

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ - филиал РАНХиГС

Кафедра социальных технологий

УТВЕРЖДЕН
в новой редакции
Методической комиссией
по направлению подготовки
38.03.03 Управление персоналом
Протокол №4 от 12 мая 2017 г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

_____ 38.03.03 Управление персоналом _____
(код, наименование направления подготовки)

___Процессы и технологии управления персоналом___
(направленность(и) (профиль(и)))

_____ бакалавр _____
(квалификация)

_____ очная, заочная _____
(форма(ы) обучения)

Год набора 2015

Санкт-Петербург, 2017 г.

Автор(ы)-составитель(и):

Д.э.н. профессор кафедры социальных технологий Прихач А.Ю.

Заведующий кафедрой социальных технологий Киселев В.Н.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения образовательной программы
2. Показатели и критерии оценивания компетенций
3. Шкалы оценивания
4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов освоения образовательной программы
5. Методические материалы

1. Перечень компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения образовательной программы

1.1. Перечень профессиональных компетенций, владение которыми должен продемонстрировать обучающийся в ходе ГИА:

1.1.1. При защите выпускной квалификационной работы

При защите выпускной квалификационной работы выпускники должны продемонстрировать владение следующими профессиональными компетенциями:

Код компетенции	Содержание компетенции
ПК-1	знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике
ПК-2	знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике
ПК-3	знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике
ПК-4	знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике
ПК-5	знание основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике
ПК-6	знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике
ПК-7	знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала
ПК-8	знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками

	оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике
ПК-9	знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике
ПК-10	знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации
ПК-11	владение навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)
ПК-12	знание основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации
ПК-13	умение вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знание основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников
ПК-14	владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике
ПК-29	владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации
ПК-30	знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владение навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике

ПК-31	способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива
ПК-32	владение навыками диагностики организационной культуры и умение применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации
ПК-33	владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовность транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания
ПК-34	знание основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования
ПК-35	знание основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способность вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом
ПК-36	знание основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала
ПК-37	способность участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знание технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умение использовать их на практике
ПК-38	владение навыками организации и ведение взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")", Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом

1.1.2. При сдаче государственного экзамена (при наличии)

При сдаче государственного экзамена выпускники должны продемонстрировать владение следующими профессиональными компетенциями:

Код компетенции	Содержание компетенции
ПК-1	знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике
ПК-2	знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике
ПК-3	знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике
ПК-4	знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике
ПК-5	знание основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике
ПК-6	знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике
ПК-7	знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала
ПК-8	знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике
ПК-9	знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ

	оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике
ПК-10	знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации
ПК-11	владение навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)
ПК-12	знание основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации
ПК-13	умение вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знание основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников
ПК-14	владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике
ПК-29	владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации
ПК-30	знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике
ПК-31	способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива

ПК-32	владение навыками диагностики организационной культуры и умение применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации
ПК-33	владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания
ПК-34	знание основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования
ПК-35	знание основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способность вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом
ПК-36	знание основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала
ПК-37	способность участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знание технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умение использовать их на практике
ПК-38	владение навыками организации и ведение взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")", Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом

1.2. Перечень общепрофессиональных компетенций, на основе которых были освоены профессиональные компетенции

На итоговой аттестации выпускники должны продемонстрировать владение следующими общепрофессиональными компетенциями, на основе которых были сформированы профессиональные компетенции:

ОПК-1 знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации;

ОПК-2 знание Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в

части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы;

ОПК-3 знание содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ);

ОПК-4 владение навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения);

ОПК-5 способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации;

ОПК-6 владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения;

ОПК-7 готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других;

ОПК-8 способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты;

ОПК-9 способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации);

ОПК-10 способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности;

ОПК ОС-11 способность предоставлять консультационные услуги в области управления персоналом внутренним и внешним заказчикам.

1.3. Перечень универсальных компетенции, подтверждающих наличие у выпускника общих знаний и социального опыта

На итоговой аттестации выпускники должны продемонстрировать владение следующими универсальными компетенциями:

УК ОС-1 способность применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции;

УК ОС-2 способность разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений;

УК ОС-3 способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе;

УК ОС-4 способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном и иностранном языке;

УК ОС-5 способность проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества;

УК ОС-6 способность выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни;

УК ОС-7 способность поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности;

УК ОС-8 способность создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций;

УК ОС-9 способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;

УК ОС-10 способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности.

