыс. оконных блоков;
 - средняя нормативная трудоёмкость изготовления одного оконного блока составляет 40 чел.-час;
 - режим работы предприятия – в одну смену.
3. Разработать проект плана проведения основных мероприятий деловой оценки персонала организации на календарный год.
4. Разработать проект плана проведения основных мероприятий обучения персонала предприятия на календарный год.
5. Разработать проект плана проведения основных мероприятий обучения персонала предприятия на календарный год.
6. Выбрать и обосновать основные направления (концепции) кадровой политики крупного автотранспортного предприятия, занимающегося грузовыми и пассажирскими перевозками внутри мегаполиса.
7. В связи с растущим оборотом перед компанией встала задача перехода на более совершенную информационную технологию, обеспечивающую потребности управления товарными запасами, бухгалтерского учета, анализа финансовой деятельности и других аспектов управления. С момента внедрения новой информационной технологией стал развиваться конфликт между бухгалтерией и отделом информатизации. Работники бухгалтерии обвиняли отдел информатизации в том, что его сотрудники не желают решать задачи, которые ставит бухгалтерия и которые необходимы для работы компании. Среди работников бухгалтерии постепенно укреплялось мнение, что отдел информатизации занимается никому не нужными играми в компьютеризацию, что сотрудники этого отдела работают не на компанию, а на удовлетворение собственного любопытства. Специалисты по компьютерам и программному обеспечению обвиняли бухгалтеров в том, что те ленивы и не любопытны, не желают разобраться в возможностях новой системы и, по сути, саботируют (уклоняются, не исполняют добросовестно обязанности) ее внедрение. Звучали нелестные высказывания относительно умственных способностей работников бухгалтерии, высказывалось возмущение «неграмотной» постановкой задач на генерацию отчетов, поступающих от бухгалтеров, нереальными сроками на их выполнение.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 13

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Определите тип конфликта и основные элементы его структуры. Сформулируйте позитивные и негативные функции конфликта для организации (на какие проблемы или противоречия указывает данный конфликт и каким образом его можно использовать для совершенствования управления персоналом и социально-психологического климата в организации). Предложите адекватные методы управления конфликтом (каким образом можно его разрешить и какие следует предпринять меры для предупреждения подобного рода конфликтов в дальнейшем).

8. Вам предстоит проверить состояние нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом организации. Определите состав основных нормативных и методических документов, наличие которых необходимо проверить.

9. Оперативное время составило 20 мин., время обслуживания – 15 мин., время на отдых и личные надобности - 15 мин., перерывы, обусловленные технологией – 10 мин., подготовительно-заключительное время – 10 мин. на смену. Продолжительность смены – 8 часов. Определить норму времени и норму выработки за смену.

10. Организация «N» является официальным дилером автомобилей и в течение 3 лет успешно функционирует на рынке, в штате около 200 человек. Для усиления конкурентных позиций, улучшения имиджа руководством принято решение о разработке и внедрении Кодекса корпоративной культуры. Кто, на Ваш взгляд, должен войти в соответствующую проектную группу, опишите перечень задач и ключевые этапы работы по созданию и внедрению Кодекса.

11. Одна из сотрудниц высказывает претензии другой по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Она работает в подразделении уже пятый год, но никогда ещё, по её мнению, невнимательность одного человека не приводило к таким сбоям в работе всего отдела. Вторая сотрудница принимает высказываемые в её адрес претензии за оскорбление. Она новый человек в организации и ещё не совсем адаптировалась к требованиям и условиям. Между женщинами постоянно происходят стычки, которые вызывают раздражение у остальных сотрудников отдела. Руководитель отдела уже разговаривал с каждой из участников конфликта индивидуально, призывая к терпению одну и вразумляя другую, но это не изменило ситуации. Теперь он пришёл за советом к Вам, как к руководителю службы управления и развития персонала.

Определите тип конфликта и основные элементы его структуры. Сформулируйте позитивные и негативные функции конфликта для организации (на какие проблемы или противоречия указывает данный конфликт и каким образом его можно использовать для совершенствования управления персоналом и социально-психологического климата в организации). Предложите адекватные методы управления конфликтом (каким образом можно его разрешить и какие следует предпринять меры для предупреждения подобного рода конфликтов в дальнейшем).

12. В медицинской компании наблюдается высокая текучесть кадров. Основными сотрудниками являются женщины в возрасте от 30 до 45 лет. Предложите состав социального пакета, который бы позволил закрепить персонал, при условии, что средняя заработная плата в компании ниже, чем у конкурентов и возможностей повысить ее нет.

13. В процессе анализа фактической текучести (для этого использованы отчетные данные, приказы об увольнении - чтобы определить число уволенных по собственному желанию, материалы работы общественной комиссии при отделе кадров - для выяснения истинных причин увольнения), а также потенциальной текучести (для чего было прове-



дено социологическое исследование с охватом всех работников) получены следующие данные.

Причины текучести	Потенциальная текучесть	Фактическая текучесть
1.Неполное использование квалификационных возможностей работника, отсутствие перспектив для должностного продвижения	18	9
2. Неудовлетворенность оплатой труда	34	16
3.Режим труда не позволяет работать по совместительству, подрабатывать	19	5
4. Другие причины	12	2
Итого	83	32

Разработайте план мероприятий по профилактике (снижению) текучести кадров с учетом наиболее значимых причин увольнения работников.

14. Два месяца назад в компанию приняли на работу молодого способного юриста, окончившего престижный ВУЗ. Несмотря на юный возраст, ему удаётся превосходно справляться с работой. Вместе с тем он резок и заносчив в общении с другими работниками, особенно с обслуживающим персоналом. Вы каждый день получаете такого рода сигналы, а сегодня поступило письменное заявление от секретаря-делопроизводителя по поводу его грубости. Вышестоящее руководство требует от вас, как от руководителя службы управления персоналом, принять меры.

Определите тип конфликта и основные элементы его структуры. Сформулируйте позитивные и негативные функции конфликта для организации (на какие проблемы или противоречия указывает данный конфликт и каким образом его можно использовать для совершенствования управления персоналом и социально-психологического климата в организации). Предложите адекватные методы управления конфликтом (каким образом можно его разрешить и какие следует предпринять меры для предупреждения подобного рода конфликтов в дальнейшем).

15. Найдите ошибку в следующих расчетах. В базовом году организацией был получен доход 500 тыс. руб. За счет инвестиций в повышение квалификации в сумме 0,2 млн руб. планируется повысить ежегодный доход на 10%. Следовательно, в первый год после внедрения результатов обучения дополнительный доход составит 50 тыс. руб., во второй – 55 тыс. руб., в третий – 60,5 тыс. руб., в четвёртый – 66,5 тыс. руб. Общий доход за 4 года составит 232 тыс. руб. Срок окупаемости составит $500+232/200=3,66$ года.

16. У Вас в подчинении работает человек, который несколько перерос свою должность. Однако из-за различных объективных причин карьерный рост не возможен, а доход достаточно высок, есть также комиссионные. Предложите пути дополнительной мотивации такого сотрудника на основе теории А.Маслоу.

17. В кондитерском цехе годовой экономический эффект, полученный в результате проведения мероприятий по совершенствованию организации управленческого труда составил 109000 руб., а затраты, на мероприятия по совершенствованию – 30300 руб. Определите эффективность проведенных мероприятий. Сделайте выводы и комментарии.

18. В результате модернизации станка норма времени на операции, которая составляла 0,4 ч, пересмотрена и снижена на 8%. Определить, какова была и насколько возрас-



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 15

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

тет норма выработки.

19. Менеджеру, занятому реализацией туристических путевок, установлен месячный план – 20 путевок, премия составляет 10% от оклада за каждую дополнительную проданную путевку. Оклад установлен в размере 12 тыс. руб. За месяц менеджер продал 25 путевок. Определить размер оплаты труда.

20. Рассчитайте прямой сдельный заработок рабочего, если выполняемая им работа тарифицируется по 4 разряду, часовая ставка – 90 руб., норма времени на изделие – 0,5 часа, за месяц изготовлено 400 изделий.

21. Численность рабочих в цехе 660 чел. Нормы управляемости: для мастеров – 50 чел., для старших мастеров – 110 чел., для начальников участка – 280 чел. Определить потребность в линейных руководителях в цехе.

22. На предприятии со среднесписочной численностью 500 чел. в течение года приняты 350 чел. и уволены 380 чел., в том числе 265 – по собственному желанию и из-за нарушения дисциплины. Рассчитать показатели, характеризующие кадровое движение на предприятии в отчетном периоде.

23. Среднесписочная численность работников предприятия в отчетном периоде составила 2 200 чел. В течение отчетного года было принято 52 чел.; отправлено на пенсию 10 чел., призвано в армию 12 чел., высвобождено по сокращению штатов 120 чел., выбыло по собственному желанию 20 чел., уволено за прогул 6 чел. Рассчитайте показатели, характеризующие кадровое движение на предприятии в отчетном периоде.

24. В Технологическом колледже планируется провести день открытых дверей в воскресенье 25 мая. Опишите процедуру оформления привлечения работника к работе в выходной день и составьте проект приказа о привлечении к работе в выходной день преподавателей Васильева О.Д. и Соколову Р.А.

25. В крупном холдинге сотрудники получают высокую заработную плату, им обеспечен достойный социальный пакет (абонементы в фитнес-клуб, медицинская страховка). Для них проводятся корпоративные праздники, созданы хорошие условия труда. Однако люди постоянно увольняются. Почему так происходит? Объясните ситуацию с позиции теории Ф. Герцберга. Предложите меры, позволяющие снизить текучесть персонала.

26. Слесарь Казаков отсутствовал на рабочем месте 10 апреля 6 часов подряд в течение смены. 15 мая он был уволен за прогул без уважительной причины. Были ли допущены администрацией нарушения при увольнении Казакова?

