

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»

Волгоградский филиал
Кафедра экономики

Утверждено
на заседании совета Волгоградского филиала
протокол № 09 от «09» 2017 г.
Директор филиала

А.Н. Буров



**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Направление подготовки 38.04.01 «Экономика»,
Магистерская программа «Экономика управления персоналом»
Уровень высшего образования – магистратура
Программа подготовки – академическая магистратура

Волгоград 2017

Составитель: к.э.н., доцент Кособокова Е.В.

Рецензенты: зав. кафедрой государственного управления и политологии Волгоградского института управления – филиала РАНХиГС, к.э.н., доцент Злочевский И.А.

Фонды оценочных средств соответствуют требованиям Федерального Государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.01 «Экономика»

Фонды оценочных средств утверждены на заседании кафедры экономики, протокол № 1 от «31» 08 2014 г.

Заведующий кафедрой


(подпись)

Е.В. Кособокова

Одобрено советом филиала
протокол № 1 от «04» 09 2014 г.

Председатель Совета


(подпись)

А. Н. Буров

Фонды оценочных средств с дополнениями и изменениями утверждены на заседании кафедры _____, протокол № ____ от « ____ » _____ 201 _ г.

Заведующий кафедрой _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Одобрено советом филиала
протокол № ____ от « ____ » _____ 201 _ г.

Председатель Совета _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Фонды оценочных средств с дополнениями и изменениями утверждены на заседании кафедры _____, протокол № ____ от « ____ » _____ 201 _ г.

Заведующий кафедрой _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Одобрено советом филиала
протокол № ____ от « ____ » _____ 201 _ г.

Председатель Совета _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Фонды оценочных средств с дополнениями и изменениями утверждены на заседании кафедры _____, протокол № ____ от « ____ » _____ 201 _ г.

Заведующий кафедрой _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Одобрено советом филиала
протокол № ____ от « ____ » _____ 201 _ г.

Председатель Совета _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Фонды оценочных средств с дополнениями и изменениями утверждены на заседании кафедры _____, протокол № ____ от « ____ » _____ 201 _ г.

Заведующий кафедрой _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Одобрено советом филиала
протокол № ____ от « ____ » _____ 201 _ г.

Председатель Совета _____
(подпись) (Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2.	ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫПУСКНИКА	4
2.1	Область профессиональной деятельности выпускника	4
2.2	Задачи профессиональной деятельности выпускника	5
3.	ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ, КОТОРЫМИ ДОЛЖНЫ ОВЛАДЕТЬ ОБУЧАЮЩИЕСЯ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	8
3.1	Перечень компетенций, проверяемых в ходе государственной итоговой аттестации ..	10
3.2	Описание показателей и критериев оценивания компетенций, а также шкал оценивания компетенций,.....	13
	проверяемых в ходе государственного экзамена.....	13
3.2.1	Шкала оценивания результатов государственного экзамена	19
3.2.2	Оценивание результатов освоения образовательной программы на государственном экзамене.....	21
3.3	Описание показателей и критериев оценивания компетенций, а также шкал оценивания защиты выпускной квалификационной работы	22
3.3.1	Шкала оценивания результатов защиты выпускной квалификационной работы.....	23
3.3.2	Оценивание результатов освоения образовательной программы на защите выпускных квалификационных работ.....	25
4.	ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	27
4.1.	Примерный перечень вопросов и примеры практических заданий для подготовки к государственному экзамену	27
4.1.1.	Примерный перечень вопросов для подготовки к.....	27
	государственному экзамену.....	27
4.1.2.	Примеры практических заданий для подготовки к государственному экзамену	29
4.2	Примерная тематика выпускных квалификационных работ.....	31
5.	МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	33
5.1.	Подготовка и проведение государственного экзамена	33
5.1.1.	Требования к выпускнику, проверяемые в ходе государственного экзамена	33
5.1.2.	Перечень и содержание основных дисциплин образовательной программы или их разделов, выносимых для проверки на государственном экзамене	34
5.2.	Подготовка и проведение защиты выпускной квалификационной работы.....	43
5.2.1.	Требования к выпускной квалификационной работе	43
5.3.	Цель и задачи выполнения выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации)	44
5.4	Организация выполнения выпускной квалификационной работы.....	45
	(магистерской диссертации)	45
5.4.1	Выбор темы и закрепление научного руководителя	45
5.4.2	Структура ВКР и требования к ее содержанию.....	48
5.4.3	Порядок защиты выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации)	51
5.4.4	Критерии выставления оценок за выпускную квалификационную работу (магистерскую диссертацию).....	53

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Фонд оценочных средств (ФОС) для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.04.01 Экономика, направленность (профиль) программы «Экономика управления персоналом» разработан в соответствии с требованиями:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.01 Экономика (уровень магистратуры), утвержденного приказом Минобрнауки России от 30 марта 2015 г. № 325 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.01 Экономика (уровень магистратуры)»;

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

- Положения о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова», утвержденного на заседании Ученого совета, протокол № 96-ОГ от 28 августа 2017 г.;

- Приказа Министерства образования и науки РФ от 19 декабря 2013 г. № 1367 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам магистратуры, программам специалитета, программам магистратуры»;

- Приказа Министерства образования и науки РФ от 5 апреля 2017 года № 301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

- Методических указаний по написанию выпускной квалификационной работы (ВКР) в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова», утвержденных на заседании Методического совета протокол № 6 от 15 февраля 2016 г.

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.04.01 Экономика, направленность (профиль) программы «Экономика управления персоналом» предназначен для оценки знаний, умений и освоенных обучающимися компетенций, включенных в набор требуемых результатов освоения программы при государственной итоговой аттестации.

Пользователями фонда оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.04.01 Экономика являются: администрация, преподаватели, обучающиеся и выпускники Волгоградского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова, сторонние организации для оценивания результативно-

сти и качества учебного процесса, образовательной программы, степени их адекватности условиям будущей профессиональной деятельности.

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.04.01 Экономика, направленность (профиль) программы «Экономика управления персоналом» сформирован для решения образовательных проблем:

- контроль и управление образовательным процессом всеми участниками;
- контроль (с помощью набора оценочных средств) и управление (с помощью элементов обратной связи) достижением целей образовательной программы, определенных в виде набора компетенций выпускников;
- достижение такого уровня контроля и управления качеством образования, который бы обеспечил беспрепятственное признание квалификаций выпускников российскими и зарубежными работодателями, а также мировыми образовательными системами.

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации по направлению подготовки по направлению подготовки 38.04.01 Экономика, направленность (профиль) программы «Экономика управления персоналом» используется для выполнения выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) и оценки качества основной профессиональной образовательной программы высшего образования (ОПОП ВО). В ходе итоговой государственной аттестации оценивается степень соответствия сформированных компетенций выпускников требованиям ОПОП ВО по направлению подготовки 38.04.01 Экономика, направленность (профиль) программы «Экономика управления персоналом».

2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫПУСКНИКА

2.1 Область профессиональной деятельности выпускника

Область профессиональной деятельности выпускников, освоивших основную профессиональную образовательную программу высшего образования 38.04.01 Экономика (уровень магистратуры), направленность (профиль) программы «Экономика управления персоналом», включает:

- разработку философии, концепции, кадровой политики и стратегии управления персоналом;
- кадровое планирование и маркетинг персонала;
- найм, оценку, аудит, контроллинг и учет персонала;
- социализацию, профориентацию, адаптацию и аттестацию персонала;
- трудовые отношения;
- управление трудовым потенциалом и интеллектуальным капиталом персонала;
- управление этическими нормами поведения, организационной культурой, конфликтами и стрессами;

- управление занятостью;
- организацию, нормирование, регламентацию, безопасность, условия и дисциплину труда;
- развитие персонала: обучение, в том числе повышение квалификации и профессиональная переподготовка, стажировка, управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением, управление кадровым резервом;
- мотивацию и стимулирование персонала;
- социальное развитие персонала;
- работу с высвобождающимся персоналом;
- организационное проектирование, формирование и развитие системы управления персоналом, в том числе ее организационной структуры;
- кадровое, нормативно-методическое, делопроизводственное, правовое и информационное обеспечение системы управления персоналом;
- оценку и бюджетирование затрат на персонал, а также оценку экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом;
- управленческий (в том числе кадровый) консалтинг.

Объектами профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу магистратуры, являются: службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности, в том числе научно-исследовательских организаций; службы управления персоналом государственных и муниципальных органов управления; службы занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровые агентства; организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите.

Виды профессиональной деятельности, к которым готовятся выпускники, освоившие программу магистратуры:

- проектно-экономическая;
- аналитическая;
- организационно-управленческая деятельность;
- научно-исследовательская деятельность.

2.2 Задачи профессиональной деятельности выпускника

Магистр по направлению подготовки 38.04.01 Экономика, направленность (профиль) программы «Экономика управления персоналом» должен решать нижеперечисленные профессиональные задачи в соответствии с видами профессиональной деятельности:

проектно-экономическая деятельность:

- применение современных методов управления персоналом;
- участие в разработке, обосновании и внедрении проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом и организации в целом (в том числе в кризисных ситуациях);
- прогнозирование и определение потребности в персонале;

- участие в процессах планирования и оптимизации структуры персонала организации.

- экономический анализ показателей по труду, затрат на персонал (в том числе бюджетирования затрат);

- оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации;

аналитическая деятельность:

- анализ рынка труда;

- анализ кадрового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного работника;

- оценка профессиональных, деловых и личностных качеств работников с целью рационального их использования;

- анализ социальных процессов и отношений в организации;

- анализ системы и процессов управления персоналом организации;

- использование автоматизированных информационных технологий управления персоналом;

организационно-управленческая деятельность:

- разработка кадровой политики и стратегии управления персоналом;

- планирование кадровой работы и маркетинг персонала;

- обеспечение организации кадрами специалистов требуемой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки;

- организация профессиональной ориентации и трудовой адаптации молодых специалистов, деятельность по их закреплению и рациональному использованию;

- участие в разработке стратегии профессионального развития персонала;

- организация и контроль подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации и стажировки персонала;

- организация работы по оценке и управлению деловой карьерой, формированию резерва, аттестации персонала;

- мотивация и стимулирование труда персонала, в том числе оплата труда;

- участие в обеспечении безопасных условий труда, экономической и информационной безопасности;

- участие в обеспечении соблюдения требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда;

- организация работ с высвобождающимся персоналом;

- применение законов о труде, иных нормативно-правовых актов социально-трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых отношений;

научно-исследовательская деятельность:

- разработка рабочих планов и программ проведения научных исследований и разработок, подготовка заданий для групп и отдельных исполнителей;

- разработка инструментария проводимых исследований, анализ их результатов;

- подготовка данных для составления обзоров, отчетов и научных публикаций;

- сбор, обработка, анализ и систематизация информации по теме исследования, выбор методов и средств решения задач исследования;
- организация и проведение научных исследований, в том числе статистических обследований и опросов;
- разработка теоретических и эконометрических моделей исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к сфере профессиональной деятельности, оценка и интерпретация полученных результатов;

3. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ, КОТОРЫМИ ДОЛЖНЫ ОВЛАДЕТЬ ОБУЧАЮЩИЕСЯ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

При разработке программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.01 Экономика, направленность (профиль) программы «Экономика управления персоналом» все общекультурные и общепрофессиональные компетенции, а также профессиональные компетенции, отнесенные к тем видам профессиональной деятельности, на которые ориентирована программа магистратуры, включены в набор требуемых результатов освоения программы магистратуры.

Результаты освоения основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 38.04.01 Экономика, направленность (профиль) программы «Экономика управления персоналом» определяются приобретаемыми выпускником компетенциями, т.е. его способностью применять знания, умения и личные качества в соответствии с задачами профессиональной деятельности.

Этапы формирования и проверки уровня сформированности компетенций в рамках основной профессиональной образовательной программы осуществляются в соответствии с рабочим учебным планом и паспортом формирования компетенций.

В результате освоения программы магистратуры у выпускника должны быть сформированы общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции.

Выпускник, освоивший программу магистратуры, должен обладать следующими **общекультурными компетенциями:**

- способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1);
- готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);
- готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3).

Выпускник, освоивший программу магистратуры, должен обладать **общепрофессиональными компетенциями:**

- готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1);
- готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2);
- способностью принимать организационно-управленческие решения (ОПК-3).

Выпускник, освоивший программу магистратуры, должен обладать профессиональными компетенциями, соответствующими виду (видам) профессиональной деятельности, на который (которые) ориентирована программа магистратуры:

научно-исследовательская деятельность:

- способностью обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями, выявлять перспективные направления, составлять программу исследований (ПК-1);

- способностью обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования (ПК-2);

- способностью проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой (ПК-3);

- способностью представлять результаты проведенного исследования научному сообществу в виде статьи или доклада (ПК-4);

проектно-экономическая деятельность:

- способностью самостоятельно осуществлять подготовку заданий и разрабатывать проектные решения с учетом фактора неопределенности, разрабатывать соответствующие методические и нормативные документы, а также предложения и мероприятия по реализации разработанных проектов и программ (ПК-5);

- способностью оценивать эффективность проектов с учетом фактора неопределенности (ПК-6);

- способностью разрабатывать стратегии поведения экономических агентов на различных рынках (ПК-7);

аналитическая деятельность:

- способностью готовить аналитические материалы для оценки мероприятий в области экономической политики и принятия стратегических решений на микро- и макроуровне (ПК-8);

- способностью анализировать и использовать различные источники информации для проведения экономических расчетов (ПК-9);

- способностью составлять прогноз основных социально-экономических показателей деятельности предприятия, отрасли, региона и экономики в целом (ПК-10);

организационно-управленческая деятельность:

- способностью руководить экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти (ПК-11);

- способностью разрабатывать варианты управленческих решений и обосновывать их выбор на основе критериев социально-экономической эффективности (ПК-12).