2. Показатели и критерии оценивания компетенций

2.1. Выпускная квалификационная работа

В процессе обучения и выполнения выпускной квалификационной работы обучающийся должен реализовать компетенции, представленные таблице:

Показатели и критерии оценивания освоенных универсальных и общепрофессиональных компетенций

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ/средство оценивания
УК ОС-1	способность применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции	применяет системный подход при обосновании своей гражданской и мировоззренческой позиции	позиция логически выстроена, аргументация опирается на достоверную информацию и системность	экзамен
УК ОС-2	способность разрабатывать проект на основе оценки ресурсов и ограничений	определяет оптимальное количество необходимых для разработки проекта ресурсов, определяет существующие ограничения для реализации проекта	определено оптимальное количество необходимых для разработки проекта ресурсов, определены все возможные ограничения, существующие в рамках реализации проекта.	экзамен

УК ОС-3	способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	позиционирует себя в группе, использует навыки коммуникации в команде, применяет групповые методы взаимодействия в зависимости от командной задачи, устанавливает тип команды и особенности взаимодействия в команде	цель командного задания сформулирована верно, кейс задание верное спланировано, адекватно распределены роли и ресурсы в команде для выполнения задания	зачет с оценкой
УК ОС-4	способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном и иностранном языке	выбирает адекватную форму делового документа страны контрагента, соблюдает требования к языку делового документа страны контрагента, соблюдает требования по оформлению делового документа страны контрагента, отбирает содержание делового документа, адекватное цели его написания	текст выполнен с соблюдением стилистических норм, в тексте не допущено ошибок, выполнены требования по оформлению документа, содержание документа логически выстроено в соответствии с выбранной формой	зачет, зачет с оценкой
УК ОС-5	способность проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества	доказывает собственную позицию по вопросам толерантности и дискриминации, используя аргументы, рассмотренные в теоретических концепциях дискриминации и в рамках международной практики, различает потенциально уязвимые по отношению к дискриминации группы, требующие проявления толерантности	использует определения, концепции и примеры, рассмотренные при освоении компетенции	зачет с оценкой, экзамен
УК ОС-6	способность выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	определяет и применяет методы (тайм-менеджмент, выработка привычек, самомотивация, «круг общения» и др.) самоорганизации и саморазвития.	осуществлена критическая оценка эффективности использованных методов самоорганизации	

		формирует траекторию личностного и профессионального роста	и саморазвития, обладает достаточной мотивацией к формированию эффективной траектории саморазвития	
УК ОС-7	способность поддерживать уровень физического здоровья, достаточный для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	разрабатывает и реализует программу физического саморазвития, посещает самостоятельные занятия по физической культуре в рамках программы саморазвития	составляет комплексы упражнений, направленных на укрепление собственного здоровья. способами определения дозировки физической нагрузки и направленности физических упражнений	зачет
УК ОС-8	способность создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций	реализует в своей деятельности принципы охраны труда, выполняет нормирование вредных производственных факторов, определяет способы защиты от опасных и вредных факторов	правильно нормирует вредные производственные факторы, адекватно выбирает и использует способы защиты от опасных и вредных факторов, правильно выполняет технические расчеты по обеспечению безопасности	экзамен
УК ОС-9	способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	выявляет и оценивает взаимное влияние экономических показателей, опознает экономическую сферу общества, как сложную систему,	делает количественные и качественные выводы относительно изменения	экзамен

		оценивает возможное изменение макроэкономических показателей, определяет инструменты регулирования, необходимые для корректировки макроэкономической ситуации	макроэкономических показателей	
УК ОС-10	способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности	демонстрирует навык выбора видов и механизмов защиты, демонстрирует навык оформления и составления необходимых документов.	адекватно и полно выбирает вид защиты и формирует механизм.	экзамен
ОПК -1	знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	определяет взаимосвязь методов управления персоналом для решения практических задач, составляет список задач управления персоналом, устанавливает причинно-следственные, функциональные и иных взаимосвязи и закономерности между сущностью, философией и задачами и методами управления персоналом	идентифицированы и классифицированы методы управления персоналом, установлены взаимосвязи между типом кадровой политики технологиями управления персоналом	экзамен
ОПК -2	знание Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы	идентифицирует нормы Гражданского кодекса Российской Федерации применительно к организации деятельности кадровых служб, идентифицирует нарушения в сфере трудового законодательства и соотносит с видами ответственности, анализирует сложные многофакторные ситуации, связанные с применением норм трудового права и находит законные решения, определяет порядок применения гражданско-правовых отношений в деятельности кадровых служб	идентифицированы нормы Гражданского кодекса Российской Федерации применительно к организации деятельности кадровых служб, идентифицированы нарушения в сфере трудового законодательства и соотнесены с видами ответственности, найдены решения сложных многофактор-	экзамен