27. Какой метод (или методы) вы использовали бы для оценки кандидата на должность секретаря приемной, если к нему предъявляются следующие квалификационные требования:

- a. Знание делопроизводства
- b. Знание компании
- c. Опыт работы делопроизводителем
- d. Опыт работы с посетителями и по телефону
- e. Способность извлечь информацию из компьютерной БД
- f. Опыт руководства подчиненными
- g. Вежливые манеры
- h. Способность работать в напряженных условиях



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 16

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

28. Вы являетесь заместителем директора по персоналу торговой компании «Метеорит». 2 недели назад из компании уволился руководитель IT-подразделения Кремнев А.И.. Со своими должностными обязанностями он справлялся не достаточно хорошо. Вам звонит менеджер по персоналу другой компании, в которой Кремнев претендует на вакансию, и просит охарактеризовать его, рассказать какие задачи он решал. Ваши действия? Обоснуйте свой ответ.

29. Вы претендуете на вакансию специалиста отдела кадров. Менеджер по набору персонала требует от вас представить следующие документы: паспорт, трудовую книжку, рекомендации с прежнего места работы или учебы. Правомерны ли требования? Обоснуйте ответ.

30. Экономист Панфилова 20 сентября подала заявление об увольнении по собственному желанию. Через 10 дней она передумала и попросила вернуть заявление. Панфиловой отказали в этом. Прав ли работодатель? На каком основании работодатель может отказать работнику в отзыве заявления на увольнение по собственному желанию.

31. Какой метод (или методы) вы использовали бы для оценки администратора отеля, если он должен:

- Знать службы отеля, их взаимодействие;
- Знать дополнительные услуги, предлагаемые отелем и уметь грамотно их презентовать;
- Знать прайс-лист услуг;
- Владеть телефонным этикетом;
- Обладать стрессоустойчивостью.

32. Инженер Петров Олег Сергеевич за добросовестную работу награжден цветным телевизором «Sony». Был издан приказ о поощрении Петрова О.С., подписанный генеральным директором ООО «Комитент» Масловым Л.Т. 21 мая 2016 г. № 75-к. Это было первое поощрение за труд Петрова О.С. Инспектор отдела кадров на основании приказа сделала следующую запись в трудовую книжку в раздел «Сведения о награждениях». Найдите ошибки и оформите запись правильно.

33. Вы менеджер по подбору персонала. Составьте список формализованных вопросов для интервью с кандидатом на должность секретаря руководителя. Поясните, какие особенности кандидата вы хотели выяснить с помощью каждого вопроса.

34. На примере любой известной Вам организации, указав сферу ее деятельности, опишите артефакты, определяющие поверхностный уровень организационной культуры (по классификации Э. Шейна). Каково их значение, на Ваш взгляд? Сформулируйте 2-3 рекомендации по развитию данного уровня культуры в указанной организации.

35. Начислить заработную плату работнику, если его должностной оклад составляет 20 000 руб. в месяц. Плановое число рабочих дней 23 в месяц, из которых 2 дня не работал в связи с болезнью. Работнику положена премия в размере 20% к прямому заработку.

36. Разработайте программу занятий физическими упражнениями для сохранения работоспособности офисного сотрудника с учетом индивидуальных, в том числе психофизиологических, особенностей, например Ваших

37. Вы специалист отдела кадров, в вашу организацию необходимо принять на работу временно пребывающего на территории России гражданина Казахстана (государства, которое входит в Евразийский экономический союз). Опишите порядок действий.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 17

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

На какие нормативно-правовые акты Вы будете опираться?

38. Доцент Сорокина пришла в свой выходной день на кафедру, где она работала, для того, чтобы взять литературу, необходимую ей для подготовки к чтению лекции. Когда она выходила из здания института во внутренний двор, на неё обрушился карниз. В результате Сорокина получила многочисленные травмы (сотрясение головного мозга, перелом лицевых костей и правого предплечья) и находилась в больнице 85 дней. Является ли данный несчастный случай несчастным случаем на производстве?

3.2. Перечень тем выпускных квалификационных работ

1. Функциональное разделение труда в системе управления персоналом и пути его совершенствования (на примере....).
2. Совершенствование организационной структуры системы управления персоналом (на примере....).
3. Совершенствование документационного обеспечения системы управления персоналом (на примере....).
4. Информационное обеспечение системы управления персоналом и пути его совершенствования (на примере....).
5. Совершенствование регламентации труда персонала (на примере....).
6. Разработка (совершенствование) программы маркетинга персонала (на примере....).
7. Совершенствование кадрового планирования в организации (на примере....).
8. Совершенствование системы найма персонала в соответствии с требованиями организационной культуры (на примере....).
9. Организация (совершенствование) процесса подбора и расстановки кадров (на примере....).
10. Организация (совершенствование) процесса деловой оценки персонала (на примере....).
11. Совершенствование процесса трудовой адаптации персонала (на примере....).
12. Совершенствование организации труда персонала (на примере....).
13. Организация процесса высвобождения персонала (на примере....).
14. Организация (совершенствование) системы развития персонала (на примере....).
15. Повышение эффективности использования рабочего времени персонала (на примере....).
16. Организация обучения персонала и пути ее совершенствования (на примере....).
17. Совершенствование процесса аттестации персонала (на примере....).
18. Совершенствование управления деловой карьерой персонала (на примере....).
19. Совершенствование управления кадровым резервом (на примере....).
20. Совершенствование управления безопасностью труда персонала (на примере....).
21. Совершенствование оценки результатов труда персонала организации (на примере....).
22. Совершенствование оценки результатов деятельности подразделений управления персоналом (на примере....).
23. Организация кадрового аудита на предприятии (на примере....).



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 18	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

24. Совершенствование деятельности кадрового (рекрутингового) агентства (на примере....).
25. Совершенствование управления персоналом на основе регулирования конфликтов (на примере....).
26. Совершенствование управления персоналом на основе регулирования психологического климата в коллективе (на примере...).
27. Управление профессиональным развитием персонала организации (на примере...).
28. Оценка профессиональных качеств работника при подборе кадров (на примере...).
29. Применение профессиональных стандартов: проблемы и перспективы (на примере...).
30. Совершенствование процесса отбора персонала (на примере...)
31. Развитие наставничества в организации (на примере...)
32. Совершенствование организации повышения квалификации персонала (на примере...)
33. Влияние организационных коммуникаций на эффективность работы персонала и пути их совершенствования (на примере...)
34. Совершенствование управления социальным развитием персонала (на примере...)
35. Развитие функционалов сотрудников (на примере...)
36. Совершенствование стимулирования труда персонала организации (на примере...)
37. Совершенствование методов материального стимулирования труда (на примере...)
38. Совершенствование структуры социального пакета организации (на примере...)
39. Совершенствование методов нематериального стимулирования (на примере...)
40. Совершенствование оплаты труда персонала организации (на примере...)
41. Компенсационный пакет организации и его совершенствование (на примере...)
42. Совершенствование деятельности кадровой службы организации (на примере...)
43. Формирование и развитие HR-бренда компании
44. Разработка моделей и профилей компетенций персонала в соответствии с профессиональными стандартами
45. Разработка системы премирования персонала на основе KPI
46. Совершенствование методов мотивации персонала на основе теории поколений
47. Совершенствование оценки результатов деятельности персонала
48. Разработка программы снижения текучести кадров
49. Развитие инновационного потенциала персонала организации
50. Совершенствование обучения персонала на основе применения метода сегмента (стажировки)
51. Использование социальных сетей в кадровой работе
52. Совершенствование оценки персонала на основе профессиональных стандартов
53. Совершенствование технологии управления персоналом на основе геймификации
54. Разработка программы повышения квалификации в сфере управления персоналом для руководителей среднего звена.
55. Повышение вовлеченности персонала организации.
56. Организация профессиональной ориентации и трудовой адаптации молодых специалистов.



57. Нормативно-правовой аудит деятельности кадровой службы (или регулирования трудовых отношений в организации, или реализации определенной кадровой технологии).
58. Совершенствование регулирования трудовых отношений в организации.
59. Снижение оппортунистического поведения персонала
60. Снижение сопротивления работников инновациям.
61. Совершенствование реализации корпоративной социальной политики.
62. Организация карьерного консультирования в организации
63. Развитие клиентоориентированности персонала организации сферы обслуживания
64. Совершенствование процесса поиска и привлечения персонала с использованием цифровых сервисов
65. Совершенствование процесса оценки и аттестации персонала на основе использования цифровых инструментов
66. Разработка программы привлечения и удержания молодых специалистов
67. Повышение качества трудовой жизни персонала организации на основе совершенствования управления трудом.
68. Управление персоналом в условиях дистанционной (или гибридной) занятости
69. Совершенствование управления расходами на персонал организации.
70. Совершенствование управления персоналом в некоммерческой организации (выполняется в форме общественного проекта).

3.3. Типовые дополнительные вопросы на защите ВКР

1. Возникали ли проблемы в понимании терминологии, используемой в организации?
2. Какие формы коммуникаций вы использовали для подготовки ВКР?
3. Как бы Вы охарактеризовали стиль общения в организации?
4. Какие методы управления персоналом активнее всего применяются в организации?
5. Оказывают ли культурные различия работников разных национальностей на методы управления персоналом?
6. Каковы пути или методы снижения риска распространения вирусных инфекций в организации?
7. Что необходимо сделать для оказания первой помощи при поражении током?
8. Каким образом заболевание влияет на личную работоспособность и самочувствие?
9. Какие формы занятий физическими упражнениями Вы предложите для сохранения работоспособности офисного сотрудника с учетом индивидуальных особенностей, например Ваших (возрастные, половые, состояние здоровья, физические возможности организма, мотивация и др.)
10. Какие статистические показатели и почему применяли для анализа технологии (системы, функции) управления персоналом?
11. Какими источниками информации пользовались для анализа технологии (системы, функции) управления персоналом?
12. Как взаимосвязаны цель и задачи исследования?