3.1 Перечень компетенций, проверяемых в ходе государственной итоговой аттестации

Направление подготовки 38.04.01 Экономика,
направленность (профиль) программы «Экономика управления персоналом»

В ходе теоретического обучения, при прохождении практик в соответствии с учебным планом и паспортом формирования компетенций были полностью сформированы и оценены по степени освоения, следующие общекультурные компетенции: ОК-1 (завершающий этап формирования компетенции в рамках дисциплины Экономический анализ использования трудового потенциала в организации), ОК-2 (завершающий этап формирования компетенции в рамках дисциплины Стратегическое управление человеческими ресурсами); ОК-3 (Оценка экономической эффективности персонал-технологий), отдельные общепрофессиональные компетенции: ОПК-1 (завершающий этап формирования компетенции в рамках практик); ОПК-2 (завершающий этап формирования компетенции в рамках практик); ОПК-3 (завершающий этап формирования компетенции в рамках практик); ПК-1 (завершающий этап формирования компетенции в рамках практик), ПК-2 (завершающий этап формирования компетенции в рамках практик); ПК-3 (завершающий этап формирования компетенции в рамках практик), ПК-4 (завершающий этап формирования компетенции в рамках практик), ПК-5 (завершающий этап формирования компетенции в рамках практик), ПК-6 (завершающий этап формирования компетенции в рамках практик), ПК-7 (завершающий этап формирования компетенции в рамках практик), ПК-8 (завершающий этап формирования компетенции в рамках практик), ПК-9 (завершающий этап формирования компетенции в рамках практик), ПК-10 (завершающий этап формирования компетенции в рамках практик), ПК-11 (завершающий этап формирования компетенции в рамках производственной практики: преддипломная практика), ПК-12 (завершающий этап формирования компетенции в рамках практик).

В процессе государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.04.01 Экономика, направленность (профиль) программы «Экономика управления персоналом» завершается формирование и оценивается степень освоения компетенций, содержащих важные профессиональные компетенции ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-10, ПК-11, ПК-12; все профессиональные компетенции направленности, отнесенные к тем видам профессиональной деятельности, на которые ориентирована программа магистратуры 38.04.01 Экономика, направленность (профиль) программы «Экономика управления персоналом» и включенные в набор требуемых результатов освоения программы магистратуры.

Перечень компетенций, оцениваемых в ходе процедуры ГИА

Шифр компетенции	Формулировка компетенции	Вид государственного аттестационного испытания, в рамках которого оценивается уровень сформированности компетенций
<i>Выпускник должен обладать общекультурными компетенциями (ОК)</i>		

Шифр компетенции	Формулировка компетенции	Вид государственного аттестационного испытания, в рамках которого оценивается уровень сформированности компетенций
ОК-1	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена. Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.
ОК-2	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена. Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.
ОК-3	готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.
Выпускник должен обладать общепрофессиональными компетенциями (ОПК)		
ОПК-1	готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена. Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.
ОПК-2	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
ОПК-3	способностью принимать организационно-управленческие решения	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
Выпускник должен обладать профессиональными компетенциями, соответствующими видам профессиональной деятельности, на которые ориентирована образовательная программа (ПК)		
научно-исследовательская деятельность:		
ПК-1	способностью обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями, выявлять перспективные направления, составлять программу исследований	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
ПК-2	способностью обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
ПК-3	способностью проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
ПК-4	способностью представлять результаты проведенного исследования научному сообществу в виде статьи или доклада	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
проектно-экономическая деятельность:		
ПК-5	способностью самостоятельно осуществлять подготовку заданий и разрабатывать проект-	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к проце-

Шифр компетенции	Формулировка компетенции	Вид государственного аттестационного испытания, в рамках которого оценивается уровень сформированности компетенций
	ные решения с учетом фактора неопределенности, разрабатывать соответствующие методические и нормативные документы, а также предложения и мероприятия по реализации разработанных проектов и программ	дуре защиты и процедуру защиты.
ПК-6	способностью оценивать эффективность проектов с учетом фактора неопределенности	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена. Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.
ПК-7	способностью разрабатывать стратегии поведения экономических агентов на различных рынках	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена. Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.
Аналитическая деятельность:		
ПК-8	способностью готовить аналитические материалы для оценки мероприятий в области экономической политики и принятия стратегических решений на микро- и макроуровне	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.
ПК-9	способностью анализировать и использовать различные источники информации для проведения экономических расчетов	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.
ПК-10	способностью составлять прогноз основных социально-экономических показателей деятельности предприятия, отрасли, региона и экономики в целом	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.
организационно-управленческая деятельность:		
ПК-11	способностью руководить экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена. Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.
ПК-12	способностью разрабатывать варианты управленческих решений и обосновывать их выбор на основе критериев социально-экономической эффективности	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена. Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

3.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций, а также шкал оценивания компетенций, проверяемых в ходе государственного экзамена

Направление подготовки 38.04.01 Экономика
направленность (профиль) программы «Экономика управления персоналом»

Компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания			
		Высокий (верно и в полном объеме) 5 баллов	Средний (с незначительными замечаниями) 4 балла	Низкий (на базовом уровне, с ошибками), 3 балла	Недостаточный (содержит много ошибок /ответ не дан) 2 балла
ОБЩЕКУЛЬТУРНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ					
Участвующие в формировании компетенции ОК-1 учебные дисциплины, выносимые на государственную итоговую аттестацию: Стратегическое управление человеческими ресурсами, Современная экономика труда, Экономический анализ использования трудового потенциала в организации					
Теоретические показатели					
способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1)	Знает: основные категории, которые лежат в основе современных концепций экономики управления персоналом.	Знает и понимает основные категории, которые лежат в основе современных концепций экономики управления персоналом	Знает основные категории, которые лежат в основе современных концепций экономики управления персоналом	Имеет представление об основных категориях, которые лежат в основе современных концепций экономики управления персоналом	Не знает основные категории, которые лежат в основе современных концепций экономики управления персоналом
Практические показатели					
способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1)	Умеет: использовать систему методологических принципов и методических приемов по расчленению исследуемой фирмы или процесса на образующие его части или по соединению их отдельных частей в целое.	Умеет грамотно и аргументировано использовать систему методологических принципов и методических приемов по расчленению исследуемой фирмы или процесса на образующие его части или по соединению их отдельных частей в целое.	Умеет использовать систему методологических принципов и методических приемов по расчленению исследуемой фирмы или процесса на образующие его части или по соединению их отдельных частей в целое.	Владеет базовыми основами использования системы методологических принципов и методических приемов по расчленению исследуемой фирмы или процесса на образующие его части или по соединению их отдельных частей в целое.	Не умеет использовать систему методологических принципов и методических приемов по расчленению исследуемой фирмы или процесса на образующие его части или по соединению их отдельных частей в целое.
Владеет:					
способностью к аб-	Владеет: навыками со-	Свободно владеет навы-	Владеет навыками со-	Слабо владеет навыка-	Не владеет навыками

страктному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1)	здания целостной характеристики изучаемой фирмы или процесса на основе анализа и синтеза.	ками создания целостной характеристики изучаемой фирмы или процесса на основе анализа и синтеза.	здания целостной характеристики изучаемой фирмы или процесса на основе анализа и синтеза.	ми создания целостной характеристики изучаемой фирмы или процесса на основе анализа и синтеза.	создания целостной характеристики изучаемой фирмы или процесса на основе анализа и синтеза.
Участвующие в формировании компетенции ОК-2 учебные дисциплины, выносимые на государственную итоговую аттестацию: Стратегическое управление человеческими ресурсами, Современная экономика труда, Экономический анализ использования трудового потенциала в организации					
Теоретические показатели					
готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2)	Знает: методы статистического анализа, методы разработки и принятия организационно-управленческих решений в области экономики управления персоналом.	Знает и понимает методы статистического анализа, методы разработки и принятия организационно-управленческих решений в области экономики управления персоналом.	Знает методы статистического анализа, методы разработки и принятия организационно-управленческих решений в области экономики управления персоналом.	Имеет представление о методах статистического анализа, методах разработки и принятия организационно-управленческих решений в области экономики управления персоналом.	Не знает методы статистического анализа, методы разработки и принятия организационно-управленческих решений в области экономики управления персоналом.
Практические показатели					
готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2)	Умеет: применять методы разработки и принятия организационно-управленческих решений в своей практической деятельности, в том числе в нестандартных ситуациях и в условиях неопределенности.	Умеет грамотно и аргументировано применять методы разработки и принятия организационно-управленческих решений в своей практической деятельности, в том числе в нестандартных ситуациях и в условиях неопределенности.	Умеет применять методы разработки и принятия организационно-управленческих решений в своей практической деятельности, в том числе в нестандартных ситуациях и в условиях неопределенности.	Владеет базовыми основами применения методов разработки и принятия организационно-управленческих решений в своей практической деятельности, в том числе в нестандартных ситуациях и в условиях неопределенности.	Не умеет применять методы разработки и принятия организационно-управленческих решений в своей практической деятельности, в том числе в нестандартных ситуациях и в условиях неопределенности.
Владеет:					
готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2)	Владеет: навыками выявления тенденций в социально-экономических процессах, интерпретации полученных результатов, формулирования выводов и рекомендаций, а также	Свободно владеет навыками выявления тенденций в социально-экономических процессах, интерпретации полученных результатов, формулирования выводов и ре-	Владеет навыками выявления тенденций в социально-экономических процессах, интерпретации полученных результатов, формулирования выводов и рекомендаций, а также	Слабо владеет навыками выявления тенденций в социально-экономических процессах, интерпретации полученных результатов, формулирования выводов и рекомендаций, а также	Не владеет навыками выявления тенденций в социально-экономических процессах, интерпретации полученных результатов, формулирования выводов и рекомендаций, а также

	разработки и принятия на их основе организационно - управленческих решений и быть готовым нести за них социальную и этическую ответственность.	комендаций, а также разработки и принятия на их основе организационно - управленческих решений и быть готовым нести за них социальную и этическую ответственность	разработки и принятия на их основе организационно - управленческих решений и быть готовым нести за них социальную и этическую ответственность	также разработки и принятия на их основе организационно - управленческих решений и быть готовым нести за них социальную и этическую ответственность	разработки и принятия на их основе организационно - управленческих решений и быть готовым нести за них социальную и этическую ответственность
--	--	---	---	---	---

ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

Участвующие в формировании компетенции ОПК-1 учебные дисциплины, выносимые на государственную итоговую аттестацию: Современная экономика труда

Теоретические показатели

готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1)	Знает: принципы коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках.	Знает и понимает принципы коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках.	Знает принципы коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках.	Слабо знает принципы коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках.	Не знает принципы коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках.
---	--	--	---	---	--

Практические показатели

готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1)	Умеет: применять принципы коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	Умеет грамотно и аргументировано применять принципы коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	Умеет применять принципы коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	Владеет базовыми основами применения принципов коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	Не умеет применять принципы коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности.
---	---	---	--	--	--

Владеет:

готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	Владеет: навыками коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	Свободно владеет навыками коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	Владеет навыками коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	Слабо владеет навыками коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	Не владеет навыками коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности.
---	---	---	--	--	--

ной деятельности (ОПК-1)	нальной деятельности.	сиональной деятельно-сти.	профессиональной де-ятельности.	тельности.	профессиональной деятельности.
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ					
Участвующие в формировании компетенции ПК-6 учебные дисциплины, выносимые на государственную итоговую аттестацию: Стратегическое управление человеческими ресурсами, Экономика и нормирование труда					
Теоретические показатели					
способностью оценивать эффективность проектов с учетом фактора неопределенности (ПК-6)	Знает: методы оценки эффективности бизнес-проектов и программ.	Знает и понимает методы оценки эффективности бизнес-проектов и программ.	Знает методы оценки эффективности бизнес-проектов и программ.	Имеет представление о методах оценки эффективности бизнес-проектов и программ.	Не знает методы оценки эффективности бизнес-проектов и программ.
Практические показатели					
способностью оценивать эффективность проектов с учетом фактора неопределенности (ПК-6)	Умеет: применять современный математический инструментарий для решения содержательных экономических задач, в том числе для оценки эффективности проектов и расчета основных показателей с учетом фактора неопределенности и риска.	Умеет грамотно и аргументировано применять современный математический инструментарий для решения содержательных экономических задач, в том числе для оценки эффективности проектов и расчета основных показателей с учетом фактора неопределенности и риска.	Умеет применять современный математический инструментарий для решения содержательных экономических задач, в том числе для оценки эффективности проектов и расчета основных показателей с учетом фактора неопределенности и риска.	Владеет базовыми основами применения современным математическим инструментарием для решения содержательных экономических задач, в том числе для оценки эффективности проектов и расчета основных показателей с учетом фактора неопределенности и риска.	Не умеет применять современный математический инструментарий для решения содержательных экономических задач, в том числе для оценки эффективности проектов и расчета основных показателей с учетом фактора неопределенности и риска.
Владеет:					
способностью оценивать эффективность проектов с учетом фактора неопределенности (ПК-6)	Владеет: методиками построения эконометрических моделей, позволяющей совершенствовать методики оценки эффективности проектов в условиях неопределенности.	Свободно владеет методиками построения эконометрических моделей, позволяющей совершенствовать методики оценки эффективности проектов в условиях неопределенности.	Владеет методиками построения эконометрических моделей, позволяющей совершенствовать методики оценки эффективности проектов в условиях неопределенности.	Слабо владеет методиками построения эконометрических моделей, позволяющей совершенствовать методики оценки эффективности проектов в условиях неопределенности.	Не владеет методиками построения эконометрических моделей, позволяющей совершенствовать методики оценки эффективности проектов в условиях неопределенности.
Участвующие в формировании компетенции ПК-7 учебные дисциплины, выносимые на государственную итоговую аттестацию: Стратегическое управление человеческими ресурсами, Экономика и нормирование труда					