			ных ситуаций, лежащие в правовом поле.	
ОПК -3	знание содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)	идентифицирует основные документы международного трудового права, применяет основные документы Международного трудового права к конкретным задачам управления персоналом	идентифицированы основные документы международного трудового права, определен порядок применения норм международного трудового права к конкретным задачам управления персоналом	экзамен
ОПК -4	владение навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	определяет состав, порядок заполнения, сроки предоставления информационных, справочных, учетных документов в государственные органы, государственные внебюджетные фонды и другие организации, определяет перечень и содержание нормативно-законодательных актов по вопросам взаимодействия с внешними организациями занятости для решения задач профессиональной деятельности	определен перечень и содержание нормативно-законодательных актов по вопросам взаимодействия с внешними организациями занятости для решения задач профессиональной деятельности, оформлен запрос на получение информационных, методических, консультационных услуг со стороны внешних организаций	экзамен
ОПК -5	способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	опирается на эмпирические знания при проведении исследований с позиций целей и задач своей организации, предлагает несколько программ, методов исследований с позиций целей и задач своей	определена взаимосвязь различных методов, инструментов исследований, определены различные программы и методы	экзамен, зачет с оценкой

		организации, оценивает возможные последствия аналитических исследований с позиций целей и задач своей организации	исследований, разработана программа исследований с позиций целей и задач организации	
ОПК -6	владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	определяет и классифицирует способы экономического анализа информации, определяет методы постановки целей, выбирает пути достижения цели в зависимости от экономических и социальных факторов, определяет последовательность и приоритетность задач, требующих решения, отстаивает свою точку зрения не разрушая отношения	определены способы экономического анализа информации, определены методы постановки цели, выбраны пути достижения цели в зависимости от экономических и социальных факторов, идентифицирована проблемная ситуация, определено оптимальное решение, не разрушающее отношения в группе.	Экзамен
ОПК -7	готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	проектирует функциональную структуру организации, находит решение сложных многофакторных ситуаций, лежащих в групповой работе, разрабатывает должностные инструкции сотрудников, разрабатывает критерии оценки и формы контроля деятельности сотрудников в зависимости от целей деятельности	спроектирована функциональная структура организации, найдены решения сложных многофакторных ситуаций, лежащие в групповой работе, разработаны должностные инструкции сотрудников, определены критерии оценки и формы контроля за деятельностью	Экзамен

			сотрудников в зависимости от целей деятельности	
ОПК -8	способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты	строит свою работу в строгом соответствии с НПА, регламентирующими управление персоналом в организации, использует экспертные и социологические методы оценки состояния кадрового потенциала организации при принятии кадровых решений в организации, оценивает возможные последствия экономических и организационно-управленческих решений с позиции правовой легитимности	определен перечень НПА, регламентирующих управление персоналом в организации, определены меры профессиональной квалификации и правовой ответственности субъектов управления персоналом в организации, оценены показатели оценки издержек при необоснованных кадровых решениях	экзамен
ОПК -9	способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)	владеет навыками ведения деловой переписки, владеет несколькими методами деловой переписки, владеет технологиями электронных коммуникаций.	определен уровень и соответствие требований к ведению деловой переписки, определены требования к владению технологиями электронных коммуникаций, определены требования к работе с различными формами информации.	экзамен
ОПК -10	способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-	определяет типы информационных технологий, подходящих для решения задачи профессиональной деятельности, осуществляет выбор конкретной информационно-	определены типы информационных технологий, подходящих для решения задачи профессиональной	зачет с оценкой

	коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	коммуникативной технологии в зависимости от задачи профессиональной деятельности.	деятельности, выбрана оптимальная информационно-коммуникативная технология в зависимости от задачи профессиональной деятельности.	
ОПК ОС - 11	способность предоставлять консультационные услуги в области управления персоналом внутренним и внешним заказчикам	определяет источники информационных потоков при решении задач профессиональной деятельности по аудиту персонала и оценке кадровой ситуации, умеет находить кадровые решения в предлагаемой ситуации, оценивает последствия выбранного кадрового консалтингового решения в соответствии с требованиями внутреннего или внешнего заказчика и с позиций организационно-экономической целесообразности	осуществлен выбор информационных ресурсов, необходимых для решения задач консультационной деятельности, обоснован выбор управленческого воздействия в соответствии с требованиями заказчика и учетом целесообразности.	экзамен

Компетенции, проверяемые при защите выпускной квалификационной работы

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ/средств о оценивания
ПК-1	знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления	актуальность темы и проработка ВКР, содержание работы, наличие анализа и мероприятий, способность отвечать на вопросы и обосновывать свои позиции.	подача материала, глубина и лаконичность оклада, тщательность анализа ситуации, наглядность презентации, знание проблематики, точность ответов на	содержание работы, доклад, презентация работы, ответы на вопросы членов ГЭК

	интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике		вопросы	
ПК-2	знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	актуальность темы и проработка ВКР, содержание работы, наличие анализа и мероприятий, способность отвечать на вопросы и обосновывать свои позиции	подача материала, глубина и лаконичность оклада, тщательность анализа ситуации, наглядность презентации, знание проблематики, точность ответов на вопросы	содержание работы, доклад, презентация работы, ответы на вопросы членов ГЭК
ПК-3	знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	актуальность темы и проработка ВКР, содержание работы, наличие анализа и мероприятий, способность отвечать на вопросы и обосновывать свои позиции.	подача материала, глубина и лаконичность оклада, тщательность анализа ситуации, наглядность презентации, знание проблематики, точность ответов на вопросы	содержание работы, доклад, презентация работы, ответы на вопросы членов ГЭК
ПК-4	знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	актуальность темы и проработка ВКР, содержание работы, наличие анализа и мероприятий, способность отвечать на вопросы и обосновывать свои позиции	подача материала, глубина и лаконичность оклада, тщательность анализа ситуации, наглядность презентации, знание проблематики, точность ответов на вопросы	содержание работы, доклад, презентация работы, ответы на вопросы членов ГЭК
ПК-5	знание основ научной организации и	актуальность темы и	подача материала,	содержание работы, доклад,

	нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	проработка ВКР, содержание работы, наличие анализа и мероприятий, способность отвечать на вопросы и обосновывать свои позиции	глубина и лаконичность оклада, тщательность анализа ситуации, наглядность презентации, знание проблематики, точность ответов на вопросы	презентация работы, ответы на вопросы членов ГЭК
ПК-6	знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	актуальность темы и проработка ВКР, содержание работы, наличие анализа и мероприятий, способность отвечать на вопросы и обосновывать свои позиции	подача материала, глубина и лаконичность оклада, тщательность анализа ситуации, наглядность презентации, знание проблематики, точность ответов на вопросы	содержание работы, доклад, презентация работы, ответы на вопросы членов ГЭК
ПК-7	знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	актуальность темы и проработка ВКР, содержание работы, наличие анализа и мероприятий, способность отвечать на вопросы и обосновывать свои позиции	подача материала, глубина и лаконичность оклада, тщательность анализа ситуации, наглядность презентации, знание проблематики, точность ответов на вопросы	содержание работы, доклад, презентация работы, ответы на вопросы членов ГЭК

ПК-8	знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	актуальность темы и проработка ВКР, содержание работы, наличие анализа и мероприятий, способность отвечать на вопросы и обосновывать свои позиции.	подача материала, глубина и лаконичность оклада, тщательность анализа ситуации, наглядность презентации, знание проблематики, точность ответов на вопросы	содержание работы, доклад, презентация работы, ответы на вопросы членов ГЭК
ПК-9	знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике	актуальность темы и проработка ВКР, содержание работы, наличие анализа и мероприятий, способность отвечать на вопросы и обосновывать свои позиции.	подача материала, глубина и лаконичность оклада, тщательность анализа ситуации, наглядность презентации, знание проблематики, точность ответов на вопросы	содержание работы, доклад, презентация работы, ответы на вопросы членов ГЭК
ПК-10	знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема,	актуальность темы и проработка ВКР, содержание работы, наличие анализа и мероприятий,	подача материала, глубина и лаконичность оклада, тщательность анализа	содержание работы, доклад, презентация работы, ответы на вопросы членов ГЭК

	увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации	способность отвечать на вопросы и обосновывать свои позиции.	ситуации, наглядность презентации, знание проблематики, точность ответов на вопросы	
ПК-11	владение навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)	актуальность темы и проработка ВКР, содержание работы, наличие анализа и мероприятий, способность отвечать на вопросы и обосновывать свои позиции.	подача материала, глубина и лаконичность оклада, тщательность анализа ситуации, наглядность презентации, знание проблематики, точность ответов на вопросы	содержание работы, доклад, презентация работы, ответы на вопросы членов ГЭК
ПК-12	знание основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации	актуальность темы и проработка ВКР, содержание работы, наличие анализа и мероприятий, способность отвечать на вопросы и обосновывать свои позиции.	подача материала, глубина и лаконичность оклада, тщательность анализа ситуации, наглядность презентации, знание проблематики, точность ответов на вопросы	содержание работы, доклад, презентация работы, ответы на вопросы членов ГЭК
ПК-13	умение вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знание основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также	актуальность темы и проработка ВКР, содержание работы, наличие анализа и мероприятий, способность отвечать на вопросы и обосновывать свои позиции.	подача материала, глубина и лаконичность оклада, тщательность анализа ситуации, наглядность презентации, знание проблематики, точность	содержание работы, доклад, презентация работы, ответы на вопросы членов ГЭК

	навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников		ответов на вопросы	
ПК-14	владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	актуальность темы и проработка ВКР, содержание работы, наличие анализа и мероприятий, способность отвечать на вопросы и обосновывать свои позиции.	подача материала, глубина и лаконичность оклада, тщательность анализа ситуации, наглядность презентации, знание проблематики, точность ответов на вопросы	содержание работы, доклад, презентация работы, ответы на вопросы членов ГЭК
ПК-29	владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	актуальность темы и проработка ВКР, содержание работы, наличие анализа и мероприятий, способность отвечать на вопросы и обосновывать свои позиции.	подача материала, глубина и лаконичность оклада, тщательность анализа ситуации, наглядность презентации, знание проблематики, точность ответов на вопросы	содержание работы, доклад, презентация работы, ответы на вопросы членов ГЭК
ПК-30	знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением	актуальность темы и проработка ВКР, содержание работы, наличие анализа и	подача материала, глубина и лаконичность оклада, тщательность	содержание работы, доклад, презентация работы, ответы на вопросы членов ГЭК

	навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике	мероприятий, способность отвечать на вопросы и обосновывать свои позиции.	анализа ситуации, наглядность презентации, знание проблематики, точность ответов на вопросы	
ПК-31	знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике	актуальность темы и проработка ВКР, содержание работы, наличие анализа и мероприятий, способность отвечать на вопросы и обосновывать свои позиции.	подача материала, глубина и лаконичность оклада, тщательность анализа ситуации, наглядность презентации, знание проблематики, точность ответов на вопросы	содержание работы, доклад, презентация работы, ответы на вопросы членов ГЭК
ПК-32	способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	актуальность темы и проработка ВКР, содержание работы, наличие анализа и мероприятий, способность отвечать на вопросы и обосновывать свои позиции.	подача материала, глубина и лаконичность оклада, тщательность анализа ситуации, наглядность презентации, знание проблематики, точность ответов на вопросы	содержание работы, доклад, презентация работы, ответы на вопросы членов ГЭК
ПК-33	владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	актуальность темы и проработка ВКР, содержание работы, наличие анализа и мероприятий, способность отвечать на вопросы и обосновывать свои позиции.	подача материала, глубина и лаконичность оклада, тщательность анализа ситуации, наглядность презентации, знание проблематики, точность	содержание работы, доклад, презентация работы, ответы на вопросы членов ГЭК

			ответов на вопросы	
ПК-34	знание основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования	актуальность темы и проработка ВКР, содержание работы, наличие анализа и мероприятий, способность отвечать на вопросы и обосновывать свои позиции.	подача материала, глубина и лаконичность оклада, тщательность анализа ситуации, наглядность презентации, знание проблематики, точность ответов на вопросы	содержание работы, доклад, презентация работы, ответы на вопросы членов ГЭК
ПК-35	знание основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способность вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом	актуальность темы и проработка ВКР, содержание работы, наличие анализа и мероприятий, способность отвечать на вопросы и обосновывать свои позиции.	подача материала, глубина и лаконичность оклада, тщательность анализа ситуации, наглядность презентации, знание проблематики, точность ответов на вопросы	содержание работы, доклад, презентация работы, ответы на вопросы членов ГЭК
ПК-36	знание основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала	актуальность темы и проработка ВКР, содержание работы, наличие анализа и мероприятий, способность отвечать на вопросы и обосновывать свои позиции.	подача материала, глубина и лаконичность оклада, тщательность анализа ситуации, наглядность презентации, знание проблематики, точность ответов на	содержание работы, доклад, презентация работы, ответы на вопросы членов ГЭК