13. Какие методы применялись для исследования. Обоснуйте, почему именно эти методы были выбраны, какие результаты дало их применение.
14. Знание каких нормативно-правовых документов потребовалось для подготовки ВКР?
15. Существуют ли в организации социально-экономические проблемы?
16. Какие данные использованы для анализа кадрового планирования (маркетинга персонала, контроллинга, привлечения персонала)?
17. Какие достоинства и недостатки выявлены в кадровом планировании (маркетинге персонала, контроллинга, стратегии привлечения персонала).
18. Какие критерии подбора используются в организации? Формализованы ли процедуры подбора и отбора персонала, деловой оценки при найме?
19. Какие данные использованы для анализа социализации, профориентации и профессионализации персонала, трудовой адаптации персонала в организации?
20. Какие достоинства и недостатки процессов социализации, профориентации и профессионализации персонала, трудовой адаптации персонала в организации выявлены?
21. Какие данные использованы для анализа организации и нормирования труда на предприятии? Какие нормы труда применяются? Кто выполняет функции по нормированию?
22. Раскройте содержание понятия и процесса профессионального развития персонала (обучения, управления карьерой и служебно- профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом).
23. Какие достоинства и недостатки профессионального развития персонала (организации процессов обучения, управления карьерой и служебно- профессионального продвижения персонала, организации работы с кадровым резервом) выявлены?
24. Все ли виды аттестации персонала применяются в организации?
25. Какие данные использованы для анализа проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала в организации?
26. В чем различие мотивации и стимулирования труда персонала?
27. Какие данные использованы для анализа мотивации и стимулирования труда в организации? Достаточно ли их для выявления проблем?
28. Назовите основные законы, регулирующие вопросы безопасности и охраны труда.
29. Какие показатели могут быть использованы для анализа уровня безопасности труда?
30. Какие достоинства и недостатки управления безопасностью труда персонала в организации выявлены?
31. Какие документы организации на соответствие нормам трудового права вы анализировали?
32. Что такое прогул? существуют ли они в организации - объекте Вашего



исследования?

33. Назовите локальные нормативные акты, касающиеся организации труда, которым подчиняется персонал вашего объекта исследования?

34. Какие существующие локальные нормативные акты, касающиеся организации труда, необходимо доработать для совершенствования исследованной технологии (функции, системы) управления персоналом

35. Какие виды кадровой документации являются обязательными?

36. Какие кадровые и управленческие документы, необходимые для совершенствования исследованной технологии (функции, системы) управления персоналом отсутствуют в организации?

37. Кто в организации может выполнять функции по кадровому делопроизводству?

38. Какие данные, документы, информационные технологии использованы для решения задач кадрового делопроизводства?

39. Какие экономические показатели деятельности организации и показатели по труду знаете?

40. Как рассчитывали экономические показатели деятельности организации и показатели по труду в контексте исследования определённой технологии (функции, системы) управления персоналом?

41. Назовите правила, принципы определения функций, полномочий и ответственности сотрудников?

42. В чьей зоне ответственности находится исследованная технология (функции, системы) управления персоналом?

43. Какие социологические методы применялись при подготовке ВКР?

44. Какие виды инноваций существуют? Какие из них Вы увидели в организации?

45. Какие направления инновационных преобразований в кадровой работе в организации вы бы предложили?

46. Какими показателями экономической и социальной эффективности можно оценить инвестиционный проект в сфере управления персоналом?

47. Обоснуйте выбор показателя экономической и социальной эффективности проекта по совершенствованию исследованной технологии (функции, системы) управления персоналом

48. Каковы причины сопротивления персонала организационным изменениям? Могут ли они приводить к коррупционному поведению?

49. Каковы риски совершенствования исследованной технологии (функции, системы) управления персоналом, связанные с сопротивлением персонала?

50. Существуют ли риски коррупционного поведения при реализации вашего проекта?

51. Потребуется ли реализация предложенных мероприятий изменений в системе оплаты труда?

52. Существуют ли риски нарушения прав, свобод и законных интересов



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 22	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

работника в зависимости от его социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности при реализации вашего проекта? Какая ответственность в соответствии с законодательство РФ предусмотрена за такие нарушения?

53. Как определялся социальный эффект общественного проекта?

54. Какие проблемы во взаимодействии команды возникали при реализации общественного проекта?

4. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ИТОГОВЫХ ИСПЫТАНИЙ

4.1. Показатели и критерии оценивания компетенций на государственной итоговой аттестации:



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 23

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Код компетенции	Индикатор достижения (планируемые результаты) <i>Обобщенная формулировка</i>	Критерии оценивания				Способ/ средство оценивания
		Высокий уровень (отлично)	Средний уровень (хорошо)	Базовый уровень (удовлетворительно)	Низкий уровень (неудовлетворительно)	
УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1. Выполняет поиск информации, определяет критерии системного анализа поставленных задач	Свободно и корректно выполняет поиск необходимой информации, определяет критерии системного анализа поставленных задач	Самостоятельно, но не вполне корректно, выполняет поиск необходимой информации, определяет критерии системного анализа поставленных задач	С трудом, допуская ошибки, выполняет поиск необходимой информации, определяет критерии системного анализа поставленных задач	Не способен выполнить поиск необходимой информации	вопрос экзаменационного билета, содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 24

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	УК-1.2. Использует критический анализ, систематизацию и обобщение информации для решения поставленных задач	Свободно использует критический анализ, систематизацию и обобщение информации для решения поставленных задач	Хорошо, допуская неточности, использует критический анализ, систематизацию и обобщение информации для решения поставленных задач	С трудом, допуская ошибки, использует критический анализ, систематизацию и обобщение информации для решения поставленных задач	Не способен использовать критический анализ, систематизацию и обобщение информации для решения поставленных задач	практическое задание, содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК
УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1. Демонстрирует знание теоретических основ принятия решений в сфере управления проектами.	Глубоко знает теоретические основы принятия решений в сфере управления проектами.	Хорошо знает теоретические основы принятия решений в сфере управления проектами.	Поверхностно знает теоретические основы принятия решений в сфере управления проектами.	Не знает теоретические основы принятия решений в сфере управления проектами.	вопрос экзаменационного билета, содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 25

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	УК-2.2. Выявляет и анализирует различные способы решения задач в рамках цели проекта и аргументирует их выбор.	Свободно выявляет и анализирует различные способы решения задач в рамках цели проекта и аргументирует их выбор	Хорошо выявляет и анализирует различные способы решения задач в рамках цели проекта и аргументирует их выбор	С трудом, допуская ошибки, выявляет и анализирует различные способы решения задач в рамках цели проекта и аргументирует их выбор	Не способен выявлять и анализировать различные способы решения задач в рамках цели проекта и аргументирует их выбор	практическое задание, содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК
	УК-2.3. Демонстрирует способность проектировать решение конкретной задачи проекта, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений.	Свободно проектирует решение конкретной задачи проекта, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений.	Хорошо, допуская неточности, проектирует решение конкретной задачи проекта, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений	С трудом, допуская ошибки, проектирует решение конкретной задачи проекта, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений	Не способен проектировать решение конкретной задачи проекта, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов	практическое задание, содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК
УК-3. Способен осуществлять	УК-3.1. Демонстрирует	Глубоко понимает типологию и факторы	Хорошо, допуская неточности, понимает	Поверхностно понимает типологию	Не понимает типологию и	вопрос экзаменацио



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 26

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	понимание типологии и факторов формирования команд, лидерства и способов социального взаимодействия.	формирования команд, лидерства и способов социального взаимодействия	типологию и факторы формирования команд, лидерства и способов социального взаимодействия	и факторы формирования команд, лидерства и способов социального взаимодействия	факторы формирования команд, лидерства и способов социального взаимодействия	нного билета, содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК
	УК-3.2. Осуществляет взаимодействие с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом.	Свободно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом	С незначительными затруднениями взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом	С существенными затруднениями взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом	Не взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом	содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК
	УК-3.3. Имеет опыт участия в командной работе.	Имеет опыт эффективной организации командной работы	Имеет опыт эффективного взаимодействия в командной работе	Имеет незначительный опыт участия в командной работе.	Не имеет опыта участия в командной работе.	содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК
УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в	УК-4.1 Имеет представление о правилах и принципах деловой	Четко представляет правила и принципы деловой устной и письменной	Хорошо, допуская неточности, представляет правила и принципы деловой	Поверхностно, допуская ошибки, представляет правила и принципы деловой	Не представляет правила и принципы	вопрос экзаменационного билета, содержание



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 27

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	устной и письменной коммуникации на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	коммуникации на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	устной и письменной коммуникации на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	устной и письменной коммуникации на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	деловой устной и письменной коммуникации на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК
	УК-4.2 Демонстрирует умение осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах, использовать методы и навыки делового общения	Уверенно умеет осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах, использовать методы и навыки делового общения	Хорошо, допуская неточности, умеет осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах, использовать методы и навыки делового общения	С трудом, допуская ошибки, умеет осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах, использовать методы и навыки делового общения	Не умеет осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах, использовать методы и навыки делового общения	вопрос экзаменационного билета, содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК
	УК-4.3 Имеет навыки делового общения на государственном	Свободно владеет навыками грамотного делового общения на государственном	Хорошо, допуская неточности, владеет навыками грамотного делового общения на	Частично владеет навыками грамотного делового общения на государственном	Не владеет навыками грамотного делового	вопрос экзаменационного билета, содержание



