

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ИТОГОВОЙ (ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ) АТТЕСТАЦИИ

Код модуля	Модуль
<i>1150582(1)</i>	<i>Государственная итоговая аттестация</i>

Екатеринбург

Оценочные материалы по итоговой (государственной итоговой) аттестации составлены авторами:

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Амирова Елена Борисовна	кандидат педагогических наук	директор по развитию	Кадровое агентство "Карьера"
2	Зайнетдинова Ирина Фаритовна		старший преподаватель	управления персоналом и психологии
3	Казаева Евгения Анатольевна	доктор педагогических наук, доцент	профессор	управления персоналом и психологии
4	Коропец Ольга Анатольевна	кандидат психологических наук, доцент	доцент	управления персоналом и психологии
5	Лагутина Евгения Евгеньевна	кандидат экономических наук, доцент	доцент	управления персоналом и психологии
6	Лысенко Елена Владимировна	кандидат философских наук, доцент	доцент	управления персоналом и психологии
7	Пономарева Ольга Яковлевна	кандидат психологических наук, доцент	доцент	управление персоналом и психологии
8	Соколова Эльвира Геннадьевна	кандидат социологических наук, доцент	доцент	управления персоналом и психологии
9	Токарева Юлия Александровна	доктор психологических наук, доцент	заведующая кафедрой	управления персоналом и психологии
10	Федорова Алена Эдуардовна	PhD, кандидат экономических наук, доцент	доцент	управления персоналом и психологии
11	Филатова Светлана Вячеславовна		директор по персоналу	ООО "Авто- Транс"
12	Хохолева Евгения Аркадьевна		старший преподаватель	управления персоналом и психологии

Согласовано:

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ИТОГОВОЙ (ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ) АТТЕСТАЦИИ

В рамках государственной итоговой аттестации проверяется уровень сформированности результатов освоения образовательной программы – компетенций

Таблица 1.

№ п/п	Перечень государственных аттестационных испытаний	Объем государственных аттестационных испытаний в зачетных единицах	Форма итоговой промежуточной аттестации по ГИА
1	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена	3	Экзамен
2	Подготовка к защите и процедура защиты выпускной квалификационной работы	6	Экзамен

2. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ – КОМПЕТЕНЦИИ НА ИТОГОВОЙ (ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ) АТТЕСТАЦИИ

2.1 Для государственных аттестационных испытаний применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания учебных достижений студентов по образовательной программе на соответствие указанным в табл.2 результатам освоения образовательной программы – компетенциям.

Таблица 2

Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

Результаты обучения	Критерии оценивания учебных достижений обучающихся на соответствие компетенциям
Знания	Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Умения	Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Опыт /владение	Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.
Личностные качества	Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения по компетенциям на уровне запланированных индикаторов. Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения.

	Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2.2. Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении государственных аттестационных испытаний) используется универсальная шкала.

Таблица 3

Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по компетенциям по уровням

Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов) по компетенциям				
№ п/п	Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (индикаторов) по компетенциям	Шкала оценивания		
		Традиционная характеристика уровня		Качественная характеристика уровня
1.	Все результаты обучения (индикаторы) по компетенции достигнуты в полном объеме, замечаний нет, компетенция сформирована	Отлично (80-100 баллов)	Зачтено	Высокий (В)
2.	Результаты обучения (индикаторы) по компетенции в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения	Хорошо (60-79 баллов)		Средний (С)
3.	Результаты обучения (индикаторы) по компетенции достигнуты не в полной мере, есть замечания	Удовлетворительно (40-59 баллов)		Пороговый (П)
4.	Освоение результатов обучения по компетенции не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка	Неудовлетворительно (менее 40 баллов)	Не зачтено	Недостаточный (Н)
5.	Результат обучения по компетенции не достигнут, задание не выполнено	Недостаточно свидетельств для оценивания		Нет результата

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ИТоговым (ГОСУДАРСТВЕННЫМ ИТоговым) АТТЕСТАЦИОННЫМ ИСПЫТАНИЯМ

3.1. Перечень вопросов для подготовки к сдаче государственного экзамена

1. Современная система социально-трудовых отношений. Государственная система управления социально-трудовыми отношениями в России: понятие, цель, задачи.

