

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Таскаев Сергей Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 06.07.2026 10:49:34
Уникальный программный ключ:
04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a879805324529



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

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

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

Фонд оценочных средств

для государственной итоговой аттестации

Направление подготовки (специальность)

38.04.02 «Менеджмент»

Направленность (профиль)

Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием

Присваиваемая квалификация (степень)

магистр

Форма обучения

Очная

Год набора 2026

Челябинск 2026 г.



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

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

Версия документа - 1

стр. 2

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
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



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

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

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент

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

Структура итоговых аттестационных испытаний:

- БЗ.01.01(Г) подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена (3 з.е.)
- БЗ.01.02(Д) подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы (6 з.е.).

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

2.1. При защите квалификационной работы

Коды и содержание компетенций	Индикаторы достижения
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1. Критически анализирует проблемную ситуацию с целью выработки стратегии действий, аргументировано формулирует собственные суждения и оценки УК-1.2. Использует критический анализ, систематизацию и обобщение информации для решения проблемной ситуации
УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1. Определяет этапы жизненного цикла проекта и выстраивает последовательность их реализации. УК-2.2. Формулирует проблему, на решение которой направлен проект, грамотно определяет цель проекта. УК-2.3. Проектирует решение конкретных задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения.
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Разрабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели. УК-3.2. Умеет организовывать и руководить работой команды. УК-3.3. Демонстрирует понимание результатов работы команды и личных действий в ней.
УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	УК-4.1. Обладает знаниями особенностей и правил личной и профессиональной устной и письменной коммуникации, в том числе на иностранном(ых) языке(ах) УК-4.2. Демонстрирует умение применять современные коммуникативные технологии для академического и профессионального взаимодействия в ситуации устной и письменной коммуникации, в том числе на иностранном(ых) языке(ах) УК-4.3. Имеет навыки академического и профессионального взаимодействия, в том числе на иностранном(ых) языке(ах)
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Обладает необходимыми знаниями о разнообразии культур и об основных принципах межкультурного взаимодействия УК-5.2 Демонстрирует умение анализировать и использовать в профессиональной деятельности культурные и этические особенности среды. УК-5.3 Имеет навыки межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач



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

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

Версия документа - 1

стр. 4

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1. Применяет рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных ресурсов, используемых для решения задач самоорганизации и саморазвития. УК-6.2. Определяет цели и приоритеты собственной деятельности, и способы их достижения. УК-6.3. Планирует результаты собственной деятельности с учетом необходимых ресурсов.
ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления	ОПК 1.1. Использует знания экономической теории для решения профессиональных задач.
	ОПК 1.2. Использует знания организационной теории для решения профессиональных задач.
	ОПК 1.3. Использует знания управленческой теории для решения профессиональных задач.
	ОПК 1.4. Анализирует и обобщает практики управления для решения профессиональных задач.
	ОПК 1.5. Проектирует решения профессиональных задач на основе знаний современных теорий управления и инновационных подходов.
ОПК-2 Способен применять современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа, в том числе использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК 2.1. Владеет современными информационными технологиями сбора, обработки и анализа данных и использует их при решении управленческих и исследовательских задач.
	ОПК 2.2. Использует интеллектуальные информационно-аналитические системы при решении управленческих и исследовательских задач.
	ОПК 2.3. Организует применение систем управления базами данных для решения управленческих и исследовательских задач.
ОПК-3 Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды	ОПК 3.1. Владеет методами принятия обоснованных организационных управленческих решений в сфере профессиональной деятельности.
	ОПК 3.2. Демонстрирует умение оценивать операционную, организационную эффективность и социальную значимость принимаемых организационно-управленческих решений.
	ОПК 3.3. Разрабатывает организационно-управленческие решения в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среде.
ОПК-4 Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций	ОПК 4.1. Владеет методами управления проектной и процессной деятельности в организации, с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков.
	ОПК 4.2. Проводит анализ рынка с целью выявления и оценки новых рыночных возможностей для решения профессиональных задач.
	ОПК 4.3. Учитывает новые рыночные возможности при разработке стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций.
ОПК-5 Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в	ОПК 5.1. Применяет методы и технологии обобщения и критической оценки результатов научных исследований в менеджменте и смежных областях.