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 28

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	общения на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК
УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1 Обладает базовыми знаниями об основных закономерностях социально-исторического развития общества и его культурном многообразии	Глубоко знает основные закономерности социально-исторического развития общества и его культурное многообразие	Хорошо, допуская неточности, знает основные закономерности социально-исторического развития общества и его культурное многообразие	Поверхностно, допуская ошибки, знает закономерности социально-исторического развития общества и его культурное многообразие	Не знает основные закономерности социально-исторического развития общества и его культурное многообразие	вопрос экзаменационного билета, содержание работы, ответы на вопросы членов ГЭК
	УК-5.2 Демонстрирует умение понимать и толерантно воспринимать культурное многообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	Свободно понимает и толерантно воспринимает культурное многообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	Хорошо понимает и толерантно воспринимает культурное многообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	С трудом понимает и толерантно воспринимает культурное многообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	Не понимает и не толерантно воспринимает культурное многообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 29

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	УК-5.3 Ориентируется в культурном разнообразии общества и соблюдает этические нормы поведения	Свободно ориентируется в культурном разнообразии общества и соблюдает этические нормы поведения	Хорошо ориентируется в культурном разнообразии общества и соблюдает этические нормы поведения	Частично ориентируется в культурном разнообразии общества и соблюдает этические нормы поведения	Не ориентируется в культурном разнообразии общества и соблюдает этические нормы поведения	вопрос экзаменационного билета, содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Демонстрирует понимание основных принципов самообразования, профессионального и личного развития.	Глубоко понимает основные принципы самообразования, профессионального и личного развития	Хорошо, допуская неточности, понимает основные принципы самообразования, профессионального и личного развития	поверхностно понимает основные принципы самообразования, профессионального и личного развития	Не понимает основные принципы самообразования, профессионального и личного развития	вопрос экзаменационного билета, содержание работы, ответы на вопросы членов ГЭК
	УК-6.2. Определяет свои личные ресурсы и возможности для достижения поставленной цели.	Свободно и корректно определяет свои личные ресурсы и возможности для достижения поставленной цели	Хорошо, допуская неточности, определяет свои личные ресурсы и возможности для достижения поставленной цели	С трудом определяет свои личные ресурсы и возможности для достижения поставленной цели	Не умеет определять свои личные ресурсы и возможности для достижения поставленной цели	содержание работы, ответы на вопросы членов ГЭК
	УК-6.3. Демонстрирует	Уверенно рационально	Хорошо, допуская неточности,	Не вполне рационально	Не рационально распределяет	вопрос экзаменационного билета, содержание работы, ответы на вопросы членов ГЭК



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 30

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	умение рационального распределения временных и/или иных ресурсов.	распределяет временные и/или иные ресурсе	рационально распределяет временные и/или иные ресурсе	распределяет временные и/или иные ресурсе	временные и/или иные ресурсе	нного билета, содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК
УК-7. Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.1. Обладает знаниями здоровьесберегающих технологий для поддержания должного уровня физической и функциональной подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.	Глубоко знает здоровьесберегающие технологии для поддержания должного уровня физической и функциональной подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.	Хорошо, допуская неточности, знает здоровьесберегающие технологии для поддержания должного уровня физической и функциональной подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Слабо, допуская ошибки, знает здоровьесберегающие технологии для поддержания должного уровня физической и функциональной подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Не знает здоровьесберегающие технологии для поддержания должного уровня физической и функциональной подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	вопрос экзаменационного билета, ответы на вопросы членов ГЭК
	УК-7.2. Демонстрирует умения поддержания	Свободно умеет поддерживать должный уровень	Хорошо поддерживает должный уровень	С трудом поддерживает должный уровень	Не умеет поддерживать должный	ответы на вопросы членов ГЭК



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 31

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	должного уровня физической подготовленности и функциональной подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.	физической подготовленности и функциональной подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.	физической подготовленности и функциональной подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности, допуская неточности.	физической подготовленности и функциональной подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности, допуская ошибки	уровень физической подготовленности и функциональной подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	
	УК-7.3. Имеет навыки поддержания должного уровня физической и функциональной подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.	Свободно владеет навыками поддержания должного уровня физической и функциональной подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.	Хорошо, допуская неточности, владеет навыками поддержания должного уровня физической и функциональной подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.	Частично владеет навыками поддержания должного уровня физической и функциональной подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.	Не владеет навыками поддержания должного уровня физической и функциональной подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	ответы на вопросы членов ГЭК



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 32

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

					ной деятельности.	
УК-8. Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов.	УК-8.1. Идентифицирует опасности и оценивает факторы риска, опирается на принципы создания и поддержания безопасных условий жизнедеятельности для сохранения природной среды и обеспечения устойчивого развития общества.	Четко, безошибочно идентифицирует опасности и оценивает факторы риска, опирается на принципы создания и поддержания безопасных условий жизнедеятельности для сохранения природной среды и обеспечения устойчивого развития общества	Хорошо, допуская неточности, идентифицирует опасности и оценивает факторы риска, опирается на принципы создания и поддержания безопасных условий жизнедеятельности для сохранения природной среды и обеспечения устойчивого развития общества	Слабо, допуская ошибки, идентифицирует опасности и оценивает факторы риска, опирается на принципы создания и поддержания безопасных условий жизнедеятельности для сохранения природной среды и обеспечения устойчивого развития общества	Не идентифицирует опасности и оценивает факторы риска, опирается на принципы создания и поддержания безопасных условий жизнедеятельности для сохранения природной среды и обеспечения устойчивого развития общества	вопрос экзаменационного билета, ответы на вопросы членов ГЭК
	УК-8.2. Обеспечивает создание и поддержание безопасных условий жизнедеятельности,	Уверенно умеет обеспечивать создание и поддержание безопасных условий жизнедеятельности,	Хорошо, допуская неточности, умеет обеспечивать создание и поддержание безопасных условий	С трудом, допуская ошибки, умеет обеспечивать создание и поддержание безопасных условий	Не умеет обеспечивать создание и поддержание безопасных условий	практическое задание, ответы на вопросы членов ГЭК



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 33

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	оказания первой помощи в повседневной жизни и в профессиональной деятельности, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов.	оказания первой помощи в повседневной жизни и в профессиональной деятельности, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	жизнедеятельности, оказания первой помощи в повседневной жизни и в профессиональной деятельности, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	жизнедеятельности, оказания первой помощи в повседневной жизни и в профессиональной деятельности, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	жизнедеятельности, оказания первой помощи в повседневной жизни и в профессиональной деятельности, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	
	УК-8.3. Применяет способы и технологии создания и поддержания безопасных условий жизнедеятельности, в повседневной жизни и в профессиональной деятельности, алгоритм оказания первой помощи, в том числе при угрозе	Свободно применяет способы и технологии создания и поддержания безопасных условий жизнедеятельности, в повседневной жизни и в профессиональной деятельности, алгоритм оказания первой помощи, в том числе при угрозе и	Хорошо, допуская неточности, применяет способы и технологии создания и поддержания безопасных условий жизнедеятельности, в повседневной жизни и в профессиональной деятельности, алгоритм оказания первой помощи, в том	Частично применяет способы и технологии создания и поддержания безопасных условий жизнедеятельности, в повседневной жизни и в профессиональной деятельности, алгоритм оказания первой помощи, в том числе при угрозе и	Не применяет способы и технологии создания и поддержания безопасных условий жизнедеятельности, в повседневной жизни и в профессиональной	ответы на вопросы членов ГЭК



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 34

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов.	возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	деятельности, алгоритм оказания первой помощи, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов .	
УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах.	УК-9.1. Знает понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру, особенности применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах.	Глубоко знает содержание инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру	Хорошо, допуская неточности, знает содержание инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру	Поверхностно, допуская ошибки, знает содержание инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру	Не знает содержание инклюзивной компетентности , ее компоненты и структуру	вопрос экзаменационного билета, ответы на вопросы членов ГЭК
	УК-9.2. Умеет планировать и осуществлять профессиональную деятельность с	Уверенно умеет планировать и осуществлять профессиональную деятельность с	Хорошо, допуская неточности, умеет планировать и осуществлять профессиональную	С трудом, допуская ошибки, умеет планировать и осуществлять профессиональную	Не умеет планировать и осуществлять профессиональную	ответы на вопросы членов ГЭК



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 35

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	лицами с ограниченными возможностями здоровья.	лицами с ограниченными возможностями здоровья.	деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья.	деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья.	деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья.	
	УК-9.3. Владеет навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья.	Свободно взаимодействует в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья.	С отдельными затруднениями взаимодействует в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья.	Частично владеет навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья.	Не владеет навыками в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья.	ответы на вопросы членов ГЭК
УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.1. Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике.	Глубоко понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике	Хорошо, допуская неточности, понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике	Поверхностно, допуская ошибки, понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике	Не понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике.	вопрос экзаменационного билета, содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 36

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	УК-10.2. Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски.	Уверенно применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски.	Хорошо, допуская неточности, применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски.	С трудом, допуская ошибки, применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски.	Не применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски.	содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК
УК – 11. Способен формировать нетерпимое отношение к	УК - 11.1. Имеет представление о содержании понятий «экстремизм», «терроризм»,	Имеет глубокое представление о содержании понятий «экстремизм», «терроризм»,	Хорошо, допуская неточности, представляет содержание понятий «экстремизм»,	Имеет поверхностное представление о содержании понятий «экстремизм», «терроризм»,	Не имеет представления о содержании понятий «экстремизм»,	вопрос экзаменационного билета, ответы на вопросы