Теоретические показатели					
способностью разрабатывать стратегии поведения экономических агентов на различных рынках (ПК-7)	Знает: методологию и методы разработки стратегии экономических субъектов, инструменты анализа товарных рынков, методы оценки и количественного анализа поведения экономических агентов на различных рынках.	Знает и понимает методологию и методы разработки стратегии экономических субъектов, инструменты анализа товарных рынков, методы оценки и количественного анализа поведения экономических агентов на различных рынках.	Знает методологию и методы разработки стратегии экономических субъектов, инструменты анализа товарных рынков, методы оценки и количественного анализа поведения экономических агентов на различных рынках.	Имеет представление о методологии и методах разработки стратегии экономических субъектов, инструменты анализа товарных рынков, методах оценки и количественного анализа поведения экономических агентов на различных рынках.	Не знает методологию и методы разработки стратегии экономических субъектов, инструменты анализа товарных рынков, методы оценки и количественного анализа поведения экономических агентов на различных рынках.
Практические показатели:					
способностью разрабатывать стратегии поведения экономических агентов на различных рынках (ПК-7)	Умеет: использовать методы и методики разработки стратегий поведения конкретных предприятий и организаций.	Умеет грамотно и аргументировано использовать методы и методики разработки стратегий поведения конкретных предприятий и организаций.	Умеет: использовать методы и методики разработки стратегий поведения конкретных предприятий и организаций	Владеет базовыми основами использования методов и методик разработки стратегий поведения конкретных предприятий и организаций.	Не умеет использовать методы и методики разработки стратегий поведения конкретных предприятий и организаций.
Владеет:					
способностью разрабатывать стратегии поведения экономических агентов на различных рынках (ПК-7)	Владеет: навыками расчета и анализа показателей оценки эффективности деятельности персонала предприятий.	Свободно владеет навыками расчета и анализа показателей оценки эффективности деятельности персонала предприятий.	Владеет навыками расчета и анализа показателей оценки эффективности деятельности персонала предприятий.	Слабо владеет навыками расчета и анализа показателей оценки эффективности деятельности персонала предприятий.	Не владеет навыками расчета и анализа показателей оценки эффективности деятельности персонала предприятий.
Участвующие в формировании компетенции ПК-11 учебные дисциплины, выносимые на государственную итоговую аттестацию: Экономика и нормирование труда					
Теоретические показатели					
способностью руководить экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях	Знает: принципы и методы управления, цели, задачи и функции, а также критерии оценки эффективности экономиче-	Знает и понимает принципы и методы управления, цели, задачи и функции, а также критерии оценки эффек-	Знает принципы и методы управления, цели, задачи и функции, а также критерии оценки эффективности экономиче-	Имеет представление о принципах и методах управления, целях, задачах и функциях, а также критериях оцен-	Не знает принципы и методы управления, цели, задачи и функции, а также критерии оценки эффективности эконо-

различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти (ПК-11)	мической службы в фирме и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти.	тивности экономической службы в фирме и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти.	мической службы в фирме и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти.	ки эффективности экономической службы в фирме и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти.	номической службы в фирме и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти.
Практические показатели					
способностью руководить экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти (ПК-11)	Умеет: эффективно применять методы управления коллективом специалистов в процессе руководства экономическими подразделениями.	Умеет грамотно и эффективно применять методы управления коллективом специалистов в процессе руководства экономическими подразделениями.	Умеет эффективно применять методы управления коллективом специалистов в процессе руководства экономическими подразделениями.	Владеет базовыми основами применения методов управления коллективом специалистов в процессе руководства экономическими подразделениями.	Не умеет эффективно применять методы управления коллективом специалистов в процессе руководства экономическими подразделениями.
Владеет:					
способностью руководить экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти (ПК-11)	Владеет: методами и приемами управления (руководства) функциональными подразделениями в фирме и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти.	Свободно владеет методами и приемами управления (руководства) функциональными подразделениями в фирме и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти.	Владеет методами и приемами управления (руководства) функциональными подразделениями в фирме и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти.	Слабо владеет методами и приемами управления (руководства) функциональными подразделениями в фирме и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти.	Не владеет методами и приемами управления (руководства) функциональными подразделениями в фирме и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти.
Участвующие в формировании компетенции ПК-12 учебные дисциплины, выносимые на государственную итоговую аттестацию: Стратегическое управление человеческими ресурсами, Экономика и нормирование труда, Экономический анализ использования трудового потенциала в организации					
Теоретические показатели					
способностью разрабатывать варианты управленческих реше-	Знает: методологию разработки вариантов управленческих реше-	Знает и понимает методологию разработки вариантов управленче-	Знает методологию разработки вариантов управленческих реше-	Имеет представление о методологии разработки вариантов управлен-	Не знает методологию разработки вариантов управленческих реше-

ний и обосновывать их выбор на основе критериев социально-экономической эффективности (ПК-12)	ний, критерии социально-экономической эффективности и ограничения по их применимости.	ских решений, критерии социально-экономической эффективности и ограничения по их применимости.	ний, критерии социально-экономической эффективности и ограничения по их применимости.	ческих решений, критериях социально-экономической эффективности и ограничения по их применимости.	ний, критерии социально-экономической эффективности и ограничения по их применимости.
Практические показатели					
способностью разрабатывать варианты управленческих решений и обосновывать их выбор на основе критериев социально-экономической эффективности (ПК-12)	Умеет: применять методы оценки эффективности и на их основе разрабатывать варианты управленческих решений.	Умеет грамотно и аргументировано применять методы оценки эффективности и на их основе разрабатывать варианты управленческих решений.	Умеет применять методы оценки эффективности и на их основе разрабатывать варианты управленческих решений.	Владеет основами применения методов оценки эффективности и на их основе разрабатывать варианты управленческих решений.	Не умеет применять методы оценки эффективности и на их основе разрабатывать варианты управленческих решений.
Владеет:					
способностью разрабатывать варианты управленческих решений и обосновывать их выбор на основе критериев социально-экономической эффективности (ПК-12)	Владеет: инструментарием выбора управленческих решений.	Свободно владеет инструментарием выбора управленческих решений.	Владеет инструментарием выбора управленческих решений.	Слабо владеет инструментарием выбора управленческих решений.	Не владеет инструментарием выбора управленческих решений.

3.2.1 Шкала оценивания результатов государственного экзамена

Баллы	Оценка	Уровень сформированности компетенций
18-20	отлично	высокий
14-17	хорошо	средний
10-13	удовлетворительно	низкий
9 и менее	неудовлетворительно	недостаточный

Дескрипторы (показатели оценивания)	Уровень сформированности компетенций (критерии оценивания компетенций)				Оценка (шкала оценивания)
	недостаточный	низкий	средний	высокий	
Уровень освоения выпускником материала, предусмотренного основной профессиональной образовательной программой (рабочими программами дисциплин (модулей) и программой государственной итоговой аттестации	Обучающийся демонстрирует разрозненные бессистемные знания, не выделяет главное и второстепенное, допускает ошибки в определении понятий, беспорядочно, неуверенно излагает материал	Знает основное содержание учебного материала, однако владеет им поверхностно и не умеет доказательно обосновать свои суждения; содержание рассматриваемых явлений раскрывается на уровне базовых понятий	Обнаруживает достаточное владение учебным материалом, в том числе понятийным аппаратом; демонстрирует уверенную ориентацию в изученном материале	Показывает глубокое, полное знание содержания учебного материала, понимание сущности рассматриваемых явлений и закономерностей, принципов и теорий	В соответствии со шкалой оценивания результатов государственного экзамена
Уровень знаний и умений, позволяющий решать типовые задачи профессиональной деятельности. Умение применять теоретические знания для анализа конкретных ситуаций и решения прикладных проблем.	Не может применять знания для решения практических задач в соответствии с требованиями программы.	Допускает множественные ошибки при решении практических задач и затрудняется с приведением практических примеров по рассматриваемым вопросам. Продемонстрировал неумение логически выстроить материал ответа и сформулировать свою позицию по проблемным вопросам. При этом хотя бы по одному из заданий ошибки не должны иметь принципиального характера.	Владеет знаниями прикладного характера, умеет решать практические задачи, но допускает отдельные неточности в алгоритме решения и интерпретации результатов. Продемонстрировал умение логически мыслить и формулировать свою позицию по проблемным вопросам.	Умеет связывать теорию с практикой, грамотно решать прикладные задачи современного профессионального уровня. Отвечающий продемонстрировал умение обозначить проблемные вопросы в соответствующей области, проанализировал их и предложил варианты решений, дал исчерпывающие ответы на уточняющие и дополнительные вопросы членов комиссии.	В соответствии со шкалой оценивания результатов государственного экзамена
Обоснованность, четкость, полнота изложения ответов. Общий (культурный) и специальный (профессиональный) язык ответа.	Ответы неверные или отказ от ответа. Неудовлетворительная оценка выставляется студенту, отказавшемуся отвечать на задания билета государственного экзамена.	Неуверенные, нечеткие и неполные ответы. В ответах на все вопросы допущены нарушения норм литературной речи, термины и понятия профессионального характера.	Ответы правильные, но допущены некоторые неточности в изложении. В ответах на все вопросы государственного экзамена соблюдаются нормы	Аргументированное и связанное изложение ответов, грамотное владение профессиональной терминологией. В ответах на все вопросы государственного экзамена	В соответствии со шкалой оценивания результатов государственного экзамена

Дескрипторы (показатели оценивания)	Уровень сформированности компетенций (критерии оценивания компетенций)				Оценка (шкала оценивания)
	недостаточный	низкий	средний	высокий	
	ственного экзамена, а также обучающемуся, который во время ее проведения государственного экзамена имел при себе и использовал при подготовке к ответу средства связи.	сионального языка используются очень слабо и с искажением терминологии.	литературной речи, слабо используются термины и понятия профессионального языка.	ственного экзамена соблюдаются нормы литературной речи, используются термины и понятия профессионального языка.	замена

3.2.2 Оценивание результатов освоения образовательной программы на государственном экзамене

Направление подготовки 38.04.01 Экономика
направленность (профиль) программы «Экономика управления персоналом»

ЛИСТ ЭКЗАМЕНАТОРА

Дата проведения защиты выпускной квалификационной работы:

Фамилия, имя, отчество члена государственной экзаменационной комиссии:

№	ФИО студента	№ Студенческого билета и/или зачетной книжки	Количество баллов за				Уровень сформированности компетенций (высокий, средний, низкий, недостаточный)		Общее количество баллов по защите государственного экзамена (столбцы 4-7)	Оценка	Примечание
			Вопрос 1 (макс. 5 баллов)	Вопрос 2 (макс. 5 балла)	Практ. вопрос (макс. 5 балла)	Дополн. вопросы (макс 5 балла)	Общепрофессиональные	Профессиональные			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
								10			

Подпись члена государственной экзаменационной комиссии:

3.3 Описание показателей и критериев оценивания компетенций, а также шкал оценивания защиты выпускной квалификационной работы

Направление подготовки 38.04.01 Экономика
направленность (профиль) программы «Экономика управления персоналом»

Наименование компетенции (группы компетенций)	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Максимальный балл	Примечание
<p>ОК-1 способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу; ОК-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; ОК-3 готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала; ОПК-1 готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности; ОПК-2 готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; ОПК-3 способностью принимать организационно-управленческие решения.</p> <p>ПК-1 способностью обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями, выявлять перспективные направления, составлять программу исследований; ПК-2 способностью обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования; ПК-3 способностью проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой; ПК-4 способностью представлять результаты проведенного исследования научному сообществу в виде статьи или доклада; ПК-5 способностью самостоятельно осуществлять подготовку заданий и разрабатывать проектные решения с учетом фактора неопределенности, разрабатывать соответствующие методические и нормативные документы, а также предложения и мероприятия по реализации разработанных</p>	Содержание выпускной квалификационной работы 10 баллов	Соответствие структуры и содержания работы требованиям федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.08 Финансы и кредит (уровень магистратуры) и Методических рекомендаций по написанию выпускной квалификационной работы (ВКР) в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования "Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова"	1	
		Полнота раскрытия темы	1	
		Глубина анализа источников по теме исследования	1	
		Соответствие результатов ВКР поставленным цели и задачам	1	
		Исследовательский характер работы	1	
		Практическая направленность работы	1	
		Самостоятельность подхода в раскрытии темы, наличие собственной точки зрения	1	
		Соответствие современным нормативным правовым документам	1	
		Правильность выполнения расчетов	1	
		Обоснованность выводов	1	
Оформление	Соответствие оформления работы требо-	1		

Наименование компетенции (группы компетенций)	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Максимальный балл	Примечание
проектов и программ; ПК-6 способностью оценивать эффективность проектов с учетом фактора неопределенности; ПК-7 способностью разрабатывать стратегии поведения экономических агентов на различных рынках; ПК-8 способностью готовить аналитические материалы для оценки мероприятий в области экономической политики и принятия стратегических решений на микро- и макроуровне; ПК-9 способностью анализировать и использовать различные источники информации для проведения экономических расчетов; ПК-10 способностью составлять прогноз основных социально-экономических показателей деятельности предприятия, отрасли, региона и экономики в целом; ПК-11 способностью руководить экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти; ПК-12 способностью разрабатывать варианты управленческих решений и обосновывать их выбор на основе критериев социально-экономической эффективности;	ВКР 4 балла	ваниям Методических рекомендаций		
		Объем работы соответствует требованиям Методических рекомендаций	1	
		В тексте работы есть ссылки на источники и литературу	1	
		Список источников и литературы актуален и оформлен в соответствии с требованиями Методических рекомендаций	1	
	Содержание и оформление презентации 2 балла	Полнота и соответствие содержания и презентации содержанию ВКР	1	
		Грамотность речи и правильность использования профессиональной терминологии	1	
	Ответы на дополнительные вопросы 4 балла	Полнота, точность, аргументированность ответов	4	