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

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

Версия документа - 1

стр. 5

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты	ОПК 5.2. Ставит задачи, обосновывает методы, готовит базу для выполнения научно-исследовательских проектов.
	ОПК 5.3. Представляет результаты научно-исследовательских проектов, составляет практические рекомендации, прогнозирует тенденции развития.
ПК-1. Способен разрабатывать систему операционного управления человеческими ресурсами и организовать работу структурного подразделения.	ПК-1.1. Владеет методами, способами, инструментами разработки системы операционного управления человеческими ресурсами. ПК-1.2. Проектирует основные системные элементы операционного управления человеческими ресурсами, с учетом использования успешных практик. ПК-1.3. Определяет работу структурного подразделения: его цели, задачи, функции, показатели результативности и эффективности. ПК-1.4. Разрабатывает этапы внедрения и реализации системы операционного управлению человеческими ресурсами.
ПК-2. Владеет навыками внедрения и реализации операционного управления человеческими ресурсами и организации работы структурного подразделения.	ПК-2.1. Демонстрирует знания современных технологий и методик работы с человеческими ресурсами. ПК-2.2. Демонстрирует умение по разработке проектов нормативно-правового обеспечения операционного управления человеческими ресурсами. ПК-2.3. Организует работу структурного подразделения, определяя его цели, задачи, функции, показатели результативности эффективности. ПК-2.4. Внедряет процедуры регулирования трудовых отношений, проведения аудита и контроля, разрешения конфликтов в сфере управления человеческими ресурсами.
ПК-3. Способен выявлять, систематизировать и критически оценивать проблемы в управлении человеческими ресурсами организации, необходимые для разработки стратегии развития.	ПК-3.1. Демонстрирует знания в сфере разработки и реализации стратегии управления человеческими ресурсами. ПК-3.2. Использует методы количественного и качественного анализа, теоретического и экспериментального исследования в сфере управления человеческими ресурсами. ПК-3.3. Применяет при разработке стратегии информационные системы и базы данных по вопросам управления человеческими ресурсами. ПК-3.4. Разрабатывает план достижения целей стратегии управления человеческими ресурсами.
ПК-4. Способен реализовать стратегии управления человеческими ресурсами, осуществляет проекты и мероприятия с целью решения профессиональных задач.	ПК-4.1. Использует метод проектного управления как механизма реализации стратегии. ПК-4.2. Разрабатывает механизм контроля и реализации стратегии с учетом организационной культуры. ПК-4.3. Анализирует этапы реализации стратегий управления человеческими ресурсами, выявляет проблемы в реализации и предлагает пути их решения. ПК-4.4. Представляет результаты реализации стратегии развития человеческими ресурсами в виде: отчета, презентации и доклада.



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

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

Версия документа - 1

стр. 6

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

3.1. Перечень вопросов и заданий государственного экзамена

Теоретические вопросы

Код компетенции	Вопрос
УК-1:	1. Философия организации и концепции управления персоналом 2. Разработка стратегии управления персоналом и ее связь с бизнес-стратегией организации. 3. Системный подход в менеджменте 4. Организация как сложная социально-экономическая система.
УК-2:	5. Понятие, сущность и содержание проектного управления 6. Методы управления организационными изменениями. 7. Этапы процесса организационных изменений: содержание и инструменты на каждом этапе.
УК-3:	8. Технологии принятия групповых решений 9. Управление конфликтами в организации 10. комфортного-психологического климата в организации 11. Природа группы: понятие группы; классификация групп. Групповая сплоченность и факторы, повышающие и понижающие групповую сплоченность 12. Делегирование полномочий: линейные и штабные полномочия. 13. Роль ответственности в организации взаимодействия и использовании полномочий.
УК-4:	14. Методы убеждающего воздействия 15. Понятие, значение и основные функции коммуникаций. Процесс коммуникации, его этапы и элементы.
УК-5:	16. Профилактика конфликтов в кросскультурной среде 17. Место и роль межкультурных деловых коммуникаций в современной организации.
УК-6:	18. Технологии самообразования и самовоспитания взрослых 19. Профессиональный стресс. Влияние внешних факторов и личностных особенностей на его формирование. 20. Фотография рабочего дня для менеджера: способы проведения, ограничения, результаты.
ОПК-1:	21. Повышение вовлеченности персонала в инновационную деятельность 22. Особенности и принципы управления инновационными проектами в области управления персоналом. 23. Производительность труда: сущность, показатели, методы измерения. 24. Анализ и планирование трудовых показателей. Планирование численности персонала и ее анализ.



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

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

Версия документа - 1

стр. 7

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

ОПК-2:	25. Цифровизация процесса поиска и привлечения персонала 26. Пакеты прикладных программ кадровой службы
ОПК-3:	27. Формирование системы оценки эффективности управленческого персонала 28. Сущность, задачи и этапы организационного проектирования системы управления персоналом 29. Сущность, показатели и методы оценки экономической эффективности управления персоналом организации 30. Понятие и виды затрат на персонал организации, их оценка. 31. Сущность, показатели и методы оценки социальной эффективности управления персоналом организации 32. Эффективность управленческого решения. Показатели и критерии эффективности управленческого решения.
ОПК-4:	33. Методы диагностики и изучения организационной культуры. Особенности их выбора и применения. 34. Лидерство: понятие, основные концепции. 35. Процессный подход в менеджменте.
ОПК-5:	36. Социологическое исследование в управлении персоналом: основные этапы, методы проведения. Программа социологического исследования.
ПК-1:	37. Показатели оценки деятельности кадровой службы. 38. Характеристика форм и систем оплаты труда персонала, а также условий их применения.
ПК-2:	39. Место, задачи и состав кадровой службы в организации 40. Процесс контроля и его этапы. 41. Положение о подразделении: структура и содержание ключевых разделов.
ПК-3:	42. Сущность, концепции и виды кадровой политики страны и организации 43. Сущность, содержание и виды кадровой стратегии организации 44. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы 45. Кадровое обеспечение цифровой экономики.
ПК-4:	46. Сущность, методы и этапы определения потребности в персонале организации, факторы ее определяющие. 47. Социально-трудовые отношения и их регулирование. Социальное партнерство как форма регулирования социально-трудовых отношений. 48. Технология проведения совещаний 49. Организационно-правовые документы современной организации 50. Социально-трудовые отношения и их регулирование. Социальное партнерство как форма регулирования социально-трудовых отношений. 51. Технология проведения совещаний 52. Организационно-правовые документы современной организации

Перечень практических заданий

1. Представьте, что компания решает внедрить систему электронного документооборота. Составьте краткий план этапов организационных изменений (3–5 ключевых этапов) и для каждого этапа укажите 1–2 метода управления изменениями (например, модель Коттера, ADKAR и т.д.), который поможет успешно реализовать этот этап.