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 37

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им профессиональной деятельности	основных формах их проявления и последствиях	основных формах их проявления и последствиях.	«терроризм», основных формах их проявления и последствиях	основных формах их проявления и последствиях	«терроризм», основных формах их проявления и последствиях.	членов ГЭК
	УК - 11.2. Имеет представление о содержании понятия «коррупционное поведение», разграничивает коррупционные и схожие некоррупционные явления в различных сферах жизни общества.	Свободно разграничивает коррупционные и схожие некоррупционные явления в контексте темы ВКР.	Хорошо, допуская неточности, разграничивает коррупционные и схожие некоррупционные явления	С трудом разграничивает коррупционные и схожие некоррупционные явления	Не разграничивает коррупционные и схожие некоррупционные явления	вопрос экзаменационного билета, содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК
	УК - 11.3. Организует профессиональную среду, опираясь на этические и правовые нормы поведения, препятствующие проявлениям экстремизма, терроризма,	Свободно определяет способы препятствующие проявлениям экстремизма, терроризма, формированию коррупционного поведения	Хорошо, допуская неточности, определяет способы препятствующие проявлениям экстремизма, терроризма, формированию коррупционного поведения	С трудом определяет способы препятствующие проявлениям экстремизма, терроризма, формированию коррупционного поведения	Не определяет способы препятствующие проявлениям экстремизма, терроризма, формированию коррупционного поведения	содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 38

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	формированию коррупционного поведения.					
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;	ОПК-1.1 Использует экономические знания при решении стандартных профессиональных задач	Свободно использует экономические знания при решении стандартных профессиональных задач	Хорошо, допуская неточности, использует экономические знания при решении стандартных профессиональных задач	С трудом, допуская ошибки, использует экономические знания при решении стандартных профессиональных задач	Не имеет экономических знаний, необходимых для решения стандартных профессиональных задач	вопрос экзаменационного билета, содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК
	ОПК-1.2 Использует знания организационной и управленческой теорий при решении стандартных профессиональных задач	Свободно использует знания организационной и управленческой теорий при решении стандартных профессиональных задач	Хорошо, допуская неточности, использует знания организационной и управленческой теорий при решении стандартных профессиональных задач	С трудом, допуская ошибки, использует знания организационной и управленческой теорий при решении стандартных профессиональных задач	Не имеет знаний организационной и управленческой теорий, необходимых для решения стандартных профессиональных задач	практическое задание, содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК
	ОПК-1.3 Использует знания в области социологии при решении стандартных	Свободно использует знания в области социологии при решении стандартных профессиональных	Хорошо, допуская неточности, использует знания в области социологии при решении	С трудом, допуская ошибки, использует знания в области социологии при решении стандартных	Не имеет знаний в области социологии, необходимых	содержание работы, доклад, ответы на вопросы



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 39

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	профессиональных задач	задач	стандартных профессиональных задач	профессиональных задач	для решения стандартных профессиональных задач	членов ГЭК
	ОПК-1.4 Использует знания в области психологии при решении стандартных профессиональных задач	Свободно использует знания в области психологии при решении стандартных профессиональных задач	Хорошо, допуская неточности, использует знания в области психологии при решении стандартных профессиональных задач	С трудом, допуская ошибки, использует знания в области психологии при решении стандартных профессиональных задач	Не имеет знаний в области психологии, необходимых для решения стандартных профессиональных задач	практическое задание,
	ОПК-1.5 Использует знания российского законодательства в части работы с персоналом при решении стандартных профессиональных задач	Свободно использует знания российского законодательства в части работы с персоналом при решении стандартных профессиональных задач	Хорошо, допуская неточности, использует знания российского законодательства в части работы с персоналом при решении стандартных профессиональных задач	С трудом, допуская ошибки, использует знания российского законодательства в части работы с персоналом при решении стандартных профессиональных задач	Не имеет знаний российского законодательства в части работы с персоналом, необходимых для решения стандартных профессиональных задач	практическое задание,
ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ	ОПК-2.1 Демонстрирует знание методов	Глубоко знает методы сбора, обработки и анализа данных для	Хорошо, допуская неточности, знает методы сбора,	Поверхностно знает методы сбора, обработки и анализа	Не знает методы сбора, обработки и	вопрос экзаменационного билета,



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 40

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

данных для решения задач в сфере управления персоналом;	сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом	решения задач в сфере управления персоналом	обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом	данных для решения задач в сфере управления персоналом	анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом	содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК
	ОПК-2.2 Осуществляет сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	Уверенно осуществляет сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом правоотношений	Хорошо, допуская неточности, осуществляет сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом правоотношений	С трудом, допуская ошибки, осуществляет сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом правоотношений	Не способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом правоотношений	содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК
	ОПК-2.3 Интерпретирует полученные результаты анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом	Свободно интерпретирует полученные результаты анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом	Хорошо, допуская неточности, интерпретирует полученные результаты анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом	С трудом, допуская ошибки, интерпретирует полученные результаты анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом	Не интерпретирует полученные результаты анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом	практическое задание, содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК
ОПК-3. Способен	ОПК-3.1	Глубоко знает	Хорошо, допуская	Поверхностно знает	Не знает	вопрос



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 41

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;	Демонстрирует знание основ разработки мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом.	теоретические основы разработки мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом.	неточности, знает теоретические основы разработки мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом.	теоретические основы разработки мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом.	теоретические основы разработки мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом.	экзаменационного билета, содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК
	ОПК-3.2 Разрабатывает мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, оценивая их организационные и социальные последствия	Свободно разрабатывает рациональные мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, грамотно оценивая их организационные и социальные последствия	Разрабатывает рациональные мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, затрудняется оценивать их организационные и социальные последствия	С трудом разрабатывает мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, затрудняется оценивать их организационные и социальные последствия	Не способен разработать мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, оценивая их организационные и социальные последствия	практическое задание, содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК
	ОПК-3.3 Разрабатывает проекты документов, необходимых для осуществления мероприятий,	Свободно определяет состав и разрабатывает необходимые проекты документов для осуществления	Хорошо, допуская неточности, определяет состав и разрабатывает необходимые проекты документов	С трудом, допуская ошибки, определяет состав и разрабатывает необходимые проекты документов	Не способен определить состав и разработать необходимые проекты	практическое задание, содержание работы, доклад, ответы на



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 42

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	направленных на реализацию стратегии управления персоналом	мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом	для осуществления мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом	для осуществления мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом	документов для осуществления мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом	вопросы членов ГЭК
ОПК-4. Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет;	ОПК-4.1 Демонстрирует знание современных технологий и методов оперативного управления персоналом, требований к их документационному сопровождению	Глубоко знает современные технологии и методы оперативного управления персоналом, требований к их документационному сопровождению	Хорошо, допуская неточности, знает современные технологии и методы оперативного управления персоналом, требований к их документационному сопровождению	Поверхностно знает современные технологии и методы оперативного управления персоналом, требований к их документационному сопровождению	Не знает современные технологии и методы оперативного управления персоналом, требований к их документационному сопровождению	вопрос экзаменационного билета, содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК
	ОПК-4.2 Оформляет документы по процедурам оперативного управления персоналом и кадровому учету	Свободно, в полном соответствии с требованиями оформляет документы по процедурам оперативного управления персоналом и	Оформляет документы по процедурам оперативного управления персоналом и кадровому учету, допуская неточности	С трудом оформляет документы по процедурам оперативного управления персоналом и кадровому учету, допуская ошибки	Не способен оформлять документы по процедурам оперативного управления персоналом и кадровому учету в	практическое задание, содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 43

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

		кадровому учету			соответствии с требованиями	
	ОПК-4.3 Разрабатывает проекты документов по оперативному управлению персоналом	Свободно, в полном соответствии с требованиями разрабатывает проекты документов по оперативному управлению персоналом	Разрабатывает проекты документов по оперативному управлению персоналом, допуская неточности	С трудом, допуская ошибки, разрабатывает проекты документов по оперативному управлению персоналом	Не способен разрабатывать проекты документов по оперативному управлению персоналом	содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК
ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.	ОПК-5.1 Демонстрирует знание структуры и особенностей основных информационных технологий и программных средств, предназначенных для решения профессиональных задач.	Глубоко знает структуру и особенности основных информационных технологий и программных средств, предназначенных для решения профессиональных задач	Хорошо, допуская неточности, знает структуру и особенности основных информационных технологий и программных средств, предназначенных для решения профессиональных задач	Поверхностно, допуская ошибки, знает структуру и особенности основных информационных технологий и программных средств, предназначенных для решения профессиональных задач	Не знает структуру и особенности основных информационных технологий и программных средств, предназначенных для решения профессиональных задач	вопрос экзаменационного билета, содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК
	ОПК-5.2 Демонстрирует умение выбрать и обосновать информационную	Свободно выбирает и обосновывает информационную технологию, программные	Хорошо, допуская неточности, выбирает и обосновывает информационную технологию,	С трудом выбирает информационную технологию, программные средства, базы	Не умеет выбирать и обосновывать информационную технологию,	содержание работы, доклад, ответы на вопросы



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 44

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	технологии, программные средства, базы данных для решения профессиональных задач	средства, базы данных для наиболее рационального решения профессиональных задач	программные средства, базы данных для рационального решения профессиональных задач	данных для решения профессиональных задач	программные средства, базы данных для решения профессиональных задач	членов ГЭК
	ОПК-5.3 Решает стандартные задачи профессиональной деятельности с применением современных информационных систем, баз данных, программных средств	Свободно решает стандартные задачи профессиональной деятельности с применением современных информационных систем, баз данных, программных средств	Хорошо, допуская неточности, решает стандартные задачи профессиональной деятельности с применением современных информационных систем, баз данных, программных средств	С трудом, допуская ошибки, решает стандартные задачи профессиональной деятельности с применением современных информационных систем, баз данных, программных средств	Не способен решать стандартные задачи профессиональной деятельности с применением современных информационных систем, баз данных, программных средств	содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК
ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач	ОПК-6.1 Демонстрирует знание принципов работы современных информационных технологий	Глубоко знает принципы работы современных информационных технологий	Хорошо, допуская неточности, знает принципы работы современных информационных технологий	Поверхностно знает принципы работы современных информационных технологий	Не знает принципы работы современных информационных технологий	вопрос экзаменационного билета, содержание работы, доклад, ответы на