2. Трудовые ресурсы, персонал и трудовой потенциал: понятия, основные характеристики.
3. Характеристика социально-трудовых отношений в экономике (рынок труда, занятость населения, безработица, миграция, нормативно-правовое регулирование).
4. Система управления персоналом организации: объект и предмет, функции, процессы и методы управления.
5. Служба управления персоналом организации: понятие, цели, функции, организационная структура и кадровое обеспечение.
6. Профессионально-квалификационные и личностные требования к менеджеру по управлению персоналом. Модель компетенций менеджера по персоналу.
7. Кадровая политика организации: понятие, система, виды, цели и задачи на разных этапах жизненного цикла организации.
8. Стратегическое управление персоналом: понятие, цель, задачи, система. Связь со стратегией управления организацией.
9. Основы кадрового планирования: сущность, цели, методы, содержание, показатели.
10. Маркетинг персонала: сущность, принципы, функции.
11. Наем персонала: основные понятия, этапы, показатели эффективности.
12. Отбор персонала: технологии, ступени и методы многоэтапного отбора.
13. Адаптация персонала в организации: понятие, виды, этапы, технологии, оценка эффективности.
14. Аттестация персонала: понятие, цели, типы, виды, этапы, методы, правовое регулирование. Оценка эффективности аттестации.
15. Деловая оценка персонала: понятие, цели и задачи, этапы, технологии.
16. Движение персонала: перемещение, ротация, высвобождение и увольнение работников. Аутплейсмент. Нормативно-правовое обеспечение управления движением персонала.
17. Управление текучестью кадров. Причины и показатели текучести кадров. Мероприятия по снижению текучести кадров в организации.
18. Основы организации труда персонала: понятие, сущность, задачи, основные направления. Научная организация труда.
19. Производительность труда: определение, факторы и резервы роста, методы определения.

20. Значение международных социальных стандартов для формирования социальной политики организации. Методы измерения и анализа выполнения социальных программ организации.
21. Обучение персонала: понятие, виды, формы, цели и технологии. Оценка эффективности обучения.
22. Управление развитием персонала организации: современные технологии. Талант-менеджмент, как инновационный тренд развития персонала.
23. Управление деловой карьерой, как вид управленческой деятельности: понятие, цели, функции, методы.
24. Медиаинструменты в управлении карьерой: понятие, перечень, характеристика на выбор (личный бренд и его продвижение в социальных сетях, сайт - визитка, сайт-портфолио, лично-экспертный блог, упаковка знаний, PR-технологии в управлении карьерой).
25. Кадровый резерв: понятие, цели, виды, принципы, этапы формирования.
26. Мотивация труда персонала: понятие, структура, функции, механизм. Методы управления мотивацией труда.
27. Стимулирование труда персонала: понятие, функции, виды, инструменты. Оценка эффективности системы стимулирования.
28. Оплата труда персонала в России: формы, системы, методы. Государственное регулирование оплаты труда.
29. Организация кадрового документооборота: понятие, этапы работы с документами (прием, первичная обработка, регистрация, контроль исполнения, исполнение, номенклатура дел, передача на хранение).
30. Документы по личному составу: классификация, заявление, трудовой договор, приказ, выписка из приказа, трудовая книжка, личная карточка, личное дело.
31. Законодательное регулирование документационного обеспечения управления персоналом.
32. Управленческие решения: классификация, этапы принятия, оценка эффективности.
33. Методы принятия управленческих решений. Эффективность групповых и индивидуальных управленческих решений.
34. Сущность организационной культуры: понятие, структура, содержание, типы, характеристики. Влияние организационной культуры на организационную эффективность и конкурентоспособность организации.
35. Управление организационной культурой: мониторинг, формирование, поддержание, изменение. Оценка эффективности корпоративной культуры.