2. Компания завершила масштабную реорганизацию: перешла от линейно - функциональной структуры к матричной. Разработайте набор из 4–5 показателей для оценки эффективности проведённых изменений, разделив их на две группы: «операционные» (например, скорость принятия решений) и «социальные» (например, уровень удовлетворённости персонала). Кратко (1–2 слова) поясните, как можно измерить каждый показатель.

3. В бригаде (отделе) работают трое сотрудников (главных специалиста), выполняющих примерно одинаковую работу: А, В и С. За хорошую, инициативную работу руководитель решил повысить одному из них зарплату. При повышении заработной платы сотруднику А или любом ином дополнительном поощрении данного сотрудника сотрудники В и С посчитали себя несправедливо обойденными, что выражается в появлении элементов негативного отношения к руководству организации и к сотруднику А.

В то же время отсутствие поощрений сотрудников неминуемо привело бы к снижению мотивированности всех троих, поскольку в этом случае они не чувствовали бы внимания руководства и подтверждения позитивной оценки проделываемой ими работы, стимулирования стараний и успехов.

4. Прокомментируйте с указанием «плюсов» и «минусов» следующие три варианта решения задачи:

1. Формирование из сотрудников А, В и С единой команды, поощряемой за успехи не лично, а в целом. В этом случае все три сотрудника получают сравнительно небольшую одинаковую надбавку к зарплате.

2. Разрешение данной проблемы по-японски. Организация может поставить получение поощрения в зависимость не от результатов работы, вклада сотрудника в общее дело, а от каких-либо иных факторов (например, стажа работы), которые легко могут быть подвергнуты количественной оценке, т. е. позволяют сотрудникам провести их объективное сравнение и убедиться в отсутствии проявленной к ним несправедливости.

3. Изменение порядка информирования сотрудников о вознаграждении, получаемом каждым из них.

5. Обосновать выбор метода (или методов) стимулирования трудовой деятельности персонала в нижеперечисленных вариантах органов управления (организациях):

а) Акционерное общество «Урал - Хлеб - Пром»;

б) Налоговая инспекция

6. 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.

7. Разработать проект плана проведения основных мероприятий деловой оценки персонала организации на календарный год.

8. Разработать проект плана проведения основных мероприятий обучения персонала предприятия на календарный год.

9. Разработать проект плана проведения основных мероприятий обучения персонала предприятия на календарный год.


10. Выбрать и обосновать основные направления (концепции) кадровой политики крупного автотранспортного предприятия, занимающегося грузовыми и пассажирскими перевозками внутри мегаполиса.



11. 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.
12. 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).
13. Вам предстоит проверить состояние нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом организации. Определите состав основных нормативных и методических документов, наличие которых необходимо проверить.
14. 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 проведено 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

15. Разработайте план мероприятий по профилактике (снижению) текучести кадров с учетом наиболее значимых причин увольнения работников.
16. 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

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)		
	Факультет экономики и управления Кафедра прикладной экономики и маркетинга		
Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент Направленность (профиль) Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием			
Версия документа - 1	стр. 10	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

после внедрения результатов обучения дополнительный доход составит 50 тыс. руб., во второй – 55 тыс. руб., в третий – 60,5 тыс. руб., в четвертый – 66,5 тыс. руб. Общий доход за 4 года составит 232 тыс. руб. Срок окупаемости составит $500+232/200=3,66$ года.

3.2. Темы ВКР

1. Формирование стратегии развития человеческих ресурсов в современной организации.
2. Методы оценки эффективности стратегического управления человеческими ресурсами организации.
3. Разработка политики и стратегии управления человеческими ресурсами.
4. Построение системы стратегического управления человеческими ресурсами.
5. Влияние внешней и внутренней среды на стратегию управления человеческими ресурсами.
6. Стратегическое планирование в управлении человеческими ресурсами.
7. Система оценки кадровой стратегии организации.
8. Человеческий капитал организации: оценка и развитие.
9. Человеческие ресурсы как объект стратегического управления.
10. Совершенствование кадровой стратегии организации с целью повышения конкурентоспособности.
11. Современные формы повышения квалификации как метод стратегического развития человеческих ресурсов.
12. Инновационные технологии вознаграждений персонала современной организации.
13. Формирование социальной стратегии организации.
14. Баланс интересов персонала и работодателей: оценка и регулирование.
15. Повышение эффективности инвестиций в человеческий капитал предприятия.
16. Организационно-управленческий потенциал человеческих ресурсов как фактор стратегического развития организации.
17. Вовлеченность работников в инновационный процесс: индивидуальные и организационные факторы.
18. Влияние стилей лидерства на трудовое поведение работников.
19. Методы повышения лояльности персонала в условиях реализации кадровой стратегии.
20. Соотношение профессионального развития и должностного роста в карьере руководителей и его влияние на эффективность деятельности.
21. Методы мотивации на эффективный труд при отсутствии должностного роста в долгосрочном периоде.
22. Влияние личностных и организационных факторов на достижения стратегических целей организации.
23. Факторы текучести и удержания различных категорий работников как фактор стратегического развития человеческих ресурсов организации.
24. Влияние активных методов адаптации на стабильность и развитие человеческих ресурсов.
25. Инструменты стратегического управления человеческими ресурсами в организации.
26. Внедрение стратегического управления человеческими ресурсами в организации.
27. Мотивация различных поколений работников: сходства, отличия, конфликты и методы их устранения.