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 45

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

профессиональной деятельности						вопросы членов ГЭК
	ОПК-6.2 Учитывает современные тенденции в развитии современных информационных технологий в сфере профессиональной деятельности	При решении задач профессиональной деятельности в полной мере учитывает современные тенденции в развитии современных информационных технологий	При решении задач профессиональной деятельности не в полной мере учитывает современные тенденции в развитии современных информационных технологий	При решении задач профессиональной деятельности с трудом учитывает современные тенденции в развитии современных информационных технологий	При решении задач профессиональной деятельности не учитывает современные тенденции в развитии современных информационных технологий	содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК
	ОПК-6.3 Применяет принципы работы современных информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности	Свободно применяет принципы работы современных информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности	Хорошо, допуская неточности, применяет принципы работы современных информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности	С трудом, допуская ошибки, применяет принципы работы современных информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности	Не применяет принципы работы современных информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности	содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК
ПК-1 Способен осуществлять поиск, анализировать и	ПК-1.1. Демонстрирует знание источников	Глубоко знает источники информации о	В достаточной мере знает источники информации о	Поверхностно знает источники информации о	Не знает источники информации о	вопрос экзаменационного билета,



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 46

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

структурировать информацию о рынке труда исходя из потребностей организации в персонале	информации о текущей и перспективной потребности организации в персонале, о требованиях к вакантным должностям (профессиям, специальностям)	текущей и перспективной потребности организации в персонале, о требованиях к вакантным должностям (профессиям, специальностям)	текущей и перспективной потребности организации в персонале, о требованиях к вакантным должностям (профессиям, специальностям)	текущей и перспективной потребности организации в персонале, о требованиях к вакантным должностям (профессиям, специальностям)	текущей и перспективной потребности организации в персонале, о требованиях к вакантным должностям (профессиям, специальностям)	содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК
	ПК-1.2 Демонстрирует знание источников о ситуации и тенденциях на рынке труда, методов ее поиска и анализа	Глубоко знает источники о ситуации и тенденциях на рынке труда, методы ее поиска и анализа	В достаточной мере знает источники о ситуации и тенденциях на рынке труда, методы ее поиска и анализа	Поверхностно знает источники о ситуации и тенденциях на рынке труда, методы ее поиска и анализа	Не знает источники о ситуации и тенденциях на рынке труда, методы ее поиска и анализа	вопрос экзаменационного билета, содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК
	ПК-1.3 Выполняет поиск и анализ информации о ситуации и тенденциях на рынке труда исходя из потребностей организации в	Свободно выполняет поиск и анализ информации о ситуации и тенденциях на рынке труда исходя из потребностей организации в	Хорошо, допуская неточности, выполняет поиск и анализ информации о ситуации и тенденциях на рынке труда исходя из потребностей	С трудом выполняет поиск и анализ информации о ситуации и тенденциях на рынке труда исходя из потребностей организации в	Не способен выполнять поиск и анализ информации о ситуации и тенденциях на рынке труда исходя из	практическое задание, содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 47

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	персонале.	персонале	организации в персонале	персонале	потребностей организации в персонале	
ПК-2 Способен осуществлять подбор и отбор персонала в соответствии с целями организации	ПК-2.1 Демонстрирует знание технологий поиска, привлечения, подбора и отбора персонала	Глубоко знает технологии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала	Частично знает технологии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала	Поверхностно знает технологии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала	Не знает технологии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала	вопрос экзаменационного билета, содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК
	ПК-2.2 Выполняет поиск информации о кандидатах на вакантную должность, анализирует ее.	Свободно выполняет поиск информации о кандидатах на вакантную должность, анализирует ее	Хорошо, допуская неточности, выполняет поиск информации о кандидатах на вакантную должность, анализирует ее	С трудом, допуская ошибки, выполняет поиск информации о кандидатах на вакантную должность, анализирует ее	Не способен выполнить поиск информации о кандидатах на вакантную должность, анализирует ее	содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК
	ПК-2.3 Выбирает способы и технологии привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности	Свободно выбирает наиболее рациональные способы и технологии привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные	Выбирает не вполне рациональные способы и технологии привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности	С трудом выбирает способы и технологии привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии,	Не способен выбрать способы и технологии привлечения, подбора и отбора кандидатов на	практическое задание, содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 48

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	(профессии, специальности) в соответствии с их спецификой	должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой	(профессии, специальности) в соответствии с их спецификой	специальности) в соответствии с их спецификой	вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой	
	ПК-2.4 Оценивает затраты на обеспечение организации персоналом	Свободно оценивает затраты на обеспечение организации персоналом	Хорошо, допуская неточности, оценивает затраты на обеспечение организации персоналом	С трудом, допуская ошибки, оценивает затраты на обеспечение организации персоналом	Не способен оценить затраты на обеспечение организации персоналом	
ПК-3 Способен осуществлять организацию и проведение оценки и аттестации персонала	ПК-3.1 Демонстрирует знание технологий и методов оценки персонала	Глубоко знает технологии и методы оценки персонала	В достаточной мере знает технологии и методы оценки персонала	Поверхностно знает технологии и методы оценки персонала	Не знает технологии и методы оценки персонала	вопрос экзаменационного билета, содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК
	ПК-3.2 Демонстрирует знание порядка проведения аттестации персонала.	Глубоко знает порядок проведения аттестации персонала.	Хорошо, допуская неточности, знает порядок проведения аттестации персонала	Поверхностно, допуская ошибки, знает порядок проведения аттестации персонала	Не знает порядок проведения аттестации персонала.	вопрос экзаменационного билета, содержание работы, доклад,



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 49

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

						ответы на вопросы членов ГЭК
	ПК-3.3 Анализирует результаты оценки и аттестации персонала	Свободно анализирует результаты оценки и аттестации персонала , делает обоснованные выводы	Хорошо, допуская неточности, анализирует результаты оценки и аттестации персонала , делает обоснованные выводы	С трудом, допуская ошибки, анализирует результаты оценки и аттестации персонала	Не способен анализировать результаты оценки и аттестации персонала	вопрос экзаменационного билета, содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК
	ПК-3.4 Разрабатывает план и определяет методы оценки персонала	Свободно разрабатывает рациональный план и определяет наиболее целесообразные методы оценки персонала	Разрабатывает рациональный план и определяет целесообразные методы оценки персонала , допуская неточности	С трудом, допуская ошибки, разрабатывает план и определяет методы оценки персонала	Не способен разработать план и определить методы оценки персонала	практическое задание, содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 50

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	ПК-3.5 Разрабатывает проекты документов, определяющих порядок аттестации персонала	Свободно, с соблюдением в полной мере требований, разрабатывает проекты документов, определяющих порядок аттестации персонала	Разрабатывает проекты документов, определяющих порядок аттестации персонала, не в полной мере соблюдая требования	С трудом, допуская ошибки, разрабатывает проекты документов, определяющих порядок аттестации персонала	Не способен разрабатывать проекты документов, определяющих порядок аттестации персонала	содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК
ПК-4 Способен участвовать в организации и проведении мероприятий по развитию персонала	ПК-4.1. Демонстрирует знание методов развития персонала и построения профессиональной карьеры	Глубоко знает методы развития персонала и построения профессиональной карьеры	Хорошо, допуская неточности, знает методы развития персонала и построения профессиональной карьеры	Поверхностно, допуская ошибки, знает методы развития персонала и построения профессиональной карьеры	Не знает методы развития персонала и построения профессиональной карьеры	вопрос экзаменационного билета, содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК
	ПК-4.2. Подготавливает проекты документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры	Свободно, с соблюдением в полной мере требований, подготавливает проекты документов, определяющих порядок развития персонала и	Подготавливает проекты документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры, допуская неточности	Подготавливает проекты документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры, допуская ошибки	Не способен подготавливать проекты документов, определяющих порядок развития персонала и построения	содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 51

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

		построения профессиональной карьеры			профессиональной карьеры	
	ПК-4.3. Подготавливает предложения, оценивает и анализирует эффективность мероприятий по развитию персонала	Свободно подготавливает наиболее рациональные предложения, оценивает и анализирует эффективность мероприятий по развитию персонала	Подготавливает рациональные предложения, оценивает и анализирует эффективность мероприятий по развитию персонала	С трудом, допуская ошибки, подготавливает предложения, оценивает и анализирует эффективность мероприятий по развитию персонала	Не способен подготавливать предложения, оценивает и анализирует эффективность мероприятий по развитию персонала	практическое задание, содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК
ПК-5 Способен обеспечить организационное сопровождение обучения персонала, адаптации и стажировки	ПК-5.1. Демонстрирует знание видов и методов обучения персонала, порядка разработки планов по обучению	Глубоко знает виды и методы обучения персонала, порядок разработки планов по обучению	Хорошо, допуская неточности, знает виды и методы обучения персонала, порядок разработки планов по обучению	Поверхностно, допуская ошибки, знает виды и методы обучения персонала, порядок разработки планов по обучению	Не знает виды и методы обучения персонала, порядок разработки планов по обучению	вопрос экзаменационного билета, содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК
	ПК-5.2. Демонстрирует знание методов адаптации и стажировок персонала	Глубоко знает методы адаптации и стажировок персонала	Хорошо, допуская неточности, знает методы адаптации и стажировок персонала	Поверхностно, допуская ошибки, знает методы адаптации и стажировок персонала	Не знает методы адаптации и стажировок персонала	вопрос экзаменационного билета,