3.3.1 Шкала оценивания результатов защиты выпускной квалификационной работы

Баллы	Оценка	Уровень сформированности компетенций
18-20	отлично	высокий
14-17	хорошо	средний
10-13	удовлетворительно	низкий
9 и менее	неудовлетворительно	недостаточный

Дескрипторы (показатели оценивания)	Уровень сформированности компетенций (критерии оценивания компетенций)				Оценка (шкала оценивания)
	недостаточный	низкий	средний	высокий	
Содержание выпускной квалификационной	Проблема не раскрыта. Аргументация положений	Проблема раскрыта не полностью. Не в полной	Проблема раскрыта. Показано знание базовой	Проблема раскрыта глубоко и всесторонне. Показа-	В соответствии со шкалой оце-

Дескрипторы (показатели оценивания)	Уровень сформированности компетенций (критерии оценивания компетенций)				Оценка (шкала оценивания)
	недостаточный	низкий	средний	высокий	
работы, раскрытие проблемы, значение сделанных выводов и предложений, использование научной литературы, нормативных актов, материалов преддипломной практики. Стиль изложения, правильность и научная обоснованность выводов.	работы поверхностная. Предложения по результатам работы отсутствуют.	мере в работе использованы необходимые для раскрытия темы научная литература, нормативные документы, а также материалы исследований. Выводы и предложения носят формальный бездоказательный характер. Выводы не сделаны и/или выводы не обоснованы.	учебной и научной литературы, современных нормативно-правовых актов по исследуемой проблематике. Проведен эмпирический анализ проблемы. Не все выводы и предложения аргументированы. Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы. Не все выводы сделаны и/или обоснованы.	но глубокое знание учебной и научной литературы по проблеме, современной нормативно-правовой базы по исследуемой проблематике. Проведен эмпирический анализ проблемы. Выводы и предложения аргументированы.	нивания результатов защиты выпускной квалификационной работы
Оформление выпускной квалификационной работы	По своему стилистическому оформлению работа не соответствует предъявляемым требованиям. Приложения к работе не раскрывают ее содержание. Ограниченный список библиографических источников. Некорректное использование ссылочного аппарата.	По своему стилистическому оформлению работа не соответствует всем предъявляемым требованиям. Содержание отдельных приложений не раскрывает содержание работы. Ограниченный список библиографических источников по теме работы.	По своему стилистическому оформлению работа соответствует предъявляемым требованиям. Приложения грамотно составлены и прослеживается связь с положениями выпускной квалификационной работы. Составлена оптимальная библиография по теме работы.	По своему стилистическому оформлению работа полностью соответствует всем предъявленным требованиям. Приложения к работе иллюстрируют ее содержание. Широко представлена библиография по теме работы.	В соответствии со шкалой оценивания результатов защиты выпускной квалификационной работы
Содержание и оформление презентации. Научный уровень доклада, степень освещенности в нем вопросов темы исследования, значение сделанных выводов	Компьютерная презентация отсутствует или оформлена небрежно, с наличием множества ошибок, имеются множественные несоответствия иллюстративной части и текста ВКР. Во время защиты выпуск-	Компьютерная презентация содержит неструктурированный текст, дублирующий доклад. Во время защиты выпускной квалификационной работы студент нечетко раскрыл актуальность за-	Компьютерная презентация оформлена грамотно, однако недостаточно аккуратно; размещение и компоновка рисунков имеют единичные несущественные ошибки, которые не отражаются на качестве презентации в целом.	Компьютерная презентация является качественной, информативной, представленный материал хорошо структурирован. Во время защиты выпускной квалификационной работы студент продемонстрировал умение рас-	В соответствии со шкалой оценивания результатов защиты выпускной квалификационной работы

Дескрипторы (показатели оценивания)	Уровень сформированности компетенций (критерии оценивания компетенций)				Оценка (шкала оценивания)
	недостаточный	низкий	средний	высокий	
	ной квалификационной не раскрыл актуальность темы исследования или не обосновал научную новизну своей работы, не предложил теоретических разработок, а в необходимых случаях – рекомендаций по практическому применению исследований по работе.	явленной темы; не смог убедительно обосновать научную новизну своей работы; не предложил теоретических разработок, а в необходимых случаях – рекомендаций по практическому применению исследований по работе.	Во время защиты выпускной квалификационной работы студент при наличии отдельных недочетов продемонстрировал умение раскрыть актуальность заявленной темы; доказать научную новизну своей работы и проиллюстрировать ее сформулированными им теоретическими предложениями, а в необходимых случаях – рекомендациями по практическому применению.	крыть актуальность заявленной темы; доказать научную новизну своей работы и проиллюстрировать ее сформулированными им теоретическими предложениями, а в необходимых случаях рекомендациями по практическому применению.	
Ответы на дополнительные вопросы	Обучающийся не смог ответить на вопросы руководителя выпускной квалификационной работы; членов государственной экзаменационной комиссии.	Ответы студента на вопросы и критические замечания не полные. Обучающийся не смог надлежащим образом ответить на вопросы руководителя выпускной квалификационной работы; членов государственной экзаменационной комиссии.	Ответы студента на вопросы и критические замечания представлены в достаточном объеме. Обучающийся продемонстрировал умение грамотно и корректно вести научную дискуссию.	Ответы на вопросы и критические замечания представлены в полном объеме. Обучающийся дал исчерпывающие ответы на вопросы руководителя выпускной квалификационной работы; членов государственной экзаменационной комиссии. Обучающийся продемонстрировал грамотное и корректное ведение научной дискуссии.	В соответствии со шкалой оценивания результаты защиты выпускной квалификационной работы

3.3.2 Оценивание результатов освоения образовательной программы на защите выпускных квалификационных работ

4. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

4.1. Примерный перечень вопросов и примеры практических заданий для подготовки к государственному экзамену

4.1.1. Примерный перечень вопросов для подготовки к государственному экзамену

1. Понятие организации труда, ее цели, функции и принципы в современных условиях. Основные элементы организации труда.
2. Понятие производительности и эффективности труда, система измерения и условия роста.
3. Управление производительностью труда. Разработка программ роста производительности труда и оценка их эффективности.
4. Факторы роста производительности труда и их учет в планово-экономической деятельности предприятия.
5. Проблемы измерения производительности на макро- и микроуровнях.
6. Фондоотдача, фондовооруженность и производительность труда, их взаимообусловленность.
7. Государственная политика в области труда и основные регуляторы трудовых отношений в обществе.
8. Нормативно-правовые документы по труду. Основное назначение и роль Трудового кодекса РФ. Трудовые соглашения.
9. Трудовые договоры – назначение, содержание, порядок заключения и расторжения.
10. Структура кадров предприятия, её виды, штатное расписание, структура и назначение.
11. Показатели численности работников на предприятии явочная, списочная среднесписочная. Показатели движения трудовых ресурсов
12. Планирование численности работников на предприятии. Факторы, влияющие на численность персонала на предприятии
13. Анализ и оценка использования персонала предприятия.
14. Понятие, функции и задачи нормирования труда
15. Виды норм труда и их характеристики. Классификация затрат рабочего времени
16. Методы изучения затрат рабочего времени и нормирования труда
17. Экономические основы оплаты труда: сущность заработной платы, ее функции, механизм рыночной организации оплаты труда
18. Государственное регулирование заработной платы: понятия минимального размера оплаты труда, прожиточного минимума, их взаимосвязь
19. Тарифные системы оплаты труда: сущность, основные элементы, условия применения, преимущества использования
20. Повременная система оплаты труда: сущность, условия применения, разновидности.

21. Сдельная система оплаты труда: сущность, условия применения, разновидности, организация на предприятии.
22. Бестарифная система оплаты труда: сущность составляющих этой системы, условия применения, особенности расчета заработков работников
23. Структура системы оплаты труда работников. Соотношение постоянной и переменной частей заработной платы в организации системы стимулирования труда работников
24. Роль надбавок и доплат в стимулировании труда, компенсационные и стимулирующие выплаты работникам
25. Системы стимулирования роста производительности труда работников: сущность и механизмы.
26. Премии: их сущность, показатели премирования
27. Показатели систем премирования различных категорий работников
28. Функции фонда оплаты труда на макро- и микроуровнях, качество их выполнения. Понятие фонда оплаты труда, затрат предприятия и источники его формирования.
29. Формирование и регулирование фонда заработной платы и фонда потребления предприятия.
30. Критерии эффективности внутрифирменной политики оплаты труда, способы ее формирования и реализации.
31. Системы участия в прибылях, общее и различное с традиционным премированием персонала. Обоснование введения премиальных систем различных видов.
32. Трудовые ресурсы: понятие, особенности формирования, распределения, использования. Баланс трудовых ресурсов, методика разработки.
33. Рынок труда: понятие, особенности формирования и механизмы функционирования.
34. Занятость: понятие, формы, показатели, гарантии занятости.
35. Безработица: сущность, виды, социально-экономические последствия, пути минимизации.
36. Социально-экономическая сущность занятости. Занятость как элемент социально-экономической политики.
37. Целеполагание и принципы формирования целей организации и системы управления персоналом.
38. Сущность и классификация общих и конкретных функций управления персоналом.
39. Сущность и элементы экономического механизма управления персоналом организации.
40. Понятие и сущность трудового потенциала общества, организации, работника.
41. Взаимосвязь понятий «трудовой потенциал», «кадровый потенциал», «человеческий капитал».
42. Современная концепция «человеческого капитала».
43. Методы и инструменты экономической оценки трудового потенциала организации.

44. Закономерности и принципы формирования кадровой политики
45. Взаимодействие, взаимосвязь и взаимообусловленность кадровой политики государства и кадровой политики организации
46. Основные направления кадровой политики организации
47. Государственная система управления трудовыми ресурсами
48. Организационная структура управления человеческими ресурсами и определяющие ее факторы
49. Организация отбора и набора персонала в организации
50. Организация высвобождения персонала
51. Управление деловой карьерой персонала
52. Кадровое, информационное и техническое обеспечение системы управления человеческими ресурсами
53. Нормативно-правовое обеспечение системы управления человеческими ресурсами
54. Сущность аттестации и деловой оценки человеческих ресурсов
55. Особенности стратегии организационного развития
56. Организационная культура в системе стратегического управления человеческими ресурсами
57. Факторы изменения роли человеческих ресурсов в современной организации
58. Стратегия управления знаниями человеческих ресурсов

4.1.2. Примеры практических заданий для подготовки к государственному экзамену

1. Организация с сезонным характером работы начала работать в апреле и закончила в августе. Среднесписочная численность работников составляла в апреле - 641 человек, мае - 1254, июне - 1316, июле - 820, августе - 457 человек. Определить среднесписочную численность работников за год

2. Определить потребность в работниках кондитерского цеха в супермаркете при годовой производственной программе в объеме 330 тыс. шт. кондитерских и хлебобулочных изделий и норме выработки в расчете на одного кондитера (пекаря) 220 изделий в смену.

3. Определить необходимое число работников для ежедневной уборки всех помещений магазина площадью 325 м², работающего с 8 до 24 часов (2 смены). Норма обслуживания составляет 170 м² в расчете на одного уборщика.

4. Определить необходимую численность основных рабочих для предприятия. На производстве намечается годовой объем работы в количестве 356 тыс. ед. продукции. Норма выработки – 270 ед. Число рабочих дней – 220.

5. Определить реальную заработную плату работника предприятия в текущем году. Известно, что в отчетном году заработная плата работника за данный месяц составляла 7000 руб., а в текущем – 9000 руб. Индекс роста потребительских цен за год составит 1,2.

6. Система оплаты труда на предприятии основана на применении внутриорганизационной Единой тарифной сетки (ЕТС).

Разряд	1	2	3	4	5	6	7	8
Коэффициент	1	1,5	2,1	2,7	3,2	4,0	4,5	5,0

Минимальный размер оплаты труда на предприятии установлен в сумме 12 000 руб. Определить должностной оклад работнику 5-го разряда и рассчитать сумму заработной платы за месяц, если он отработал 18 дней при норме 25 дней в месяц.

7. Начислить заработную плату работнику предприятия, если его должностной оклад составляет 15 000 руб. Он отработал 20 дней из 25 рабочих дней месяца. На предприятии по итогам месяца определен размер премии: 35% базового заработка.

8. Определить заработную плату кондитера столовой, если для него применяется сдельная расценка 1500 руб. за 100 кг. произведенных изделий. Фактически работником за месяц произведено 3,2 т кондитерских изделий при плане в 3 т изделий. За перевыполнение плана на предприятии предусмотрена премия в размере 10% сдельного заработка.

9. По данным таблицы рассчитать заработную плату работников предприятия по бестарифной модели оплаты труда с учетом времени работы. Норма времени работы за месяц – 160 часов. Средства на заработную плату работников в данном месяце составили 75 000 руб.

Работники	Отработано часов	Постоянный коэффициент*	Текущий коэффициент*	Общий коэффициент	Зарплата, д.ед.
1. Работник А	160	2	0,7		
2. Работник Б	136	1,5	0,4		
3. Работник В	152	1	0,6		

*постоянный коэффициент определяется должностью работника, а текущий учитывает качество работы

10. В организации работают 286 рабочих, плановый годовой фонд рабочего времени одного человека – 18 20 часов. В планируемом году намечено сэкономить 40 тыс. чел.-ч. Определить плановую трудоёмкость производственной программы, новую трудоёмкость с учётом экономии затрат труда, относительное сокращение трудоёмкости.