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

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


Версия документа - 1

стр. 11

Первый экземпляр _____


КОПИЯ № _____

28. Стратегические и операционные планы в управлении человеческими ресурсами.
29. Стратегия формирования организационной культуры.
30. Стратегия управления кросс-культурными отношениями (межнациональными, при слиянии организации, межкорпоративными межпрофессиональными).
31. Применимость подходов к стратегическому управлению человеческими ресурсами по процессам и ситуациям в российских организациях.
32. Требования работодателей к компетенции в сфере стратегического управления человеческими ресурсами.
33. Моделирование корпоративной стратегии управления развитием человеческих ресурсов организации.
34. Разработка программы повышения квалификации в сфере управления персоналом для руководителей среднего звена: стратегических аспектов.
35. Разработка стратегии управления человеческими ресурсами в организациях малого и среднего бизнеса.
36. Стратегия организации и стратегия управления человеческими ресурсами.
37. Управление деловой карьерой как фактор стратегического развития человеческих ресурсов организации.
38. Формирование стратегической модели управления организационными изменениями в сфере человеческих ресурсов.
39. Механизмы социальной ответственности и его реализации в стратегии организации.
40. Выбор стратегического направления развития организации и оценка ее социальной эффективности.
41. Формирование управленческой команды: стратегический аспект.
42. Управление моделью профессиональной адаптации персонала в условиях стратегического управления.
43. Социально-психологические аспекты управления человеческими ресурсами организации.
44. Кадровый аутсорсинг как инструмент достижения стратегических целей организации.
45. Разработка модели аттестации управленческого персонала: стратегический аспект.
46. Управление творческой активностью человеческих ресурсов организации.
47. Стратегия формирования команды в организации и управление ее развитием.
48. Анализ человеческого фактора в процедурах разработки и принятия стратегических решений в организации.
49. Стратегия развития организационной культуры в организации как фактор эффективности ее деятельности.
50. Формирование системы оценки эффективности управленческого персонала.
51. Методы и показатели оценки результативности стратегического управления человеческими ресурсами организации.
52. Разработка политики и стратегии управления человеческими ресурсами.
53. Особенности кадровой политики организации в условиях кризиса.
54. Влияние внешней и внутренней среды на стратегию управления человеческими ресурсами организации.
55. HR-директор компании, как кадровый стратег.
56. Сравнительная оценка стратегических моделей управления человеческими ресурсами.
57. Стратегия и тактика кадрового менеджмента в современной организации.
58. Стратегия контроллинга и аудит персонала в организации.

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)		
	Факультет экономики и управления Кафедра прикладной экономики и маркетинга		
Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент Направленность (профиль) Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием			
Версия документа - 1	стр. 12	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

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. Какие статистические показатели и почему применяли для анализа технологии (системы, функции) управления персоналом?
7. Какими источниками информации пользовались для анализа технологии (системы, функции) управления персоналом?
8. Как взаимосвязаны цель и задачи исследования?
9. Какие методы применялись для исследования. Обоснуйте, почему именно эти методы были выбраны, какие результаты дало их применение.
10. Знание каких нормативно-правовых документов потребовалось для подготовки ВКР?
11. Существуют ли в организации социально-экономические проблемы?
12. Какие данные использованы для анализа кадрового планирования (маркетинга персонала, контроллинга, привлечения персонала)?
13. Какие достоинства и недостатки выявлены в кадровом планировании (маркетинге персонала, контроллинга, стратегии привлечения персонала).
14. Какие критерии подбора используются в организации? Формализованы ли процедуры подбора и отбора персонала, деловой оценки при найме?
15. Какие достоинства и недостатки процессов социализации, профориентации и профессионализации персонала, трудовой адаптации персонала в организации выявлены?
16. Раскройте содержание понятия и процесса профессионального развития персонала (обучения, управления карьерой и служебно- профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом).
17. Какие достоинства и недостатки профессионального развития персонала (организации процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, организации работы с кадровым резервом) выявлены?
18. В чем различие мотивации и стимулирования труда персонала?
19. Какие данные использованы для анализа мотивации и стимулирования труда в организации? Достаточно ли их для выявления проблем?
20. Какие документы организации на соответствие нормам трудового права вы анализировали?
21. Назовите локальные нормативные акты, касающиеся организации труда, которым подчиняется персонал вашего объекта исследования?
22. Какие существующие локальные нормативные акты, касающихся организации труда, необходимо доработать для совершенствования исследованной технологии (функции, системы) управления персоналом
23. Какие кадровые и управленческие документы, необходимые для совершенствования исследованной технологии (функции, системы) управления персоналом отсутствуют в организации?
24. Какие данные, документы, информационные технологии использованы для решения задач кадрового делопроизводства?