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 52

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	ПК-5.3. Демонстрирует способность разрабатывать планы и проекты локальных актов по обучению, адаптации и стажировке персонала	Свободно, с соблюдением в полной мере требований, разрабатывает планы и проекты локальных актов по обучению, адаптации и стажировке персонала	Разрабатывает планы и проекты локальных актов по обучению, адаптации и стажировке персонала, допуская неточности	С трудом разрабатывает планы и проекты локальных актов по обучению, адаптации и стажировке персонала, допуская ошибки	Не способен разрабатывать планы и проекты локальных актов по обучению, адаптации и стажировке персонала	содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК
	ПК-5.4. Оценивает результаты, затраты и анализирует эффективность мероприятий по обучению, адаптации и стажировке персонала	Свободно оценивает результаты, затраты и анализирует эффективность мероприятий по обучению, адаптации и стажировке персонала	Хорошо, допуская неточности, оценивает результаты, затраты и анализирует эффективность мероприятий по обучению, адаптации и стажировке персонала	С трудом оценивает результаты, затраты и анализирует эффективность мероприятий по обучению, адаптации и стажировке персонала, допуская ошибки	Не способен оценить результаты, затраты и анализирует эффективность мероприятий по обучению, адаптации и стажировке персонала	практическое задание, содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК
ПК-6 Способен анализировать и оценивать показатели по труду, организацию и нормирование труда	ПК-6.1. Демонстрирует знание показателей по труду, методов нормирования труда, анализа организации труда	Глубоко знает показатели по труду, методы нормирования труда, анализа организации труда	Хорошо, допуская неточности, знает показатели по труду, методы нормирования труда, анализа организации труда	Поверхностно, допуская ошибки, знает показатели по труду, методы нормирования труда, анализа организации труда	Не знает показатели по труду, методы нормирования труда, анализа организации труда	вопрос экзаменационного билета, содержание работы, доклад, ответы на



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 53

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

						вопросы членов ГЭК
	ПК-6.2. Анализирует состояние организации и нормирования труда.	Свободно, корректно применяя необходимые показатели и методы, анализирует состояние организации и нормирования труда , делая обоснованные выводы.	Анализирует, применяя необходимые показатели и методы, состояние организации и нормирования труда , допуская неточности.	Анализирует состояние организации и нормирования труда , допуская ошибки.	Не способен анализировать состояние организации и нормирования труда	практическое задание, содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК
	ПК-6.3. Оценивает резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда	Свободно, корректно применяя необходимые показатели и методы, оценивает резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда	Оценивает резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда , допуская неточности при применении показателей и методов	Оценивает резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда , допуская ошибки	Не способен оценить резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда	практическое задание, содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК
ПК-7 Способен анализировать и оценивать систему материальной мотивации персонала в организации	ПК-7.1. Демонстрирует знание форм и систем заработной платы, методов материального и нематериального	Глубоко знает формы и системы заработной платы, методы материального и нематериального стимулирования персонала	Хорошо, допуская неточности, знает формы и системы заработной платы, методы материального и нематериального	Поверхностно знает формы и системы заработной платы, методы материального и нематериального стимулирования	Не знает формы и системы заработной платы, методы материального и нематериального	вопрос экзаменационного билета, содержание работы, доклад, ответы на



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 54

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	стимулирования персонала		стимулирования персонала	персонала	о стимулировании персонала	вопросы членов ГЭК
	ПК-7.2. Анализирует успешные корпоративные практики по организации системы оплаты труда персонала, современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации	Свободно анализирует успешные корпоративные практики по организации системы оплаты труда персонала, современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации, делая обоснованные выводы	Анализирует успешные корпоративные практики по организации системы оплаты труда персонала, современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации, делая не вполне обоснованные выводы	С трудом анализирует успешные корпоративные практики по организации системы оплаты труда персонала, современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации, не делая выводов	Не способен анализировать успешные корпоративные практики по организации системы оплаты труда персонала, современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации	содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК
	ПК-7.3 Демонстрирует способность определять бюджет фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	Свободно, с соблюдением в полной мере требований, определяет бюджет фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	Хорошо, допуская неточности, определяет бюджет фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	С трудом, допуская ошибки, определяет бюджет фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	Не способен определять бюджет фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 55

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

ПК-8 Способен участвовать в реализации корпоративной социальной политики	ПК-8.1. Демонстрирует знание теоретических положений управления социальным развитием организации, корпоративных социальных программ.	Глубоко знает теоретические положения управления социальным развитием организации, корпоративных социальных программ.	Хорошо, допуская неточности, знает теоретические положения управления социальным развитием организации, корпоративных социальных программ.	Поверхностно знает теоретические положения управления социальным развитием организации, корпоративных социальных программ.	Не знает теоретические положения управления социальным развитием организации, корпоративных социальных программ.	вопрос экзаменационного билета, содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК
	ПК-8.2. Демонстрирует способность оценивать удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой, эффективность ее мероприятий.	Свободно, корректно применяя необходимые показатели и методы, оценивает удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой, эффективность ее мероприятий	Оценивает удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой, эффективность ее мероприятий, допуская неточности при применении необходимых показателей и методов,	С трудом оценивает удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой, эффективность ее мероприятий, допуская ошибки,	Не способен оценивать удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой, эффективность ее мероприятий.	содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК
	ПК-8.3. Демонстрирует способность	Свободно разрабатывает наиболее	Разрабатывает рациональные предложения по	С трудом разрабатывает предложения по	Не способен разрабатывать предложения по	содержание работы, доклад,



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 56

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	разрабатывать предложения по совершенствованию мероприятий корпоративной социальной политики	рациональные предложения по совершенствованию мероприятий корпоративной социальной политики	совершенствованию мероприятий корпоративной социальной политики	совершенствованию мероприятий корпоративной социальной политики	совершенствованию мероприятий корпоративной социальной политики	ответы на вопросы членов ГЭК
ПК-9 Способен разрабатывать систему оплаты и материального стимулирования труда	ПК-9.1. Демонстрирует знание принципов и методов разработки систем оплаты и материального стимулирования труда, нормативных правовых и локальных актов по разработке системы оплаты труда и материального стимулирования труда	Глубоко знает принципы и методы разработки систем оплаты и материального стимулирования труда, нормативных правовых и локальных актов по разработке системы оплаты труда и материального стимулирования труда	Хорошо, допуская неточности, знает принципы и методы разработки систем оплаты и материального стимулирования труда, нормативных правовых и локальных актов по разработке системы оплаты труда и материального стимулирования труда	Поверхностно знает принципы и методы разработки систем оплаты и материального стимулирования труда, нормативных правовых и локальных актов по разработке системы оплаты труда и материального стимулирования труда	Не знает принципы и методы разработки систем оплаты и материального стимулирования труда, нормативных правовых и локальных актов по разработке системы оплаты труда и материального стимулирования труда	вопрос экзаменационного билета, содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК
	ПК-9.2.	Свободно и	Допускает отдельные	С трудом анализирует	Не способен	практическое



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 57

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	Анализирует эффективность системы оплаты и материального стимулирования труда	корректно анализирует эффективность системы оплаты и материального стимулирования труда	неточности при анализе эффективности системы оплаты и материального стимулирования труда, выборе и применении необходимых показателей и методов,	эффективность системы оплаты и материального стимулирования труда, выбирает и применяет необходимые показатели и методы,	анализировать эффективность системы оплаты и материального стимулирования труда	задание, содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК
ПК-9.3.	Демонстрирует способность регламентировать систему оплаты труда и материального стимулирования персонала организации	Свободно и корректно разрабатывает регламенты системы оплаты труда и материального стимулирования персонала организации,	Допускает отдельные неточности при регламентации системы оплаты труда и материального стимулирования персонала организации,	С трудом разрабатывает регламенты системы оплаты труда и материального стимулирования персонала организации,	Не способен регламентировать систему оплаты труда и материального стимулирования персонала организации	содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов ГЭК



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 58

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Сформированность компетенций на ГИА оценивается через следующие показатели:

Показатели оценивания компетенций						
Код компетенции	Соответствие содержания, целей и задач теме 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	Обоснованность (организационная, 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 и полнота ответов на вопросы
УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения		+	+	+		



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 59

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

поставленных задач						
УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	+			+		
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде					+	+
УК-4. Способен осуществлять деловую	+				+	+



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 60

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)						
УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах		+				+
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию	+					+



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 61

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни						
УК-7.Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности						+
УК-8. Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения						+



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 62

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов.						
УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах.						+
УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в		+		+		+



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 63

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

различных областях жизнедеятельности						
УК – 11. Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной						+
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий,		+		+	+	+



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 64

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;						
ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;			+			+
ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их				+	+	+



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 65

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;						
ОПК-4. Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет;				+	+	+
ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при		+		+	+	+



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 66

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

решении профессиональных задач.						
ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности				+	+	+
ПК-1 Способен осуществлять поиск, анализировать и структурировать информацию о рынке труда исходя из потребностей организации в персонале		+	+			+
ПК-2 Способен		+	+	+		+



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 67

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

осуществлять подбор и отбор персонала в соответствии с целями организации						
ПК-3 Способен осуществлять организацию и проведение оценки и аттестации персонала		+	+	+	+	+
ПК-4 Способен участвовать в организации и проведении мероприятий по развитию персонала		+	+	+	+	+
ПК-5 Способен обеспечить организационное сопровождение обучения		+	+	+	+	+