11. В цехе завода имеется 60 аппаратов для выработки минеральных удобрений. Каждый аппарат обслуживается звеном в составе 3 человек. График работы 4-хсменный (смена по 6 часов). Предприятие работает непрерывно, а каждый рабочий 225 дней в году. Определить явочную и списочную численность рабочих.

12. Складской товарооборот в оптовых ценах за год составил 50 000 тыс. руб., численность складских работников 200 человек. На плановый год товарооборот увеличится на 25%, а численность останется прежняя.

Определить фактическую и плановую производительность труда и рост производительности труда в %.

13. В течение года на участке необходимо обработать 50 тыс. деталей. Сменная норма выработки – 25 деталей, коэффициент выполнения норм – 1,25. Число рабочих дней в году 228. Определить численность рабочих.

4.2 Примерная тематика выпускных квалификационных работ

Направление подготовки 38.04.01 Экономика,
направленность (профиль) программы «Экономика управления персоналом»

1. Оценка эффективности и результативности кадровой политики
2. Место кадрового планирования в системе управления персоналом организации
3. Сущность, цели и задачи кадрового планирования
4. Разработка стратегии социального и кадрового развития организации (на примере...)
5. Оценка социально-трудовых и кадровых процессов в организации (на примере...)
6. Оценка качества персонала и эффективности труда в организации (на примере...)
7. Разработка проектных решений по формированию и развитию системы мотивации и стимулирования труда (организации и регламентации труда, формирования и развития персонала, маркетинга персонала, др.) (на примере...)
8. Повышение конкурентоспособности персонала организации (на примере...)
9. Формирование и разработка программ обучения персонала, оценка их эффективности (на примере...)
10. Методы эффективного руководства персоналом организации (на примере...)
11. Планирование работы с персоналом как форма реализации кадровой политики организации (на примере...)
12. Разработка программ удовлетворения перспективных потребностей организации в персонале (на примере...)

13. Бюджетирование и планирование средств на персонал организации (на примере...)
14. Оптимизация инвестиций в человеческий капитал (на примере...)
15. Разработка и оценка эффективности программ социального развития организации (на примере...)
16. Совершенствование организации и проведения социального и кадрового аудита (на примере...)
17. Экономика стимулирования персонала как фактор повышения конкурентоспособности предприятия (на примере...)
18. Корпоративная культура как инструмент повышения эффективности деятельности предприятия (на примере...)
19. Экономические методы управления персоналом предприятия (на примере...)
20. Современные подходы к подбору персонала: механизмы реализации и экономическая эффективность (на примере...)
21. Стратегии найма персонала российскими предприятиями
22. Особенности мотивации и стимулирование персонала на предприятиях сферы... (обслуживания, торговли, производственных) (на примере...)
23. Аттестация как метод оценки работников предприятия (на примере...)
24. Разработка системы деловой оценки персонала как условие повышения эффективности деятельности предприятия (на примере...)
25. Совершенствование системы оценки персонала в новых экономических условиях (на примере...)
26. Оценка персонала как основа принятия экономических и управленческих решений (на примере...)
27. Обучение персонала как фактор повышения эффективности деятельности предприятия (на примере...)
28. Экономическая эффективность в управлении персоналом предприятия (на примере...)
29. Формирование антикризисной кадровой политики предприятия (на примере...)
30. Оценка и оптимизация затрат на персонал (на примере...)
31. Развитие аудита и контроллинга системы управления персоналом (на примере...)
32. Аутсорсинг персонала организации, его экономическая эффективность (на примере...)
33. Кадровый потенциал организации и повышение эффективности его использования (на примере...)
34. Повышение эффективности системы мотивации труда на основе формирования компенсационного пакета (на примере...)
35. Проектирование системы оплаты труда в организации (на примере...)
36. Экономическая оценка результативности труда персонала (на примере...)
37. Оценка эффективности труда персонала в организации (на примере...)

38. Формирование системы экономического стимулирования труда работников предприятия (на примере...)
39. Социальная защита работников в условиях экономической нестабильности (на примере...)
40. Оценка экономической эффективности системы материального стимулирования работников на предприятии (на примере...)
41. Оценка экономической эффективности системы нематериального стимулирования работников предприятия (на примере...)
42. Формирование системы оплаты труда работников предприятия (на примере...)
43. Методология оценки эффективности системы вознаграждения работников предприятия (на примере...)
44. Экономические методы управления персоналом на разных этапах жизненного цикла организации (на примере...)
45. Оценка трудового потенциала организации (на примере...)
46. Анализ тенденций развития рынка консалтинговых и рекрутинговых услуг в сфере управления персоналом
47. Антикризисный HR: специфика его проведения в современной России
48. Применение инновационных бизнес-технологий в сфере HR.
49. Региональные особенности рынка труда и их влияние на качество персонала организации
50. Свободная тема по инициативе слушателя по согласованию с научным руководителем

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

5.1. Подготовка и проведение государственного экзамена

5.1.1. Требования к выпускнику, проверяемые в ходе государственного экзамена

Государственный экзамен является составной частью государственной итоговой аттестации выпускников по направлению подготовки 38.04.01 Экономика, направленность (профиль) программы «Экономика управления персоналом» и призван выявить и оценить теоретическую и практическую подготовку к решению профессиональных задач в области финансов и кредита в соответствии с требованиями ФГОС ВО.

Государственный экзамен проводится в виде государственного междисциплинарного экзамена.

В рамках проведения государственного экзамена проверяется степень сформированности у выпускников следующих компетенций:

Шифр компетенции	Формулировка компетенции
<i>Регламентированные ФГОС ВО и ОПОП ВО</i>	
<i>Общекультурные компетенции (ОК)</i>	
ОК-1	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу

Шифр компетенции	Формулировка компетенции
ОК-2	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения
<i>Общепрофессиональные компетенции (ОПК)</i>	
ОПК-1	готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности
<i>Профессиональные компетенции (ПК)</i>	
ПК-6	способностью оценивать эффективность проектов с учетом фактора неопределенности
ПК-7	способностью разрабатывать стратегии поведения экономических агентов на различных рынках
ПК-11	способностью руководить экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти
ПК-12	способностью разрабатывать варианты управленческих решений и обосновывать их выбор на основе критериев социально-экономической эффективности

5.1.2. Перечень и содержание основных дисциплин образовательной программы или их разделов, выносимых для проверки на государственном экзамене

Программа государственного экзамена охватывает тематику изученных студентом дисциплин теоретической и практической подготовки по направлению 38.04.01 Экономика, направленность (профиль) программы «Экономика управления персоналом».

В программу включены основные разделы таких предусмотренных образовательной программой дисциплин, как «Современная экономика труда», «Экономика и нормирование труда», «Стратегическое управление человеческими ресурсами», «Экономический анализ использования трудового потенциала в организации».

Современная экономика труда

Предмет и объект дисциплины, ее место и роль в системе экономических наук и наук о труде и персонале, цели, миссия и задачи. Теоретические основы экономики труда. Уровни экономики труда. Труд как социально-экономическая система и как процесс. Изменение подходов к определению роли живого труда в экономике. Генезис, развитие и взаимосвязь основных понятий, связанных с трудом. Законы экономики труда. Развитие науки о труде в мире и в России, теории и концепции современной экономики труда. Общественная организация труда, ее элементы, принципы и эволюция. Система социально-трудовых отношений, ее структура, субъекты, уровни, принципы и механизмы реализации. Типы социально-трудовых отношений и принципы, их определяющие. Рыночная система трудовых отношений. Труд в постиндустриальном обществе.

Рабочая сила, трудовые ресурсы, человеческие ресурсы, персонал, человеческий капитал. Трудовой потенциал в системе экономических ресурсов. Теория трудового потенциала общества. Основные составляющие воспроизводства трудового потенциала. Интеллектуальный потенциал, его значение в информацион-

ном обществе. Система экономических отношений по поводу формирования, распределения и использования человеческих ресурсов и трудового потенциала. Население как субъект и объект общественного производства. Закономерности развития населения и экономики. Особенности влияния различных видов движения населения на воспроизводство человеческих ресурсов и трудового потенциала. Современная демографическая ситуация в России, ее особенности и перспективы изменения. Теоретические основы разработки демографической и миграционной политики. Приоритетные направления и меры демографической и миграционной политики в современной России, их стоимостная оценка. Зарубежный опыт разработки и реализации мер демографической и миграционной политики. Баланс трудовых ресурсов: значение в обеспечении экономики рабочей силой, территориальные и отраслевые балансы, расчет основных показателей, пути совершенствования методики разработки

Качество рабочей силы: основные элементы, требования и показатели. Качество рабочей силы, качество труда и качество продукта труда, их взаимосвязь и место в системе всеобщего (тотального) управления качеством – TQM. Качество рабочей силы в современной России: тенденции и проблемы. Социально-личностные характеристики рабочей силы. Мотивационная составляющая качества рабочей силы. Регулирование качества рабочей силы на уровне государства, региона, отрасли, организации и индивидуума. Профессиональные стандарты, их роль в управлении качеством рабочей силы. Профессионализм - понятие, уровни, этапы становления и показатели. Квалификация работника и квалификация работы. Уровень и критерии квалификации работника. Квалификационные характеристики. Основные составляющие развития профессионализма. Профорентация. Профессиональная подготовка, переподготовка. Повышение профессиональной квалификации. Роль непрерывного образования в процессе профессионализации.

Компетентность и компетенции: основные подходы к определению, взаимосвязь понятий. Классификация компетенций, их содержание и определяющие факторы. Составляющие компетентности. Виды профессиональной компетентности. Профилирование должности, составление карты компетенций. Основные элементы профессионально-должностного профиля рабочего места. Спецификация работы. Модель компетенций. Подходы к разработке и использованию модели компетенций в организации. Основной инструментальный построения модели компетенций. Проектирование модели компетенций. Формирование профилей компетенций под конкретные должности. Формирование и развитие компетенций. Оценка компетенций. Стимулирование развития компетенций. Прогнозирование и разработка компетенций рабочей силы. Управление компетенциями на уровне общества, организации и личности. Разработка учебных программ, направленных на развитие конкретных компетенций.

Рынок труда: уровни, основные элементы, виды, механизм, цикличность функционирования, сегментирование, тенденции развития. Спрос и предложение на рынке труда, факторы их формирующие. Гибкость рынка труда. Демографические и миграционные факторы предложения труда. Мобильность на рынке труда. Конкурентоспособность работника на рынке труда: понятие, составные элементы, определяющие факторы. Конкурентоспособность трудовых ресурсов и персонала.

Формы и виды конкурентоспособности персонала. Российская модель рынка труда и перспективы ее развития. Инфраструктура рынка труда. Государственная политика занятости, формы и методы регулирования занятости. Регулирование отношений занятости на международном уровне, МОТ. Моделирование и прогнозирование формирования спроса и предложения на рынке труда, прогнозирование численности и состава трудовых ресурсов. Внешний рынок труда, внутренний рынок труда – взаимное влияние и взаимодействие. Кадровые агентства. Внутрифирменное движение персонала: природа, формы, факторы и мотивы. Регулирование внутрифирменной мобильности работников.

Эффективность трудовой деятельности как основной фактор развития экономики, ее конкурентоспособности и качества жизни населения. Производительность и эффективность труда: понятия, место в системе показателей эффективности производства (деятельности), виды, показатели и методы измерения. Теории производительности труда. Управление повышением производительности труда. Современные концепции качества и уровня жизни. Качество жизни в постиндустриальном (информационном) обществе. Модели и составляющие качества жизни, их взаимосвязь. Компоненты, факторы, параметры и оценка уровня жизни. Важнейшие объективные показатели для международного сравнения качества и уровня жизни. Механизмы регулирования уровня жизни. Социальные стандарты уровня жизни. Различные подходы к оценке бедности. Проблема абсолютной и относительной бедности в аспекте стабилизации уровня жизни. Пути повышения уровня жизни населения, связь экономического роста и повышения уровня жизни. Качество трудовой жизни как важнейший элемент содержательной составляющей качества жизни: понятие и факторы его формирующие, показатели и оценка, направления и методы повышения. Доходы населения и их виды, особенности формирования и распределения. Дифференциация денежных доходов, ее показатели. Государственная политика доходов и ее регуляторы. Вознаграждение за труд и порядок его регулирования. Теоретические основы оплаты труда. Функции оплаты труда в обществе. Сущностные характеристики заработной платы. Системы регулирования заработной платы в экономике и их составляющие. Механизм регулирования заработной платы на макроуровне. Варианты регулирования заработной платы - государственный и договорной. Внутрифирменная организация заработной платы: понятие, принципы и элементы. Структура и формирование средств на оплату труда работников организаций разных форм собственности. Формы и системы оплаты труда работников, их особенности, назначение, разновидности и условия применения. Тарифные и бестарифные системы оплаты труда, гибкие методы оплаты труда. Базовая ставка оплаты труда, ее формирование; поощрительные и компенсационные надбавки и доплаты к ставкам и окладам.

Организация труда как условие эффективного использования рабочей силы. Сущность и содержание организации труда, ее задачи, принципы и функции. Трудовые процессы и их организация.

Государственное управление трудом: содержание, механизмы. Система управления трудом и персоналом в организации, ее развитие. Инновационное управление трудом и персоналом. Сопротивление персонала инновациям и мето-

ды его преодоления. Трудовой потенциал организации в системе стратегического управления. Стратегическое управление трудом и персоналом: сущность, составляющие, виды, разработка и критерии выбора стратегии. Этапы формирования системы стратегического управления персоналом. Управление трудом в условиях кризиса и антикризисное управление трудом. Реструктуризация системы управления трудом на предприятии: значение, проблемы, мероприятия и их оценка.

Кадровая политика как средство реализации кадровой стратегии. Государственная кадровая политика: понятие, типы, основные принципы, субъекты и объекты. Цели и приоритеты современной государственной кадровой политики. Формирование кадровой политики. Направления реализации кадровой политики государственными органами. Кадровая политика организации и ее место в стратегии бизнеса. Механизм реализации кадровой политики организации.