36. Команды в организации: понятие, типы, этапы командообразования, эффективность команд.
37. Деловое общение: понятие, виды, формы и методы повышения эффективности.
38. Природа конфликтов в организации: понятие, виды, структура, динамика.
39. Характеристика основных стратегий поведения в конфликтной ситуации, методы управления конфликтами в организации.
40. Управление стрессом: определение, причины, симптомы, методы профилактики и борьбы со стрессом.
41. Компетенстный подход в управлении персоналом: понятие, подходы, применение в подсистемах управления персоналом.
42. Классификация информационных систем управления персоналом. Основные функции информационных систем в управлении персоналом. Структура информационной системы управления персоналом.
43. Международные базы статистической информации в HR-менеджменте: социально-демографическая статистика, статистика рынка труда, опросы общественного мнения, библиографические базы данных.
44. Управление персоналом в системе менеджмента международной организации: TQM, 6 Сигм, Бережливое производство.
45. Общие правила режима труда и отдыха работников предприятия.
46. Управление удовлетворенностью трудом: понятия, факторы, диагностика.
47. Кадровый консалтинг: понятие, цели, виды, этапы, методы.
48. Бенчмаркинг в управлении человеческими ресурсами: понятие, принципы, классификация, способы оценки, алгоритм проведения.
49. HR – бизнес - партнерство: роли, функции, особенности подходов. Принципы партнерского взаимодействия. Успешные практики социального партнерства.
50. Бюджет затрат на персонал: определение, функции, этапы создания и контроля.
51. Экономическая и социальная эффективность управления персоналом персоналом: определение, показатели.
52. Методы оценки экономической и социальной эффективности программ адаптации, обучения и развития, оценки, мотивации труда персонала (на выбор).

3.2. Перечень тем выпускных квалификационных работ

1. Совершенствование кадровой политики организации.

2. Совершенствование системы управления персоналом в организации.
3. Разработка привлекательного HR-бренда компании.
4. Совершенствование системы адаптации персонала в организации.
5. Совершенствование системы найма персонала.
6. Привлечение и удержание молодых сотрудников.
7. Оптимизация источников привлечения специалистов.
8. Совершенствование системы мотивации труда персонала в организации.
9. Нематериальное стимулирование как фактор повышения вовлеченности персонала.
10. Удовлетворенность трудом и эффективность деятельности персонала.
11. Совершенствование системы обучения персонала.
12. Совершенствование организации труда персонала.
13. Совершенствование аттестации персонала.
14. Совершенствование системы оценки персонала.
15. Совершенствование системы документационного обеспечения персонала в организации.
16. Совершенствование системы развития трудового потенциала персонала.
17. Совершенствование организационной структуры службы управления персоналом.
18. Деловая оценка управленческого потенциала сотрудников при отборе в кадровый резерв.
19. Совершенствование организационной (корпоративной) культуры.
20. Развитие корпоративного волонтерства как способа укрепления корпоративной культуры.
21. Совершенствование системы поиска и привлечения персонала.
22. Совершенствование профессиональной подготовки специалистов.
23. Совершенствование системы наставничества персонала в организации.
24. Управление текучестью персонала в организации.
25. Управление кадровым резервом в организации.
26. Управление лояльностью и вовлеченностью персонала.

27. Управление социально-психологическим климатом в организации.
28. Управление движением персонала.
29. Разработка приложения по адаптации (обучению, управлению карьерой и т.п.) (при наличии IT подготовки у студента).
30. Компетентностный подход в управлении персоналом (в подсистемах управления персоналом).
31. Разработка и применение модели компетенций в оценке управленческого персонала.
32. Особенности привлечения лиц с ОВЗ, как фактор социальной ответственности бизнеса.
33. Решения проблемы старения персонала промышленных предприятий.
34. Анализ деятельности кадровых агентств.
35. Оптимизация системы стимулирования труда персонала.
36. Совершенствование материального стимулирования в неденежной форме.
37. Совершенствование системы управления карьерным ростом персонала организации.
38. Разработка мероприятий по управлению деловой карьерой персонала в организации.
39. Ресурсы и технологии в управлении карьерой персонала организации.
40. Разработка системы KPI, как фактора оптимизации производительности труда.
41. Управление здоровьем и благополучием персонала в организации.
42. Профилактика профессиональной деформации персонала.
43. Управление социально-психологическим благополучием сотрудников организации.
44. Оценка эффективности деятельности подразделения.
45. Разработка мероприятий по повышению производительности труда в организации.
46. Разработка мероприятий по внедрению бережливых технологий в организации.
47. Разработка мероприятий по оптимизации расходов на персонал.
48. Разработка медиаинструментов в управлении карьерой.