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 68

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

персонала, адаптации и стажировки						
ПК-6 Способен анализировать и оценивать показатели по труду, организацию и нормирование труда		+	+	+	+	+
ПК-7 Способен анализировать и оценивать систему материальной мотивации персонала в организации			+			+
ПК-8 Способен участвовать в реализации корпоративной социальной политики			+	+	+	+



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 69

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

ПК-9 Способен разрабатывать систему оплаты и материального стимулирования труда		+		+		+
---	--	---	--	---	--	---



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 70

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Оценивается качество представленной выпускной квалификационной работы; доклад выпускника и ответы на дополнительные вопросы членов государственной экзаменационной комиссии по следующей шкале:

Критерии оценивания	Шкала оценивания			
	Высокий уровень (отлично)	Средний уровень (хорошо)	Базовый уровень (удовл-но)	Низкий уровень (неудовл-но)
Критерии качества ВКР				
Соответствие содержания, целей и задач теме ВКР, четкость их постановки. Логичность и рациональность структуры исследования. Стиль изложения.	Содержание, цели и задачи в полной мере соответствуют теме ВКР, цель и задачи четко сформулированы. Структура рациональна, все главы и параграфы логично взаимосвязаны. Грамотный, научный стиль изложения	Содержание, цели и задачи в целом соответствуют теме ВКР. Структура не вполне рациональна, главы и параграфы в целом взаимосвязаны. Допущены отдельные нарушения научного стиля изложения	Содержание, цели и задачи в основном соответствуют теме ВКР. Структура не вполне рациональна, главы и параграфы в основном взаимосвязаны. Допущены значительные нарушения научного стиля изложения	Содержание, цели и задачи не соответствуют теме ВКР и противоречивы. Структура нерациональна, главы и параграфы не связаны. Нарушен научный стиль изложения
Глубина проработки (правовая, экономическая, социально-психологическая)	Представлен и глубоко проанализирован теоретический материал и	Представлен и проанализирован теоретический материал	Проведен поверхностный анализ теоретического	Не проанализированы теоретический



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 71	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

и др.) темы исследования, наличие и обоснованность авторских результатов в теоретической части работы, достаточность и актуальность научного аппарата работы	лучшие практики по теме исследования, в полной мере изучены современные теории, методы; результаты анализа систематизированы и обобщены. Использована преимущественно современная научно-исследовательская литература, нормативно-правовые акты, не менее 50 источников	по теме исследования, изучены основные современные теории, методы; результаты анализа обобщены. Использована современная учебная литература и периодические издания, не менее 50 источников	материала по теме исследования, основных современных теорий, методов; результаты анализа разрозненны. Использована преимущественно современная учебная литература, не менее 50 источников	материал и лучшие практики по теме исследования, не изучены современные теории, методы. Использована преимущественно устаревшая учебная литература, менее 50 источников
Полнота и качество представленного анализа. Наличие самостоятельных суждений и выводов, их обоснованность в аналитической части	Проведен полный и глубокий анализ системы (технологии) управления персоналом, построены аналитические графики и диаграммы, сделаны логичные и обоснованные оригинальные выводы. Четко и логично сформулированы достоинства и проблемы по исследуемой технологии (функции, системе) управления персоналом, их	Проведен поверхностный анализ системы (технологии) управления персоналом, выводы в целом обоснованы. Определены достоинства и проблемы по исследуемой технологии (функции, системе) управления персоналом, их причины.	Материал имеет описательный характер, выводы слабо обоснованы. Определены достоинства и проблемы по исследуемой технологии (функции, системе) управления персоналом, не указаны их причины.	Материал не достоверен, либо не соответствует теме ВКР, выводы отсутствуют. Достоинства и проблемы по исследуемой технологии (функции, системе) управления персоналом, их



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 72

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	причины.			причины не определены
Обоснованность (организационная, 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	Разработано оригинальное рациональное проектное решение для устранения выявленных проблем, обоснована его целесообразность, представлено все необходимое документационное обеспечение для его внедрения, верно определены его последствия	Разработано стандартное проектное решение для устранения выявленных проблем, обоснована его целесообразность, частично представлено необходимое документационное обеспечение для его внедрения, верно определены его последствия	Предложено стандартное решение для устранения выявленных проблем, его целесообразность слабо обоснована, представлены отдельные элементы документационного обеспечения для его внедрения, последствия определены не в полной мере или ошибочные	Проектное решение не направлено на решение выявленных проблем, либо проект отсутствует, необходимое документационное обеспечение для внедрения проекта отсутствует, последствия не определены
Критерии защиты ВКР				
Грамотность и логичность доклада, использование иллюстративного материала	Четко выделены главные результаты, логично и ясно изложены с использованием качественного иллюстративного материала, выдержан регламент	Представлены как главные, так и второстепенные результаты, ясно изложены, выдержан регламент	Слабо структурирован, представлено много второстепенного материала, нарушен регламент	Доклад не структурирован, нарушен регламент



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 73	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

Аргументированность и полнота ответов на вопросы	Обучающийся свободно, подробно и обоснованно отвечает на все вопросы членов ГЭК, объясняя и отстаивая результаты и выводы проделанной работы	Обучающийся обоснованно отвечает на большинство вопросов по содержанию проделанной работы, объясняя результаты, допускает отдельные неточности	Обучающийся испытывает затруднения при ответах на вопросы, требуются дополнительные наводящие вопросы	Обучающийся не отвечает на вопросы, либо дает неправильные ответы
--	--	--	---	---

Итоговая оценка и уровни сформированности компетенций определяются следующим образом:

Высокий уровень – «отлично» - компетенции, предусмотренные ОПОП, сформированы на высоком уровне в полном объеме, достаточном для самостоятельного решения стандартных и нестандартных профессиональных задач;

Средний уровень – «хорошо» - компетенции, предусмотренные ОПОП, сформированы в основном на среднем уровне, достаточном для самостоятельного решения стандартных профессиональных задач;

Базовый уровень – «удовлетворительно» - компетенции, предусмотренные ОПОП, сформированы в основном на начальном уровне, необходимом для решения определенных профессиональных задач;

Низкий уровень – «неудовлетворительно» - компетенции, предусмотренные ОПОП, не сформированы на уровне, необходимом для решения профессиональных задач.

При выполнении ВКР в форме общественного проекта результат государственного аттестационного испытания определяется для каждого обучающегося из команды проекта отдельно. Оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» означают для каждого члена команды проекта успешное прохождение государственного аттестационного испытания.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 74

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

4.2. Критерии оценивания государственного экзамена

Критерии оценивания ответа на теоретический вопрос экзаменационного билета

Оценка «отлично» ставится, если студент дает исчерпывающий ответ, демонстрирует знание альтернативных точек зрения по анализируемой проблеме, знания отечественного и зарубежного опыта управления; умеет аргументировать свою точку зрения, владеет терминологией и верно раскрывает содержание используемых терминов, убедительно ответил на все дополнительные вопросы.

Оценка «хорошо» ставится, если студент дает полный ответ на поставленные вопросы, владеет основными нормативными материалами по данным вопросам, умеет аргументировать ключевые положения, владеет в целом научной терминологией, в отдельных случаях не раскрывал содержания используемых терминов, не затрудняется с ответом на дополнительные вопросы.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент дает недостаточно полный ответ, демонстрирует знание отдельных точек зрения, не имеет системных представлений об отечественном и зарубежном опыте управления, испытывает затруднения при аргументировании ключевых положений ответа, недостаточно владеет научной терминологией, часто испытывает затруднения при определении содержания используемых терминов, ответе на дополнительные вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент дает ответы, носящие фрагментарный характер, не знает альтернативных точек зрения по вопросу, не владеет нормативными материалами, не в состоянии дать аргументированные ответы, не владеет научной терминологией, не может логично изложить материал.

Критерии оценивания решения практического задания

Оценка «отлично» ставится, если обучающийся в полном объеме демонстрирует знание теоретического материала, необходимого для решения практической задачи. Демонстрирует умение самостоятельно проанализировать условие задачи и правильно выбрать способ ее решения. Логично и аргументировано излагает решение задачи, не допуская ошибок. Свободно и убедительно отвечает на дополнительные вопросы, самостоятельно справляется с решением задачи при частичном видоизменении ее условия.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся в полном объеме демонстрирует знание теоретического материала, необходимого для решения практической задачи. Демонстрирует умение самостоятельно проанализировать условие задачи и правильно выбрать способ ее решения. Логично излагает решение задачи, допуская незначительные ошибки, не влияющие на правильность конечного результата задачи. Не затрудняется с ответом на дополнительные вопросы.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 75

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся способен самостоятельно проанализировать условие задачи и выбрать способ ее решения. Излагает решение задачи, допуская ошибки, влияющие на правильность конечного результата задачи, или представляет незаконченное решение задачи, в котором прослеживается верная логическая последовательность шагов. При ответе на дополнительные вопросы испытывает затруднения.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся затрудняется с выбором способа решения задачи и представляет решение задачи с грубыми ошибками или решение задачи отсутствует.

Итоговая оценка определяется как средняя из трех оценок, полученных за 2 теоретических вопроса и практическое задание.

Уровни сформированности компетенций определяются следующим образом:

«отлично» - компетенции, предусмотренные ОПОП, сформированы на высоком уровне в полном объеме, достаточном для самостоятельного решения стандартных и нестандартных профессиональных задач;

«хорошо» - компетенции, предусмотренные ОПОП, сформированы в основном на среднем уровне, достаточном для самостоятельного решения стандартных профессиональных задач;

«удовлетворительно» - компетенции, предусмотренные ОПОП, сформированы в основном на начальном уровне, необходимом для решения определенных профессиональных задач;

«неудовлетворительно» - компетенции, предусмотренные ОПОП, не сформированы на уровне, необходимом для решения профессиональных задач.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 76

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.