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)		
	Факультет экономики и управления Кафедра прикладной экономики и маркетинга		
Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент Направленность (профиль) Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием			
Версия документа - 1	стр. 13	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

25. Какие экономические показатели деятельности организации и показатели по труду знаете?
26. Как рассчитывали экономические показатели деятельности организации и показатели по труду в контексте исследования определённой технологии (функции, системы) управления персоналом?
27. Назовите правила, принципы определения функций, полномочий и ответственности сотрудников?
28. В чьей зоне ответственности находится исследованная технология (функции, системы) управления персоналом?
29. Какие социологические методы применялись при подготовке ВКР?
30. Какие виды инноваций существуют? Какие из них Вы увидели в организации?
31. Какие направления инновационных преобразований в кадровой работе в организации вы бы предложили?
32. Какими показателями экономической и социальной эффективности можно оценить инвестиционный проект в сфере управления персоналом?
33. Обоснуйте выбор показателя экономической и социальной эффективности проекта по совершенствованию исследованной технологии (функции, системы) управления персоналом
34. Каковы причины сопротивления персонала организационным изменениям? Могут ли они приводить к коррупционному поведению?
35. Каковы риски совершенствования исследованной технологии (функции, системы) управления персоналом, связанные с сопротивлением персонала?
36. Существуют ли риски коррупционного поведения при реализации вашего проекта?
37. Потребуется ли реализация предложенных мероприятий изменений в системе оплаты труда?
38. Существуют ли риски нарушения прав, свобод и законных интересов работника в зависимости от его социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности при реализации вашего проекта? Какая ответственность в соответствии с законодательством РФ предусмотрена за такие нарушения?
39. Как определялся социальный эффект общественного проекта?
40. Какие проблемы во взаимодействии команды возникали при реализации общественного проекта?



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

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

Версия документа - 1

стр. 14

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

4. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ

4.1. Показатели и критерии оценивания компетенций на государственной итоговой аттестации

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



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

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

Версия документа - 1

стр. 15

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

				ситуации.	решения проблемной ситуации.	
УК-2.	УК-2.1. Определяет этапы жизненного цикла проекта и выстраивает последовательность их реализации.	Свободно раскрывает содержание механизма жизненного цикла проекта	В основном раскрывает содержание механизма формирования жизненного цикла проекта, допуская незначительные ошибки	Допускает ошибки в последовательности этапов жизненного цикла проекта, неуверенно выстраивает последовательность их реализации.	Не знает механизм формирования жизненного цикла проекта.	вопрос экзаменационного билета, содержание работы, доклад, презентация, вопросы членов государственной экзаменационной комиссии
	УК-2.2. Формулирует проблему, на решение которой направлен проект, грамотно определяет цель проекта.	Демонстрирует уверенное владение методами формулировки проблемы и постановки целей проекта.	В основном демонстрирует уверенное владение методами формулировки проблемы и постановки целей проекта.	Неуверенно демонстрирует владение методами формулировки проблемы и постановки целей проекта.	Не владеет методами формулировки проблемы и постановки целей проекта.	содержание работы, доклад, презентация, вопросы членов государственной экзаменационной комиссии



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

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

Версия документа - 1

стр. 16

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	УК-2.3. Проектирует решение конкретных задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения.	Аргументированно и конструктивно проектирует решение конкретных задач проекта.	В достаточной мере аргументированно и конструктивно проектирует решение конкретных задач проекта.	Допускает ошибки в разработке проекта по решению конкретных задач.	Не владеет методами разработки проекта для решения конкретных задач.	содержание работы, доклад, презентация, вопросы членов государственной экзаменационной комиссии
УК-3.	УК-3.1. Разрабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели.	Уверенно и аргументированно представляет командную стратегию, для достижения поставленной цели.	Допускает неточности в разработке и представлении командной стратегии, для достижения поставленной цели.	Частично владеет методами разработки командной стратегии, для достижения поставленной цели.	Не может разрабатывать командную стратегию, для достижения поставленной цели.	вопрос экзаменационного билета, содержание работы, доклад, презентация, вопросы членов государственной экзаменационной комиссии
	УК-3.2. Умеет организовывать и руководить работой команды.	На высоком уровне сформированы знания, умения и навыки в сфере организации работы команды.	Знания, умения и навыки в сфере организации и работы команды, сформированы на уровне выше среднего.	Знания, умения и навыки в сфере организации и работы команды, сформированы на среднем уровне.	Не обладает базовыми знаниями, не владеет навыками в организации работы команды.	содержание работы, доклад, презентация, вопросы членов государственной экзаменационной комиссии



