

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ИТОГОВОЙ (ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ) АТТЕСТАЦИИ

Код модуля	Модуль
<i>1157175(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	Токарева Юлия Александровна	докт. психол. наук, доцент	заведующая кафедрой	управления персоналом и психологии

Согласовано:

Управление образовательных программ

Е.С. Комарова

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 процедуре защиты и защита 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. 1. Влияние форм организационной и корпоративной культуры на эффективность управления.

2. 2. Организация деятельности антикризисной команды.
3. 3. Формирование корпоративной культуры: принципы, условия, критерии.
4. 4. Понятие и функции антикризисного управления персоналом.
5. 5. Кризис персонала. Формы протекания кризиса.
6. 6. Основные методы социально-психологического тренинга как формы развития персонала организации.
7. 7. Основные причины кризисов в организации.
8. 8. Роль рекламы в повышении эффективности деятельности организации. Реклама как форма стимулирования сбыта продукции и услуг.
9. 9. Специфика маркетинговых консалтинговых услуг. Программа развития консультационной практики.
10. 10. Современные теории лидерства.
11. 11. Лидерство и руководство, власть и влияние в управлении персоналом.
12. 12. Классификация консалтинговых организаций и услуг.
13. 13. Роль и значения власти в организации. Механизмы усиления власти.
14. 14. Специфика работы консультантов и виды консультационной деятельности.
15. 15. Методы стратегического и комплексного анализа деятельности организации.
16. 16. Специфика организации учебно-образовательного процесса персонала.
17. 17. Особенности взаимодействия и консультирования руководителей менеджером-коучем.
18. 18. Формы и методы обучения персонала.
19. 19. Управление конфликтом: происхождение конфликтов, прогнозирование и предупреждение конфликтов в организации.
20. 20. Оценка потребности в обучении персонала и эффективность учебно-образовательной деятельности.
21. 21. Технологии карьерного менеджмента в организации
22. 22. Технология бизнес-консультирования.
23. 23. Принципы индивидуальной и групповой работы.
24. 24. Оценка эффективности команды и командообразования

25. 25. Сущность, задачи, инструментарий мониторинга развития персонала.
26. 26. Этапы, модели и технологии проведения коучинга.
27. 27. Коучинг как инструмент наставничества, обучения и развития персонала организации: возможности и ограничения.
28. 28. Оценка эффективности обучения персонала. Технологии и методы оценки экономической эффективности учебно-образовательного процесса
29. 29. Подготовка и обучение персонала организации: специфика и проблематика.
30. 30. Специфика создания управленческой команды и технологии командообразования.
31. 31. Программы и методы социальной мотивации персонала: этапы и процедуры разработки.
32. 32. Принципы и технология принятия управленческих решений.
33. 33. Понятие, основные этапы и сценарии организационного консультирования.
34. 34. Структура и содержание работы по развитию персонала организации.
35. 35. Модели построения карьеры.
36. 36. Функции системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
37. 37. Технологии социально-профессионального саморазвития.
38. 38. Проектная деятельность в управлении персоналом.
39. 39. Управление проектами и проектными командами.
40. 40. Жизненный цикл проекта и управление проектной командой.

3.2. Перечень тем выпускных квалификационных работ

1. Формирование управленческого кадрового резерва в организации
2. Управление кадровым резервом организации.
3. Построение системы кадрового резерва в организации
4. Обучение и развитие кадрового резерва организации
5. Управление карьерой в современной организации
6. Управление лидерством
7. Формирование лидерских качеств

8. Управление поведением в инновационной организации
9. Технологии управления командами в организации
10. Цифровые технологии командообразования
11. Управление организационной культурой
12. Влияние рынка труда на кадровую политику организации
13. Управление расходами на персонал в условиях кризиса
14. Современные формы организация труда персонала
15. Инструменты построения эффективного трудового процесса в организации
16. Совершенствование управления аттестацией персонала предприятия (организации).
17. Социально-психологические аспекты управления персоналом на предприятии (организации).
18. Совершенствование организации и повышение производительности труда персонала на предприятии (организации).
19. Технология оценки управленческих компетенций руководителя
20. Формирование психологической готовности к проектной деятельности.