Система трудовых показателей, их учет и использование в системе управления. Анализ, планирование, прогнозирование, моделирование, учет и контроль трудовых показателей в рыночной экономической системе. Взаимосвязь трудовых показателей с экономическими показателями деятельности организации. Оценка эффективности и аудит в социально-трудовой сфере. Бюджетирование и управление инвестициями (расходами) в персонал. Основные статьи расходов на персонал, способы их калькулирования и оценка их эффективности. Планирование труда и кадровое планирование. Оперативный план работы с персоналом. Формирование персонала организации. Набор персонала как единство привлечения и найма. Управление трудовой адаптацией, оценка ее успешности. Оценка и аттестация персонала.

Оцениваемые компетенции: ОК-1, ОК-2, ОПК-1.

Стратегическое управление человеческими ресурсами

Понятия «кадры», «управление персоналом», «управление человеческими ресурсами» (УЧР)? основные подходы и сущность понятий. Эволюция концепции управления человеческими ресурсами. Цели и задачи управления человеческими ресурсами. Модели управления человеческими ресурсами: модель соответствия, гарвардская схема, модель Р.Уолтона, Дэвида Геста, и др. Управление человеческими ресурсами как теория и как практика. Основные виды деятельности в сфере управления человеческими ресурсами.

Функции управления человеческими ресурсами: планирование потребности в человеческих ресурсах, организация найма, адаптация человеческих ресурсов, оценка и мотивация деятельности человеческих ресурсов; их развитие, Согласование стратегии развития организации, стратегии управления человеческими ресурсами и основных функций.

Методы управления человеческими ресурсами, их классификация, области применения. Сущность и состав административных, экономических и социально-психологических методов управления человеческими ресурсами. Опыт зарубежных стран по применению методов управления человеческими ресурсами (персоналом). Развитие системы методов управления человеческими ресурсами в современных условиях.

Основные виды планирования человеческих ресурсов Потребность в чело-

веческих ресурсов (персонале) и планирование потребности в персонале (общая и дополнительная потребность). Методы прогнозирования потребностей в персонале. Анализ рабочего места, анализ работы. Должностные инструкции. Планирование привлечения человеческих ресурсов: основные источники привлечения. Планирование использования человеческих ресурсов организации. Планирование высвобождения персонала, основные виды увольнений. Соблюдение норм трудового законодательства при планировании высвобождения человеческих ресурсов. Планирование обменом человеческих ресурсов. Планирование сохранения кадрового состава. Планирование расходов по содержанию человеческих ресурсов. Планирование производительности труда

Найм человеческих ресурсов: сущность и основные подходы к понятию. Внешние и внутренние источники привлечения персонала, их преимущества и недостатки. Стадии процесса найма. Анализ рабочего места, набор персонала, подбор и отбор человеческих ресурсов, прием персонала, Разработка критериев для подбора и отбора кандидатов на занятие вакантной должности.

Отбор персонала. Цели отбора. Основные этапы и методы отбора, их содержание. Организация процедуры отбора. Использование тестов, их классификация и обоснованность применения. Группировка и содержание критериев и показателей отбора. Методы оценки кандидатов на вакантную должность. Организация приема персонала. Соблюдение правовых норм при приеме. Пути совершенствования подбора и отбора персонала организации.

Адаптация человеческих ресурсов. Виды адаптации. Особенности адаптации различных категорий персонала.

Понятие и цели дедовой оценки человеческих ресурсов. Оценка деятельности персонала и аттестация. Организационные аспекты проведения деловой оценки. Периодичность проведения оценки. Объекты и субъекты деловой оценки. Информационное обеспечение процесса дедовой оценки,

Классификация показателей деловой оценки человеческих ресурсов. Применимость показателя оценки для различных групп сотрудников. Основные требования к показателям оценки человеческих ресурсов,

Методы оценки человеческих ресурсов. Особенности применения различных методов оценки, их преимущества и недостатки Подведение итогов и использование результатов деловой оценки. Оценка как инструмент подбора и отбора человеческих ресурсов.

Сущность аттестации персонала. Основные цели и задачи проведения аттестации. Содержание этапов проведения аттестации: подготовительный этап, непосредственно аттестация работников, заключительный этап. Содержание документации при проведении аттестации работников.

Сущность и понятие кадровой политики организации, Факторы, определяющие кадровую политику. Зависимость кадровой политики от стратегии управления организацией.

Основные типы и виды кадровой политики. Направления реализации кадровой политики организации, предприятия. Документы, в которых находит отражение кадровая политика организации. Этапы проектирования кадровой политики

организации.

Эффективность реализации кадровой политики и стратегии управления человеческими ресурсами.

Зарубежный и отечественный опыт разработки кадровой политики на основе стратегии управления организацией, Современные тенденции развития кадровой политики организации и стратегии управления организацией.

Понятие «стратегическое управление человеческими ресурсами». Сфера стратегического управления человеческими ресурсами. Смысл и цели стратегического управления человеческими ресурсами.

Подходы к стратегическому управлению человеческими ресурсами. Подход, ориентированный на ресурсы, их потенциал. Модель «потенциал ресурсов». Модель «стратегическое соответствие». Основные подходы к разработке стратегий ЧР (формулировка Р.Ричардсона и М.Томпсона), Модели «наилучшее практическое решение», «наилучшее соответствие», «конфигурационный» подход. Ограничения концепции стратегического управления человеческими ресурсами.

Оцениваемые компетенции: ОК-1, ОК-2, ПК-6, ПК-7, ПК-12.

Экономика и нормирование труда

Социально-экономическая структура экономики труда: организация, интенсивность, напряженность, тяжесть, профессионализм, компетентность, производительность, эффективность труда, управление трудом, качество трудовой жизни, рабочей среды и труда. Воспроизводственный подход к пониманию экономики труда. Социально-трудовая сфера, взаимосвязь экономического и социального развития.

Экономические подходы к экономике труда: неоклассический, кейнсианский, маржиналистский, марксистский, технократический, институциональный. Развитие науки о труде в мире и теоретические взгляды: Ф. Тейлора, А. Файоля, Г. Эмерсона, Ф. и Л. Гилбретов, Г. Форда, Э. Мейо, Ж. Фридмана, А. Маслоу и др.; в России: А.К. Гастева, П.М. Керженцева, О.А. Ерманского, С.Г. Струмилина, А.В. Чайнова и др.

Теоретические и организационно-экономические предпосылки регламентации труда. Историческое развитие теории регламентации труда. Регламентация труда как фактор повышения эффективности управленческой деятельности. Объекты регламентации труда. Сущность и классификация регламентов труда. Регламенты функционального разделения труда, построения организационных структур управления, технологии выработки, обоснования, принятия и реализации управленческих решений. Организационные формы регламентации труда. Методы регламентации труда.

Понятие управленческого труда. Классификация методов регламентации управленческого труда. Методика расчета регламентов численности управленческого персонала по подсистемам системы управления организацией. Система документационного обеспечения управления. Организационная, нормативная, планово-учетная и распорядительная документация. Методы проектирования регламентирующей документации управленческой деятельности.

Особенности регламентации труда руководителей, специалистов и других

служащих. Регламенты построения организационных структур управления. Разделение, специализация и кооперация управленческого труда. Функциональная организация труда работников управления. Делегирование полномочий. Регулирование степени централизации управления.

Регламентация режимов труда и отдыха. Регламенты организации рабочих мест. Теоретико-методологические подходы к формированию системы регламентации труда.

Улучшение социально-экономических и производственных условий труда - важнейший фактор обеспечения социальной защищенности работников в процессе труда в условиях рыночной экономики.

Условия труда как социально-экономическая категория. Содержание понятия условия труда. Факторы, определяющие условия труда, элементы, составляющие условия труда и их характеристика (социально-гигиенические, психофизиологические, эстетические и социально-психологические).

Необходимость комплексного подхода к анализу и оценке условий труда. Методы и критерии оценки условий труда. Тяжесть выполняемой работы как интегральный критерий оценки уровня условий труда. Оценка условий труда на основе определения тяжести труда. Карты условий труда на рабочих местах.

Основные направления работы по улучшению условий труда. Профилактические и защитные меры технического, лечебно-профилактического, санаторно-технического, социально-экономического, социально-психологического и организационного характера.

Понятие режимов труда и отдыха. Значение научно-обоснованных режимов труда и отдыха для снижения влияния неблагоприятных условий труда и поддержания работоспособности человека. Разновидности режимов труда и отдыха. Использование гибких режимов труда и отдыха.

Графики сменности. Виды графиков сменности. Выбор рациональных графиков сменности с учетом конкретных производственных условий. Основные требования и направления рационализации графиков сменности. Организация многосменной работы.

Охрана и безопасность труда. Их влияние на результативность труда и производства. Новые направления обеспечения охраны труда, принятые в трудовом кодексе РФ. Зарубежный опыт нормирования и охраны труда.

Сущность, содержание и задачи нормирования труда. История нормирования труда. Нормирование как неотъемлемая часть управления. Многоаспектный характер деятельности по нормированию труда. Техническое, экономическое, психофизиологическое, социальное обоснование норм труда. Анализ состояния нормирования труда.

Система норм и нормативов труда. Уровни норм и нормативов. Классификация норм труда. Нормы затрат труда и нормы результатов труда. Структура затрат рабочего времени.

Методы нормирования труда: аналитический и суммарный методы нормирования труда. Аналитически-расчетный и аналитически-исследовательский методы. Микроэлементное нормирование труда. Отечественные и зарубежные системы микроэлементного нормирования труда.

Задачи и методы изучения затрат рабочего времени. Фотография рабочего времени. Самофотография. Хронометраж. Фотохронометраж. Виды фотографии рабочего времени. Основные этапы наблюдения. Анализ результатов. Нормативный и фактический балансы рабочего времени. Коэффициенты полезного использования рабочего времени, полезного использования оборудования, потерь рабочего времени.

Особенности нормирования труда управленческого персонала. Объекты нормирования. Аналитически-расчетный метод нормирования: единые нормы времени, типовые нормы времени, нормативы численности по функциям управления. Использование дифференцированных и укрупненных норм. Нормативы управляемости. Нормативы обслуживания. Нормативы соотношений. Нормативы трудоемкости.

Основания для пересмотра норм труда. Порядок введения, замены и пересмотра норм труда. Аттестация норм труда. Использование календарных планов. Этапы разработки норм труда. Системный характер деятельности по нормированию труда в организации. Современные тенденции в управлении нормированием. Значение социально-экономических и социально-психологических факторов в нормировании труда. Основные задачи совершенствования нормирования труда. Законодательное регулирование нормирования труда.

Оцениваемые компетенции: ПК-3, ПК-4, ПК-6, ПК-7, ПК-11, ПК-12.

Экономический анализ использования трудового потенциала в организации

Роль труда в экономике. Понятие трудового потенциала. Взаимосвязь понятий: трудовые ресурсы, рабочая сила, трудовой потенциал, человеческий капитал

Понятие трудового потенциала человека. Взгляда различных авторов на термин «трудовой потенциал». Структура трудового потенциала человека. Компоненты трудового потенциала: здоровье, нравственность, творческий потенциал, активность, организованность и ассертивность, образование, профессионализм, ресурсы рабочего времени. Оценка качества трудового потенциала человека.

Понятие трудового потенциала организации, его отличие от трудового потенциала человека. Структура (составляющие) трудового потенциала организации.

Кадровый потенциал, включающий имеющиеся у работников профессиональные знания, умения и навыки, уровень развития которых обуславливает профессиональную компетентность кадров, а также познавательные способности, наличие которых служит основой непрерывного развития трудового потенциала как отдельных работников, так и всей организации.

Профессиональный потенциал: сложившаяся на предприятии структуру профессий, специальностей и должностей, соотношением между которыми определяются на предприятии количественные и качественные показатели численности отдельных категорий персонала, а также перечень необходимых рабочих мест и профессиональные требования к работникам.

Квалификационный потенциал: уровень квалификации персонала организации, соотношением квалификации работников и выполняемых ими работ, а также качественными изменениями в трудовом потенциале.

Организационный потенциал: эффективность функционирования трудового коллектива, рациональность организации труда, полноту использования трудового потенциала каждого исполнителя, согласованность, координация, ритмичность трудовых усилий работников, организация рабочего процесса и трансформация общих целей предприятия в задачи отдельных структурных подразделений и, далее, в задания конкретным работникам.

Трудовой потенциал как комплексная категория, характеризующая участие человека в процессе труда. Количественный и качественный подход к оценке трудового потенциала организации. Показатели количественной оценки трудового потенциала: численность промышленно-производственного персонала и персонала непромышленных подразделений; текучесть кадров; состав работников по категориям; половозрастной состав персонала; состав персонала по стажу работы; соотношение возможного и фактического рабочего времени.

Качественный подход к оценке трудового потенциала на основе показателей образовательного, квалификационного уровня работников; объема знаний, трудовых навыков и умений работников; показателей состояния здоровья; личностных характеристик персонала.

Методы оценки трудового потенциала: комплексный, экономический, упрощенный, временной, стоимостной, а также метод балльной оценки; кластерный метод, или метод оценки с использованием эталонов; коэффициентный метод. Методики оценки трудового потенциала с количественной стороны: методика В. В. Адамчука, О. В. Ромашова и М. Е. Сорокиной на основе показателя совокупного потенциального фонда рабочего времени; подход М.И. Бухалкова, учитывающий производительность труда персонала; методика Ю.Г. Одегова на основе коэффициентов интенсивности труда, занятости работников и выполнения норм выработки.