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

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

Версия документа - 1

стр. 17

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	УК-3.3. Демонстрирует понимание результатов работы команды и личных действий в ней.	Определяет свою роль в команде, в полной мере характеризует показатели результативности и эффективности работы команды.	Допускает неточности в характеристике показателей результативности и эффективности работы команды, определяет свою роль в команде, для достижения поставленных целей.	Допускает ошибки в характеристике показателей результативности и эффективности работы команды, неуверенно определяет свою роль в команде, для достижения поставленных целей.	Отсутствует понимание показателей результативности и эффективности работы команды и личных действий в ней.	Практическое задание, содержание работы, доклад, презентация, вопросы членов государственной экзаменационной комиссии
УК-4	УК-4.1. Обладает знаниями особенностей и правил личной и профессиональной устной и письменной коммуникации, в том числе на иностранном(ых) языке(ах)	В полном объеме раскрывает содержание коммуникационного процесса, в том числе на иностранном языке.	Допускает неточности в характеристике содержания коммуникационного процесса, в том числе на иностранном языке.	Не в полном объеме раскрывает содержание характеристики коммуникационного процесса, в том числе на иностранном языке.	Не обладает знаниями в области профессиональной коммуникации, в том числе на иностранном языке.	вопрос экзаменационного билета, содержание работы, доклад, презентация, вопросы членов государственной экзаменационной комиссии
	УК-4.2. Демонстрирует умение применять современные коммуникативные технологии для академического и профессионального взаимодействия в ситуации устной и письменной	Уверенно применяет техники эффективной деловой коммуникации, в том числе на иностранном языке.	Допускает неточности в технике эффективной деловой коммуникации, в том числе на иностранном языке.	Неуверенно применяет техники эффективной деловой коммуникации, в том числе на иностранном языке.	Отсутствуют понимание и навыки техники эффективной деловой коммуникации, в том числе на иностранном языке.	вопрос экзаменационного билета, содержание работы, доклад, презентация, вопросы членов государственной экзаменационной комиссии



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

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

Версия документа - 1

стр. 18

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

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



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

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

Версия документа - 1

стр. 19

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

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



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

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

Версия документа - 1

стр. 20

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

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



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

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

Версия документа - 1

стр. 21

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

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



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

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

Версия документа - 1

стр. 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

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



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

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

Версия документа - 1

стр. 23

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

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



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

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

Версия документа - 1

стр. 24

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

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



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

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

Версия документа - 1

стр. 25

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	профессиональных задач.			профессиональных задач.		
	ОПК 4.3. Учитывает новые рыночные возможности при разработке стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций.	Успешно моделирует бизнес-процессы в рамках реализации инновационной стратегии.	Допускает незначительные ошибки при моделировании бизнес-процессов в рамках реализации инновационной стратегии.	Не совсем уверенно моделирует бизнес-процессы в рамках реализации инновационной стратегии.	Поверхностно, нелогично моделирует бизнес-процессы в рамках реализации инновационно стратегии, допускает грубые ошибки.	Практическое задание, содержание работы, доклад, презентация, вопросы членов государственной экзаменационной комиссии
ОПК-5	ОПК 5.1. Применяет методы и технологии обобщения и критической оценки результатов научных исследований в менеджменте и смежных областях.	Успешно проводит анализ результатов научных исследований в области менеджмента и смежных областях.	Допускает неточности в анализе результатов научных исследований в области менеджмента и смежных областях.	Допускает ошибки в анализе результатов научных исследований в области менеджмента и смежных областях.	Затрудняется проводить анализ результатов научных исследований в области менеджмента и смежных областях.	вопрос экзаменационного билета, содержание работы, доклад, презентация, вопросы членов государственной экзаменационной комиссии



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

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

Версия документа - 1

стр. 26

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	<p>ОПК 5.2. Ставит задачи, обосновывает методы, готовит базу для выполнения научно-исследовательских проектов.</p>	<p>Уверенно формулирует и обосновывает структурные элементы научно-исследовательских проектов.</p>	<p>Уверенно формулирует и обосновывает структурные элементы научно-исследовательских проектов, при этом допускает незначительные ошибки.</p>	<p>Допускает ошибки в формулировках и обосновании структурных элементов научно-исследовательских проектов.</p>	<p>Не может сформулировать и обосновать структурные элементы научно-исследовательских проектов.</p>	<p>содержание работы, доклад, презентация, вопросы членов государственной экзаменационной комиссии</p>
	<p>ОПК 5.3. Представляет результаты научно-исследовательских проектов, составляет практические рекомендации, прогнозирует тенденции развития.</p>	<p>Уверенно защищает результаты научной деятельности, публикует их в научных изданиях.</p>	<p>В целом уверенно защищает результаты научной деятельности, публикует их в научных изданиях.</p>	<p>Не совсем уверенно защищает результаты научных исследований. Имеет публикации в научных изданиях.</p>	<p>Не может защищать результаты научной деятельности, не имеет по ним публикаций в научных изданиях.</p>	<p>содержание работы, доклад, презентация, вопросы членов государственной экзаменационной комиссии</p>
<p>ПК-1</p>	<p>ПК-1.1. Владеет методами, способами, инструментами разработки системы операционного управления человеческими ресурсами.</p>	<p>Логично, обоснованно использует методологию разработки системы операционного управления человеческими ресурсами.</p>	<p>Допускает незначительные ошибки в обосновании методологии разработки системы операционного управления человеческими ресурсами.</p>	<p>Не четко использует методологию разработки системы операционного управления человеческими ресурсами, допускает ошибки.</p>	<p>Затрудняется осуществлять профессиональную деятельность в области разработки системы операционного управления человеческими ресурсами.</p>	<p>вопрос экзаменационного билета, содержание работы, доклад, презентация, вопросы членов государственной экзаменационной комиссии</p>



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

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

Версия документа - 1

стр. 27

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

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



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

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

Версия документа - 1

стр. 28

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

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



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

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

Версия документа - 1

стр. 29

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

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



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

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

Версия документа - 1

стр. 30

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

ПК-3	ПК-3.1. Демонстрирует знания в сфере разработки и реализации стратегии управления человеческими ресурсами.	Уверенно, свободно демонстрирует знания в сфере разработки и реализации стратегии управления человеческими ресурсами.	В основном показывает знания в сфере разработки и реализации стратегии управления человеческими ресурсами.	Есть определенные пробелы в знаниях в сфере разработки и реализации стратегии управления человеческими ресурсами.	Отсутствуют знания в сфере разработки и реализации стратегии управления человеческими ресурсами.	вопрос экзаменационного билета, содержание работы, доклад, презентация, вопросы членов государственной экзаменационной комиссии
	ПК-3.2. Использует методы количественного и качественного анализа, теоретического и экспериментального исследования в сфере управления человеческими ресурсами.	Уверенно и свободно использует различные методы научного исследования в сфере управления человеческими ресурсами.	В целом уверенно использует различные методы научного исследования по вопросам управления человеческими ресурсами, допуская при этом незначительные ошибки.	Не уверенно использует методы научного исследования по вопросам управления человеческими ресурсами, допускает существенные ошибки.	Затрудняет использовать методы научного исследования по вопросам управления человеческими ресурсами.	Практическое задание, содержание работы, доклад, презентация, вопросы членов государственной экзаменационной комиссии
	ПК-3.3. Применяет при разработке стратегии информационные системы и базы данных по вопросам управления человеческими ресурсами.	Уверенно применяет информационные системы и базы данных при разработке стратегии управления человеческими ресурсами.	В целом уверенно применяет информационные системы и базы данных в сфере разработке стратегии управления человеческими ресурсами, допуская при этом незначительные ошибки.	Не свободно пользуется информационными системами и базами данных при разработке стратегии управления человеческими ресурсами.	Затрудняется применять при разработке стратегии управления человеческими ресурсами информационные системы и базы данных.	содержание работы, доклад, презентация, вопросы членов государственной экзаменационной комиссии



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

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

Версия документа - 1

стр. 31

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	ПК-3.4. Разрабатывает план достижения целей стратегии управления человеческими ресурсами.	Свободно и уверенно планирует развитие коллектива в соответствии с целями кадровой стратегии.	Допускает незначительные ошибки в составлении плана развития коллектива в соответствии с кадровой стратегией.	Делает ошибки при составлении плана развития коллектива в соответствии с кадровой стратегией.	Допускает грубые ошибки при составлении плана развития коллектива в соответствии с кадровой стратегией.	содержание работы, доклад, презентация, вопросы членов государственной экзаменационной комиссии
ПК-4	ПК-4.1. Использует метод проектного управления как механизма реализации стратегии.	Уверенно использует метод проектного управления как механизм реализации кадровой стратегии.	Допускает неточности при использовании метода проектного управления как механизма формирования и реализации кадровой стратегии.	Не уверенно, с ошибками использует метод проектного управления при формировании и реализации кадровой стратегии.	Затрудняется применить метода проектного управления при формировании и реализации кадровой стратегии.	вопрос экзаменационного билета, содержание работы, доклад, презентация, вопросы членов государственной экзаменационной комиссии
	ПК-4.2. Разрабатывает механизм контроля в реализации стратегии с учетом организационной культуры.	Уверенно применяет все виды контроля в реализации стратегии с учетом организационной культуры.	Уверенно применяет все виды контроля в реализации стратегии с учетом организационной культуры, допуская при этом незначительные	Не совсем уверенно применяет все виды контроля в реализации стратегии с учетом организационной культуры, допуская при	Допускает грубые ошибки, не уверенно применяет все виды контроля в реализации стратегии с учетом организационной культуры.	Практическое задание, содержание работы, доклад, презентация, вопросы членов государственной экзаменационной комиссии