Интегральная оценка трудового потенциала: методы и методики оценки трудового потенциала, выражающие совокупность компонентов, составляющих трудовой потенциал с количественной и качественной сторон, в виде одного показателя. Методы оценки трудового потенциала Б.М. Генкина (индекс трудового потенциала), Т.В. Хлоповой, метод взвешенной суммы, методика Г.А. Хмелевой (коэффициенты состояния здоровья, квалификации, нравственного климата, новаторства, инновационной активности, уровня образования, стабильности персонала, физической трудоспособности).

Классификация показателей оценки трудового потенциала персонала организации: показатели, характеризующие обеспеченность кадрами и профессионально-квалификационные качества работников; показатели социокультурной (личностной) характеристики трудового потенциала персонала.

Производительность труда как мера эффективности труда. Анализ динамики производительности труда работников предприятия. Задачи анализа динамики производительности труда: установление степени выполнения и напряженности задания по росту производительности труда; выявление факторов, влияющих на

динамику производительности труда; установление резервов роста производительности труда и мер по их использованию. Методика анализа динамики производительности труда работников предприятия.

Анализ влияния численности и производительности на объём выпуска продукции: методика и интерпретация результатов анализа.

Факторный анализ производительности труда. Система обобщающих, частных и вспомогательных показателей оценки производительности труда. Методика факторного анализа производительности труда работников предприятия. Интерпретация результатов анализа.

Цели и задачи управления процессом формирования и использования трудового потенциала организации. Этапы управления процессом формирования и использования трудового потенциала организации. Анализ состояния и использования трудового потенциала как начальный этап процесса управления: динамика качественных и количественных характеристик трудового потенциала, соответствие фактического уровня трудового потенциала необходимому, степень использования трудового потенциала. Кадровое планирование – важнейший инструмент управления персоналом организации: система планов, подходы и методы планирования кадров, направления кадрового планирования.

Мероприятия по повышению эффективности использования трудового потенциала организации.

Оцениваемые компетенции: ОК-1, ОК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-12.

5.2. Подготовка и проведение защиты выпускной квалификационной работы

5.2.1. Требования к выпускной квалификационной работе

По итогам выполнения и защиты выпускной квалификационной работы проверяется степень сформированности у выпускников следующих компетенций:

Шифр компетенции	Формулировка компетенции
<i>Регламентированные ФГОС ВО и ОПОП ВО</i>	
<i>Общекультурные компетенции (ОК)</i>	
ОК-1	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу
ОК-2	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения
ОК-3	готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала
<i>Общепрофессиональные компетенции (ОПК)</i>	
ОПК-1	готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности
ОПК-2	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ОПК-3	способностью принимать организационно-управленческие решения
<i>Профессиональные компетенции (ПК)</i>	
ПК-1	способностью обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными учеными

Шифр компетенции	Формулировка компетенции
	чественными и зарубежными исследователями, выявлять перспективные направления, составлять программу исследований
ПК-2	способностью обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования
ПК-3	способностью проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой
ПК-4	способностью представлять результаты проведенного исследования научному сообществу в виде статьи или доклада
ПК-5	способностью самостоятельно осуществлять подготовку заданий и разрабатывать проектные решения с учетом фактора неопределенности, разрабатывать соответствующие методические и нормативные документы, а также предложения и мероприятия по реализации разработанных проектов и программ
ПК-6	способностью оценивать эффективность проектов с учетом фактора неопределенности
ПК-7	способностью разрабатывать стратегии поведения экономических агентов на различных рынках
ПК-8	способностью готовить аналитические материалы для оценки мероприятий в области экономической политики и принятия стратегических решений на микро- и макроуровне
ПК-9	способностью анализировать и использовать различные источники информации для проведения экономических расчетов
ПК-10	способностью составлять прогноз основных социально-экономических показателей деятельности предприятия, отрасли, региона и экономики в целом
ПК-11	способностью руководить экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти
ПК-12	способностью разрабатывать варианты управленческих решений и обосновывать их выбор на основе критериев социально-экономической эффективности

5.3. Цель и задачи выполнения выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации)

Федеральным государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования предусмотрено выполнение выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации), что позволяет оценить не только овладение выпускником высшего учебного заведения теоретическими знаниями, но и умение применить эти знания на практике.

Основными целями выполнения и защиты выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) являются:

- углубление, систематизация и интеграция теоретических знаний и практических навыков по направлению подготовки;
- развитие умения критически оценивать и обобщать теоретические положения;
- применение полученных знаний при решении прикладных задач по направлению подготовки;
- стимулирование навыков самостоятельной аналитической работы;
- овладение современными методами научного исследования;

- выявление степени подготовленности магистрантов к практической деятельности в современных условиях;
- демонстрация навыков публичной дискуссии и защиты научных идей, предложений и рекомендаций.

Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) должна включать рукопись, отзыв научного руководителя, внешнюю рецензию, процедуру защиты, служат инструментом, позволяющим государственной аттестационной комиссии сформировать обоснованное суждение о том, достиг ли ее автор в ходе освоения образовательной программы результатов обучения, отвечающих квалификационным требованиям ФГОС ВО. В ходе публичной защиты самостоятельно выполненной работы студент получает возможность доказать членам ГАК состоятельность претензий на присвоение ему определенной ФГОС степени магистра.

Выпускной квалификационной работе (магистерской диссертации) должны быть присущи актуальность и новизна. Работа должна иметь научную и практическую ценность. На оценку качества влияет количество научных публикаций и докладов по теме работы.

Государственная аттестационная комиссия в ходе защиты выявляет наличие у автора ВКР знаний, умений и навыков, присущих работнику, способному самостоятельно решать научно-исследовательские, организационно-управленческие, научно-учебные задачи.

Результаты любого итогового аттестационного испытания оценивают оценками «отлично», «хорошо» «удовлетворительно» и «неудовлетворительно» и объявляют в тот же день после оформления в установленном порядке протоколов заседаний ГАК.

5.4 Организация выполнения выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации)

5.4.1 Выбор темы и закрепление научного руководителя

Студент готовит ВКР самостоятельно под руководством научного руководителя.

Выпускную квалификационную работу (магистерскую диссертацию) можно выполнять на базе коммерческих предприятий, а также в научно-исследовательских лабораториях и центрах. Темы ВКР формулируют и утверждают на заседаниях выпускающей кафедры.

Непосредственное руководство ВКР осуществляет научный руководитель.

Обязанности научного руководителя заключаются в следующем:

- практической помощи студенту в выборе темы диссертации и разработке индивидуального плана;
- оказании помощи в выборе методики проведения исследования;
- предоставлении квалифицированных консультаций по подбору литературы и фактического материала;
- осуществлении систематического контроля за ходом выполнения работы в соответствии с разработанным планом;
- проведении оценки качества выполнения работы в соответствии с предъ-

являемыми к ней требованиями (на основании рецензии научного руководителя).

Научными руководителями ВКР могут быть профессора и доценты (штатные или совместители), имеющие ученую степень доктора или кандидата наук.

Научный руководитель контролирует все стадии подготовки и написания работы вплоть до ее защиты. Студент не менее одного раза в месяц отчитывается перед руководителем о выполнении задания.

Выбор темы имеет исключительно большое значение. Практика показывает, что правильно выбрать тему – это значит наполовину обеспечить успешное ее выполнение. Тема диссертации должна как можно полнее отражать ее содержание и преследуемые цели. Это и материал, отобранный и организованный в соответствии с задачами исследования. Это и предмет изучения, отраженный в утвержденном направлении исследования и ставший, поэтому, содержанием ВКР.

Студенту предоставляется право самостоятельного выбора темы из примерной тематики ВКР, утвержденной выпускающей кафедрой. Студент может предложить свою тему, обосновав целесообразность ее разработки и соответствие тематики работы основной образовательной программе, по которой он обучается. Окончательное решение о теме ВКР студента и научном руководителе работы принимает заведующий выпускающей кафедрой.

На основании письменного заявления студента по установленной форме о закреплении избранной темы выпускающая кафедра назначает научного руководителя выпускной квалификационной работы.

Заявления студентов, подписанные научными руководителями и заведующим выпускающей кафедрой, передаются на кафедру для подготовки приказов об утверждении тем выпускных квалификационных работ. После выхода приказа формулировка темы выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) изменению не подлежит. Если обнаружилась необходимость уточнения темы или ее изменения, оформляется дополнительный приказ в порядке исключения.

Научный руководитель помогает готовить рукопись, однако решение о внесении исправлений в рукопись остается за автором работы. Студент лично отвечает за все сведения, содержащиеся в рукописи, за достоверность приведенных данных, за оформление рукописи и материалов, представленных в приложении.

Руководитель регулярно консультирует студента по вопросам содержания и оформления работы, последовательности изложения вопросов, оказывает помощь в сборе дополнительной информации, информирует кафедру о положении дел у студента в части подготовки выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации). Руководитель читает по мере готовности отдельные главы (разделы) выпускной квалификационной работы, либо всю работу целиком, отмечает недостатки и упущения, ошибки, неточности, неясные места. Оценивая содержание работы, руководитель проверяет ее на некорректные заимствования с помощью системы «Антиплагиат. Вуз», сообщает о результатах студенту. **Доля авторского текста при проверке по программе «Антиплагиат.Вуз» должна составлять не менее 70%, что должно быть подтверждено отчетом о проверке с подписью студента и научного руководителя.** Студент должен внимательно

изучить замечания руководителя, внести в работу необходимые дополнения, уточнения и исправления.

Конкретные требования к содержанию, структуре, формам представления и объемам ВКР вырабатывает выпускающая кафедра. Эти требования доводят до студентов, научных руководителей, рецензентов в форме методических пособий и указаний, которые составляют выпускающие кафедры.

В процессе написания и защиты ВКР студент должен проявлять компетенции, сформированные за время обучения в соответствии с требованиями государственного образовательного стандарта.

Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) должна основываться на изучении передового опыта по исследуемой проблеме и конкретных материалах организации, являющейся базой научно-исследовательской практики и содержать решение сложной нестандартной задачи, стоящей перед организацией или ее подразделениями.

Успешному написанию выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) способствует обстоятельное и вдумчивое ознакомление со специальной литературой, как отечественной, так и зарубежной, критическое отношение к нормативным документам: инструкциям, положениям, указаниям, методикам финансового анализа и планирования.

После завершения работы по написанию выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) студент распечатывает отчет об оригинальности текста работы (подписывает отчет студент и научный руководитель). Научный руководитель готовит отзыв и рекомендует работу к защите, ставит свою подпись на титульном листе работы. Затем студент регистрирует выпускную квалификационную работу, отчет об оригинальности текста работы и отзыв научного руководителя на кафедре. Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) должна быть зарегистрирована не позже чем за 3-4 дня до даты проведения защиты. К выпускной квалификационной работе (магистерской диссертации) может прилагаться справка о внедрении результатов исследования в деятельность конкретного предприятия.

После регистрации работа направляется на рецензирование. Рецензентами выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) являются лица из числа специалистов предприятий, организаций и учреждений соответствующей специальности или направления.

Не позднее, чем за 10 рабочих дней до начала защиты, в соответствии с графиком учебного процесса, выпускающая кафедра проводит предварительную защиту выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации). На предварительной защите в обязательном порядке должны присутствовать студенты, имеющие на руках готовую выпускную квалификационную работу (бумажный и электронный вариант на диске), отзыв научного руководителя, рецензию, отчет об оригинальности текста работы, и их научные руководители. Допуск к защите осуществляет по итогам предварительной защиты выпускной квалификационной работы. Протоколы заседаний кафедры по проведению предварительной защиты размещаются на сайте филиала не позднее 10 дней до проведения защиты выпускной квалификационной работы.

5.4.2 Структура ВКР и требования к ее содержанию

Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) имеет общепринятую структуру и состоит из введения, основной части и заключения.

Введение ВКР отражает логику проведенного исследования и позволяет оценить степень проработанности темы. Во Введении необходимо отразить следующее:

- обоснование выбора темы, ее актуальность;
- характеристику степени разработанности темы в отечественной и мировой науке;
- основную цель и задачи работы;
- объект и предмет исследования;
- научную новизну;
- методы исследования;
- характеристику практической значимости исследования;
- информационную базу исследования
- описание структуры работы.

Структура введения ВКР

ЭЛЕМЕНТ	КОММЕНТАРИЙ К ФОРМУЛИРОВКЕ
Актуальность темы	Следует раскрыть современный характер и необходимость исследования выбранной проблемы. Актуальность темы исследования может быть рассмотрена с трёх точек зрения: <i>Социальная актуальность.</i> Абзац о современном положении дел по отношению к проблеме исследования. (« <i>В существующих условиях... проблема не получила должного рассмотрения....</i> »). <i>Теоретическая актуальность.</i> Абзац о масштабе и глобальности теории вопроса. (« <i>Существует ... проблема, в то же время, (в управленческих науках) эта проблема не получила должного освещения в таких аспектах, как...</i> »). <i>Практическая актуальность.</i> Абзац о положении дел в практике темы. (« <i>Анализ практики показывает, что менеджеры торговых предприятий не знают (не умеют, не рассматривают), но при этом всё чаще сталкиваются с...</i> »).
Степень разработанности темы	Взгляды отечественных и зарубежных ученых на данную проблему.
Цель работы	Решение сформулированной проблемы и составляет цель исследования. Она должна заключаться в решении исследуемой проблемы путем ее анализа и практической реализации. Например: <i>цель исследования составляет решение данной проблемы; или цель исследования – разработка (создание, апробация, формирование) у кого-либо чего-либо.</i>
Задачи исследования	Задача – это данная в определенных конкретных условиях цель деятельности. ➤ Теоретическая задача (вариант формулировки по выбору): - описать (выявить) теоретические основы ...; - провести научный анализ состояния теории и практики...; - проанализировать (изучить) научную, методическую и др. литературу по

	<p>➤ Опытно-экспериментальная задача:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявить и охарактеризовать существенные характеристики ... (условия)...; - определить уровень развития ...; - определить степень сформированного.... <p>➤ Практическая задача:</p> <ul style="list-style-type: none"> - показать способы практического применения ...; - разработать и апробировать комплекс мероприятий ...; - разработать рекомендации...; - экспериментально проверить эффективность предложенной ...; - наметить возможные варианты ...способы...
Объект исследования	<p>Дать определение явлению или процессу, на которое (-ый) направлена исследовательская деятельность. Объект – то, что противостоит познающему субъекту (студенту), в познавательной деятельности. Та часть практики, с которой студент имеет дело.</p>
Научная новизна исследования	<p>главное требование к диссертации. Это значит, что выпускная квалификационная работа должна содержать новое решение научной задачи, имеющей существенное значение для соответствующей отрасли знаний, или новые научно обоснованные разработки, обеспечивающие решение важных прикладных задач экономики.</p> <p>К элементам новизны относятся следующие (в общем виде):</p> <ul style="list-style-type: none"> • новый объект исследования, т.е. задача, поставленная в диссертации, рассматривается впервые; • новая постановка известных проблем или задач (например, снятие допущений, принятие новых условий); • новый метод решения; • новое применение известного решения или метода; • новые следствия из известной теории в новых условиях; • новые результаты эксперимента, их следствия; • новые или усовершенствованные критерии, показатели и их обоснование; • разработка оригинальных математических моделей процессов и явлений, полученные с их использованием данные.
Предмет исследования	<p>Дать определение конкретным свойствам или сторонам объекта, которые предполагается исследовать. Предмет – это та сторона, тот аспект, та точка зрения, с которой исследователь познает целостный объект, выделяя при этом главные, наиболее существенные признаки объекта. Это более узкое понятие по сравнению с объектом исследования, что-то конкретное, реальное (то, что именно исследуют). Предмет либо совпадает с формулировкой темы, либо близок с ней по звучанию.</p>
Методы исследования	<p>Методы исследования могут быть следующими: изучение и анализ научной литературы, наблюдение, анкетирование, опрос, обследование, мониторинг, изучение какого-либо опыта, обобщение собственного опыта работы, эксперимент, математическая обработка экспериментальных данных, сравнительный анализ результатов и т.п.</p>
Информационная база исследования	<p>Перечислить источники информации, используемые для исследования.</p>
Практическая значимость работы	<p>позволяет оценить способность студента применять полученные навыки и умения к анализу конкретного объекта исследования</p>
Структура работы	<p>Дается общее описание структуры работы</p>

В основной части ВКР должно быть полно и систематизировано изложено состояние вопроса, которому посвящена данная работа. Предметом анализа должны быть новые идеи, проблемы, возможные подходы к их решению, результаты предыдущих исследований по вопросу, которому посвящена данная работа (при необходимости), а также возможные пути решения поставленных целей и задач. Завершить основную часть желательно обоснованием выбранного направления в рамках ВКР.

Основная часть состоит, как правило, из трех глав, каждая из которых делится на параграфы в зависимости от темы исследования и его целей. В каждой главе должно не менее двух параграфов. Объем каждого параграфа должен составлять не менее шести страниц.

Основная часть работы состоит из теоретической, практической (аналитической) и проектной составляющей.

Теоретическая часть составляет 1/3 от общего объема квалификационной работы. В теоретической части отражается умение студента систематизировать существующие разработки и теории по данной проблеме, критически их рассматривать, выделять существенное, оценивать опыт других исследователей, определять главное в изученности темы с позиций современных подходов, аргументировать собственное мнение.

Поскольку выпускная квалификационная работа обычно посвящается достаточно узкой теме, то обзор работ предшественников следует делать только по вопросам выбранной темы, а не по всей проблеме в целом. В обзоре литературы не нужно излагать все, что стало известно студенту из изученного ранее и имеет лишь косвенное отношение к его работе. Но ценные публикации, имеющие непосредственное отношение к теме ВКР, должны быть названы и оценены.

При изложении спорных вопросов необходимо приводить мнения различных авторов. Если в работе критически рассматривается точка зрения какого-либо автора, его мысль оформляется в виде цитаты.

Обязательным при наличии различных подходов к решению изучаемой проблемы является сравнение рекомендаций, содержащихся в действующих инструктивных материалах и работах различных авторов. Только после проведения сравнения следует обосновывать свое мнение по спорному вопросу или соглашаться с одной из уже имеющихся точек зрения, однако в любом случае нужно выдвигать соответствующие аргументы.

Теоретическая часть является обоснованием будущих разработок, так как позволяет выбрать методологию и методику всестороннего анализа проблемы.

Практическая (аналитическая) часть работы должна содержать общее описание объекта исследования, анализ изучаемой проблемы, а также фактические данные, обработанные с помощью современных методик и представленные в виде аналитических выкладок. Кроме того, должны быть приведены расчеты отдельных показателей, используемых в качестве характеристик объекта. В практической части проводится обоснование последующих разработок. От полноты этой части зависит глубина и обоснованность предлагаемых мероприятий.

Проектная часть работы представляет собой разработку рекомендаций и

мероприятий по решению изучаемой проблемы (например, по совершенствованию управления организацией, организационной структуры и т.д.), а также подтвержденный расчетами анализ результатов использования предложенных мер или обоснование предполагаемых результатов использования предложенных мер.

Все предложения и рекомендации должны быть доведены до стадии разработки, обеспечивающей внедрение, и носить конкретный характер. Это подтверждается справкой о внедрении, представленной студентом. Важно показать, как предложенные мероприятия отразятся на общих показателях деятельности предприятия, учреждения, организации.

В ВКР каждая глава должна заканчиваться выводами. Выводы – новые суждения, а точнее умозаключения, сделанные на основе анализа теоретического и/или эмпирического материала.

Количество выводов может быть разным, однако должно составлять не менее 3–5. При большем их количестве желательно вводить в перечень выводов дополнительное структурирование, т.е. разбивать их на группы по некоторому логическому основанию.

Выводы должны содержать оценку соответствия результатов поставленным целям, задачам и проблеме исследования.

Выводы должны подтверждать элементы научной новизны.

В Заключении ВКР отражаются следующие аспекты:

- актуальность изучения проблемы в целом или ее отдельных аспектов;
- перспективность использованного подхода;
- научная новизна работы;
- целесообразность применения тех или иных методов и методик;
- сжатая формулировка основных выводов, полученных в результате проведения исследования.

После заключения располагается Список использованных источников. На каждый источник из Списка желательно должна быть ссылка в тексте. Количество использованных источников свидетельствует о глубине проработанности поставленной проблемы. Список использованных источников должен состоять не менее чем из 60-70 наименований монографических работ, научных статей (нормативные акты не являются ни монографическими работами, ни научными статьями).

Приложения располагают после списка использованных источников. Их цель – избежать излишней нагрузки текста различными аналитическими, расчетными, статистическими материалами, которые не содержат основную информацию. Каждое приложение начинается с новой страницы и имеет заголовок

5.4.3 Порядок защиты выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации)

Защита выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) является завершающим этапом государственной итоговой аттестации выпускников. Работа государственной экзаменационной комиссии проводится в сроки, предусмотренные учебным планом и графиком учебного процесса.

Процедура защиты включает в себя:

- открытие заседания ГЭК (председатель излагает порядок защиты, принятия решения, оглашения результатов ГЭК);
- представление председателем (секретарем) ГЭК выпускника (фамилия, имя, отчество), темы, руководителя;
- доклад выпускника;
- вопросы членов ГЭК (записываются в протокол);
- заслушивание отзыва руководителя;
- заслушивание рецензий;
- заключительное слово выпускника (ответы на высказанные замечания).

В процессе защиты ВКР для доклада по содержанию работы магистранту предоставляется не более 10 минут, для ответа на замечания рецензента – не более 5 минут. На вопросы членов комиссии (а возможно - и присутствующих) и ответы на них предусматривается не более 15 минут. Продолжительность защиты одной работы, как правило, не должна превышать 30 минут.

Защита выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) является завершающим этапом работы студента.

Примерная структура доклада выпускника на защите может быть следующей:

1. Представление темы ВКР.
2. Актуальность проблемы.
3. Предмет, объект исследования.
4. Цель и задачи работы.
5. Методология исследования.
6. Научная новизна исследования.
7. Краткая характеристика исследуемого объекта.
8. Результаты анализа исследуемой проблемы и выводы по ним.
9. Основные направления совершенствования. Перспективность развития направления, в том числе и возможность внедрения (мероприятия по внедрению) либо результаты внедрения.
10. Общие выводы.

Доклад сопровождается показом презентации. Презентации разрабатываются, как правило, в редакторе Power Point и представляются с помощью электронной проекционной (мультимедийной) системы.

В форме слайдов рекомендуется представлять таблицы и иллюстрации, которые легко воспринимаются с экрана.

Выпускник может по рекомендации кафедры представить дополнительно краткое содержание ВКР на одном из иностранных языков, которое оглашается на защите выпускной работы и может сопровождаться вопросами к студенту на этом языке.

5.4.4 Критерии выставления оценок за выпускную квалификационную работу (магистерскую диссертацию)

Критерии выставления оценок за определяются на основе соответствия уровня подготовки выпускника и представленной им работы требованиям ФГОС ВО.

Критерии выставления оценок при защите выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации)

Оценка	Критерий оценки
« ОТЛИЧНО »	<p>ВКР выполнена на актуальную тему, четко формализованы цель и задачи исследования, раскрыта суть проблемы с систематизацией точек зрения авторов и выделением научных направлений, оценкой их общности и различий, обобщением отечественного и зарубежного опыта. Изложена собственная позиция. Стил ь изложения научный со ссылками на источники. Достоверность выводов базируется на глубоком анализе объекта исследования не менее чем за 3 года с применением статистических и экономико-математических методов, факторного анализа. Комплекс авторских предложений и рекомендаций аргументирован, обладает новизной и практической значимостью. Результаты исследования апробированы, есть справка о внедрении.</p> <p>Руководителем работа оценена положительно. Рецензент оценил работу положительно. В ходе защиты выпускник продемонстрировал свободное владение материалом, уверенно излагал результаты исследования, представил презентацию, в достаточной степени отражающую суть диссертации.</p>
« ХОРОШО »	<p>ВКР выполнена на актуальную тему, четко формализованы цель и задачи исследования, суть проблемы раскрыта с систематизацией точек зрения авторов, обобщением отечественного и(или) зарубежного опыта с определением собственной позиции. Стил ь изложения научный со ссылками на источники. Достоверность выводов базируется на анализе объекта исследования не менее чем за 3 года с применением методов сравнения процессов в динамике и другими объектами (со средними российскими показателями и т.п.), факторного анализа. Комплекс авторских предложений и рекомендаций аргументирован, обладает практической значимостью.</p> <p>Руководителем работа оценена положительно. Рецензент оценил работу положительно. В ходе защиты выпускник уверенно излагал результаты исследования, представил презентацию, в достаточной степени отражающую суть диссертации. Однако были допущены незначительные неточности при изложении материала, не искажающие основного содержания по существу, презентация имеет неточности, ответы на вопросы при обсуждении работы были недостаточно полными.</p>
« УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО »	<p>ВКР выполнена на актуальную тему, формализованы цель и задачи исследования, тема раскрыта, изложение описательное со ссылками на источники, однако нет увязки сущности темы с наиболее значимыми направлениями решения проблемы и применяемыми механизмами или методами. В аналитической части ВКР объект исследован не менее чем за 3 года с применением методов сравнения процессов в динамике. В проектной части сформулированы предложения и рекомендации, которые носят общий характер или недостаточно аргументированы.</p> <p>Руководителем работа оценена удовлетворительно. Рецензент оценил работу положительно. В ходе защиты допущены неточности при изложении</p>

Оценка	Критерий оценки
	материала, достоверность некоторых выводов не доказана. Отсутствие презентации. Автор недостаточно продемонстрировал способность разобраться в конкретной практической ситуации.
«НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО»	Студент нарушил календарный план разработки ВКР, выполненной на актуальную тему, которая раскрыта не полностью, структура не совсем логична, (нет увязки сущности темы с наиболее значимыми направлениями решения проблемы и применяемыми механизмами или методами). В аналитической части ВКР объект исследован менее чем за 5 лет методом сравнения в динамике. В проектной части сформулированы предложения и рекомендации общего характера, которые недостаточно аргументированы. Допущены неточности при изложении материала, достоверность некоторых выводов не доказана. Результаты исследования не апробированы. Автор не может разобраться в конкретной практической ситуации, не обладает достаточными знаниями и практическими навыками для профессиональной деятельности.

После публичного заслушивания всех ВКР, представленных на защиту, проводится закрытое (для посторонних) заседание аттестационной комиссии. На закрытом заседании комиссии обсуждаются результаты прошедших защит, выносятся согласованная оценка по каждой выпускной квалификационной работе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно». Оценка выносится простым большинством голосов членов комиссии, участвующих в заседании (при равенстве голосов, решающим является голос председателя). Решения комиссии считаются правомочными, если на заседании присутствовало не менее 2/3 ее состава.

По окончании закрытого заседания возобновляется публичное открытое заседание комиссии, на которое вместе со студентами приглашаются все желающие. Председатель кратко подводит итоги, объявляет оценки по защищенным на данном заседании выпускным квалификационным работам и другие результаты, в том числе о присуждении (не присуждении) каждому выпускнику искомой степени (квалификации), о выдаче дипломов с отличием и др.

Решения о работе комиссии оформляются протоколами установленной формы, в которых фиксируются заданные каждому студенту вопросы, даются оценки.

Успешная защита выпускной квалификационной работы означает окончание обучения, студенту присуждается степень магистра по соответствующему направлению.

Выпускник, получивший неудовлетворительную оценку при защите выпускной квалификационной работы, отчисляется из университета.