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

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

Версия документа - 1

стр. 32

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

		ошибки.	этом ошибки.		
ПК-4.3. Анализирует этапы реализации стратегий управления человеческими ресурсами, выявляет проблемы в реализации и предлагает пути их решения.	Свободно проводит анализ этапов реализации стратегии управления человеческими ресурсами, обосновывает проблемы и разрабатывает пути их решения.	Допускает неточности в анализе этапов реализации стратегии управления человеческими ресурсами, обосновывает проблемы и разрабатывает план их решения.	Не совсем уверенно, допускает ошибки при анализе этапов разработки стратегии управления человеческими ресурсами, обосновании проблем и разработке путей их решения.	Затрудняется выполнить профессиональную задачу – провести анализ этапов реализации стратегии, обосновать проблемы и разработать пути их решения.	Практическое задание, содержание работы, доклад, презентация, вопросы членов государственной экзаменационной комиссии
ПК-4.4 Представляет результаты реализации стратегии развития человеческими ресурсами в виде: отчета, презентации и доклада.	Уверенно и свободно готовит аналитический материал по результатам реализации стратегии развития человеческих ресурсов и представляет его в форме отчета.	Уверенно, допуская незначительные ошибки, готовит аналитический и материал по результатам реализации стратегии управления человеческими ресурсами и представляет их в форме отчета.	Допускает ошибки в подготовке аналитических материалов по результатам реализации стратегии управления человеческими ресурсами и оформляет их в форме отчета.	Поверхностно, нелогично составляет отчет по результатам реализации стратегии управления человеческими ресурсами допускает грубые ошибки.	содержание работы, доклад, презентация, вопросы членов государственной экзаменационной комиссии



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

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

Версия документа - 1

стр. 33

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Сформированность компетенций на ГИА осуществляется через следующие показатели:

Показатели оценивания компетенций						
	Соответствие содержания, целей 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	Инновационность, обоснованность (правовая, экономическая, социально-психологическая и др.) и практическая целесообразность рекомендаций, их документационное обеспечение, правильность анализа и оценки возможных результатов, последствий организационно-управленческих и экономических решений	Грамотность и логичность доклада, использование иллюстративного материала	Аргументированность и полнота ответов на вопросы
УК-1.	+		+		+	+
УК-2.	+	+	+	+	+	+
УК-3.			+	+		+
УК-4		+	+	+		+
УК-5		+	+	+		+



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

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


Версия документа - 1

стр. 34

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

УК-6.			+			+
ОПК-1	+	+	+	+		+
ОПК-2			+		+	+
ОПК-3		+		+		+
ОПК-4		+	+	+	+	+
ОПК-5		+	+		+	+
ПК-1.				+	+	+
ПК-2.		+		+		+
ПК-3	+	+	+		+	+
ПК-4	+		+	+	+	+

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет управления Кафедра менеджмента			
Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент Направленность (профиль) Управление человеческими ресурсами и их развитием			
Версия документа - 1	стр. 35	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

4.2. Критерии оценивания защиты квалификационной работы

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

Шкала оценивания

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

Итоговая оценка определяется по следующей шкале:

Высокий уровень (90-100 баллов) – «отлично» - компетенции, предусмотренные ОПОП, сформированы на высоком уровне в полном объеме, достаточном для самостоятельного решения стандартных и нестандартных профессиональных задач;

Средний уровень (76-89 баллов) – «хорошо» - компетенции, предусмотренные ОПОП, сформированы в основном на среднем уровне, достаточном для самостоятельного решения стандартных профессиональных задач;


Базовый уровень (61-75 баллов) – «удовлетворительно» - компетенции, предусмотренные ОПОП, сформированы в основном на начальном уровне, необходимом для решения определенных профессиональных задач;

Низкий уровень (менее 61 балла) – «неудовлетворительно» - компетенции, предусмотренные ОПОП, не сформированы на уровне, необходимом для решения профессиональных задач.

4.2. Критерии оценивания государственного экзамена

Критерии оценивания ответа на теоретический вопрос экзаменационного билета

Оценка «отлично» ставится, если студент дает исчерпывающий ответ, демонстрирует

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет управления Кафедра менеджмента			
Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент Направленность (профиль) Управление человеческими ресурсами и их развитием			
Версия документа - 1	стр. 36	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

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.

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;

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет управления Кафедра менеджмента		
	Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент Направленность (профиль) Управление человеческими ресурсами и их развитием		
Версия документа - 1	стр. 37	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

«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 профессиональные задач.

5. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации

5.1. Порядок проведения государственного экзамена

Экзамен состоит из 3 частей

1 часть – студент готовится и отвечает на 2 вопроса билета открытого типа, выбранных случайным образом. Продолжительность – 40 минут.

2 часть – студент решает практическое задание, выбранное случайным образом. Продолжительность – 20 минут.

3 часть – студент отвечает на дополнительные вопросы членов ГЭК

Ответы обучающихся на вопросы билета, практическое задание и дополнительные вопросы оцениваются каждым членом комиссии, а итоговая оценка по пятибалльной системе выставляется в результате закрытого обсуждения.

Максимальное количество баллов – 5 баллов

Дополнительные материалы и оборудование

При выполнении заданий государственной итоговой аттестации экзаменуемый имеет право пользоваться калькулятором

5.2. Порядок проведения защиты ВКР

Защита ВКР состоит из 3 частей.

1. Обучающийся представляет ВКР для защиты.
2. Обучающийся делает доклад о результатах исследования.
3. Обучающийся отвечает на вопросы членов ГЭК..

Члены ГЭК в процессе защиты на основании представленных материалов и устного сообщения автора оценивают соответствие ВКР критериям, установленным ОПОП и полученного автором образования требованиям ФГОС. ГЭК на закрытом заседании обсуждает защиту ВКР и суммирует результаты всех оценочных средств

Особенности проведения процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе дисциплины (модуля).

Дополнительные материалы и оборудование

При защите ВКР обучающийся имеет право пользоваться своей пояснительной запиской и презентацией.