			вопросы	
ПК-37	способность участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знание технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умение использовать их на практике	актуальность темы и проработка ВКР, содержание работы, наличие анализа и мероприятий, способность отвечать на вопросы и обосновывать свои позиции.	подача материала, глубина и лаконичность оклада, тщательность анализа ситуации, наглядность презентации, знание проблематики, точность ответов на вопросы	содержание работы, доклад, презентация работы, ответы на вопросы членов ГЭК
ПК-38	владение навыками организации и ведение взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")", Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом	актуальность темы и проработка ВКР, содержание работы, наличие анализа и мероприятий, способность отвечать на вопросы и обосновывать свои позиции.	подача материала, глубина и лаконичность оклада, тщательность анализа ситуации, наглядность презентации, знание проблематики, точность ответов на вопросы	содержание работы, доклад, презентация работы, ответы на вопросы членов ГЭК

2.2. Государственный экзамен

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ/средство оценивания
ПК-1	знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики	знания основ разработки и реализации концепции	глубина знаний, понимание современных проблем,	ответ на вопросы в билете, степень раскрытия темы/проблемы,

	организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	управления персоналом, стратегического управления, управления трудовым потенциалом	использование профессиональной терминологии, уверенность в ответах на дополнительные вопросы	глубина знаний, ответы на вопросы членов ГЭК
ПК-2	знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	знание основ маркетинга персонала, кадрового планирования, политики привлечения персонала	глубина знаний, понимание современных проблем, использование профессиональной терминологии, уверенность в ответах на дополнительные вопросы	ответ на вопросы в билете, степень раскрытия темы/проблемы, глубина знаний, ответы на вопросы членов ГЭК
ПК-3	знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	знания требований к должностям, критериев подбора и расстановки кадров, методов оценки персонала	глубина знаний, понимание современных проблем, использование профессиональной терминологии, уверенность в ответах на дополнительные вопросы	ответ на вопросы в билете, степень раскрытия темы/проблемы, глубина знаний, ответы на вопросы членов ГЭК
ПК-4	знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	знания по основам профориентации, формирования систем и программ трудовой адаптации	глубина знаний, понимание современных проблем, использование профессиональной терминологии, уверенность в ответах на дополнительные вопросы	ответ на вопросы в билете, степень раскрытия темы/проблемы, глубина знаний, ответы на вопросы членов ГЭК

ПК-5	знание основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	знания по научной организации труда, анализу рабочих мест, организации групповой работы	глубина знаний, понимание современных проблем, использование профессиональной терминологии, уверенность в ответах на дополнительные вопросы	ответ на вопросы в билете, степень раскрытия темы/проблемы, глубина знаний, ответы на вопросы членов ГЭК
ПК-6	знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	знания основ профразвития, продвижения и обучения кадров, по организации кадрового резерва, основных тенденций в этой области	глубина знаний, понимание современных проблем, использование профессиональной терминологии, уверенность в ответах на дополнительные вопросы	ответ на вопросы в билете, степень раскрытия темы/проблемы, глубина знаний, ответы на вопросы членов ГЭК
ПК-7	знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	знания видов аттестации, ее целей и задач в соответствии со стратегией развития организации	глубина знаний, понимание современных проблем, использование профессиональной терминологии, уверенность в ответах на дополнительные вопросы	ответ на вопросы в билете, степень раскрытия темы/проблемы, глубина знаний, ответы на вопросы членов ГЭК
ПК-8	знание принципов и основ формирования	знание мотивационных	глубина знаний, понимание	ответ на вопросы в билете, степень

	системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	теорий и моделей, систем и форм оплаты труда, порядка применения дисциплинарных взысканий	современных проблем, использование профессиональной терминологии, уверенность в ответах на дополнительные вопросы	раскрытия темы/проблемы, глубина знаний, ответы на вопросы членов ГЭК
ПК-9	знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике	знания по безопасности организации труда, оптимизации режимов труда и отдыха, психофизиологии, эргономики и эстетики труда	глубина знаний, понимание современных проблем, использование профессиональной терминологии, уверенность в ответах на дополнительные вопросы	ответ на вопросы в билете, степень раскрытия темы/проблемы, глубина знаний, ответы на вопросы членов ГЭК
ПК-10	знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в	знание нормативных актов по труду, Трудового кодекса РФ, процедур приема, увольнения, перевода, перемещения и	глубина знаний, понимание современных проблем, использование профессиональной терминологии, уверенность в ответах на	ответ на вопросы в билете, степень раскрытия темы/проблемы, глубина знаний, ответы на вопросы членов ГЭК

	соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации	подготовки сопровождающей документации	дополнительные вопросы	
ПК-11	владение навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)	знание разработки локальных актов, организационной и штатной структуры	глубина знаний, понимание современных проблем, использование профессиональной терминологии, уверенность в ответах на дополнительные вопросы	ответ на вопросы в билете, степень раскрытия темы/проблемы, глубина знаний, ответы на вопросы членов ГЭК
ПК-12	знание основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации	знание основ разработки внедрения кадровой документации, процедур регулирования трудовых отношений	глубина знаний, понимание современных проблем, использование профессиональной терминологии, уверенность в ответах на дополнительные вопросы	ответ на вопросы в билете, степень раскрытия темы/проблемы, глубина знаний, ответы на вопросы членов ГЭК
ПК-13	умение вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знание основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными	знание кадрового делопроизводства и архивного дела, кадровой отчетности, кадровой документации и локальных актов, способов защиты персональных данных	глубина знаний, понимание современных проблем, использование профессиональной терминологии, уверенность в ответах на дополнительные вопросы	ответ на вопросы в билете, степень раскрытия темы/проблемы, глубина знаний, ответы на вопросы членов ГЭК

	нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников			
ПК-14	владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	знание анализа экономических показателей деятельности и показателей по труду, механизмов экономического обоснования мероприятий	глубина знаний, понимание современных проблем, использование профессиональной терминологии, уверенность в ответах на дополнительные вопросы	ответ на вопросы в билете, степень раскрытия темы/проблемы, глубина знаний, ответы на вопросы членов ГЭК
ПК-29	владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	знание инструментов анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способов и технологий социальной работы, социального развития организации	глубина знаний, понимание современных проблем, использование профессиональной терминологии, уверенность в ответах на дополнительные вопросы	ответ на вопросы в билете, степень раскрытия темы/проблемы, глубина знаний, ответы на вопросы членов ГЭК
ПК-30	знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике	знание основных видов организационных конфликтов, их содержания, специфики и инструментов их разрешения и предотвращения	глубина знаний, понимание современных проблем, использование профессиональной терминологии, уверенность в ответах на дополнительные вопросы	ответ на вопросы в билете, степень раскрытия темы/проблемы, глубина знаний, ответы на вопросы членов ГЭК
ПК-31	знание основ	знание	глубина знаний,	ответ на вопросы

	возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике	специфики, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов, способов диагностики и управления конфликтами	понимание современных проблем, использование профессиональной терминологии, уверенность в ответах на дополнительные вопросы	в билете, степень раскрытия темы/проблемы, глубина знаний, ответы на вопросы членов ГЭК
ПК-32	способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	знания консалтинговой деятельности, основ формирования, воспитания и развития продуктивного трудового коллектива	глубина знаний, понимание современных проблем, использование профессиональной терминологии, уверенность в ответах на дополнительные вопросы	ответ на вопросы в билете, степень раскрытия темы/проблемы, глубина знаний, ответы на вопросы членов ГЭК
ПК-33	владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	знания в области самоуправления и делегирования полномочий, по профилактике профдеформации	глубина знаний, понимание современных проблем, использование профессиональной терминологии, уверенность в ответах на дополнительные вопросы	ответ на вопросы в билете, степень раскрытия темы/проблемы, глубина знаний, ответы на вопросы членов ГЭК
ПК-34	знание основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее	знания в области технологий управления персоналом, построения функциональных оргструктур, управления организацией	глубина знаний, понимание современных проблем, использование профессиональной терминологии, уверенность в ответах на дополнительные вопросы	ответ на вопросы в билете, степень раскрытия темы/проблемы, глубина знаний, ответы на вопросы членов ГЭК

	персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования			
ПК-35	знание основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способность вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом	знание инновационных подходов к управлению персоналом, способов создания и управления инновационными проектами	глубина знаний, понимание современных проблем, использование профессиональной терминологии, уверенность в ответах на дополнительные вопросы	ответ на вопросы в билете, степень раскрытия темы/проблемы, глубина знаний, ответы на вопросы членов ГЭК
ПК-36	знание основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала	знания в области оценки экономической и социальной эффективности инвестирования и финансирования программ развития	глубина знаний, понимание современных проблем, использование профессиональной терминологии, уверенность в ответах на дополнительные вопросы	ответ на вопросы в билете, степень раскрытия темы/проблемы, глубина знаний, ответы на вопросы членов ГЭК
ПК-37	способность участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знание технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умение использовать их на практике	знание теории изменений, программ организационных изменений в части задач управления персоналом, приемов преодоления сопротивления изменениям	глубина знаний, понимание современных проблем, использование профессиональной терминологии, уверенность в ответах на дополнительные вопросы	ответ на вопросы в билете, степень раскрытия темы/проблемы, глубина знаний, ответы на вопросы членов ГЭК
ПК-38	владение навыками организации и ведение взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством "ВВК -	знания в области контактов и взаимодействия с некоммерческими	глубина знаний, понимание современных проблем, использование профессиональ-	ответ на вопросы в билете, степень раскрытия темы/проблемы, глубина знаний, ответы на

	Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")", Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом	организациями, профсоюзными объединениями, общественными образованиями и выработки программы совместных действий	ной терминологии, уверенность в ответах на дополнительные вопросы	вопросы членов ГЭК
--	--	--	---	--------------------

3. Шкалы оценивания

Критерии выставления оценок на государственном экзамене

Критерии оценки экзаменуемого и основные требования, предъявляемые к уровню теоретических знаний, практическим навыкам и умениям бакалавра разработаны в соответствии с балльной системой оценки знаний учащихся и требованиями государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования.

Оценка «отлично» ставится студенту по итогам сдачи государственного экзамена, если он продемонстрировал глубокие теоретические знания, полно и развернуто ответил на предложенные в билете вопросы, проявил аналитические способности и знание темы, показал понимание и умение использовать соответствующие профессиональные методы, категории, определения. А также лаконично, уверенно и точно ответил на дополнительно заданные вопросы.

Оценка «хорошо» ставится по итогам сдачи государственного экзамена студенту, если показал знание теоретического материала, однако при ответе на вопросы экзаменационного билета могли быть некоторые упущения, недосказанности, излишние обобщения и упрощения. Были замечены недостаточная полнота и четкость при ответах на дополнительные вопросы.

Оценка «удовлетворительно» ставится по итогам сдачи государственного экзамена студенту, если он показал общее знание материала, но ответ признан неполным, с определенным нарушением логики, отсутствием четкой аргументации. На задаваемые дополнительно вопросы не были получены четкие и определенные ответы, студент отвечал недостаточно уверенно.

Оценка «неудовлетворительно» ставится по итогам сдачи государственного экзамена студенту, если он не показал знания теоретического и фактического материала, не способен раскрыть основные определения и категории, путается в ответах на дополнительные вопросы.

Критерии выставления оценок на защите ВКР бакалавра

Оценку «отлично» заслуживает работа, в которой дано всестороннее и глубокое освещение избранной актуальной темы с учетом отраслевых особенностей, а ее автор показал

- умение работать с литературой и нормативными документами, и при этом

формулировать собственные выводы; - анализировать задачи практического характера и разрабатывать рекомендации по решению имеющихся в организации проблем. Ответы на вопросы членов ГПК даются исчерпывающие и хорошо аргументированы

«хорошо» оценивается работа, отвечающая основным, предъявляемым к ней требованиям. Выпускник показывает владение материалом, умение работать с литературой и нормативными документами, и при этом формулировать собственные выводы;

В работе представлен анализ проблем практического характера однако плохо проработаны рекомендации по разрешению проблем, имеющихся в организации. Не на все вопросы членов ГАК дает исчерпывающие и аргументированные ответы;

«удовлетворительно» заслуживает работа, если в ней, в основном, соблюдены общие требования, но неполно раскрыты поставленные вопросы. Анализ практических проблем носит описательный характер. Выпускник посредственно владеет материалом, поверхностно отвечает на заданные ему во время защиты вопросы;

«неудовлетворительно» оценивается работа, содержание которой не раскрывает выбранную тему, а также, если в отзыве руководителя или рецензии имеются принципиальные замечания по ее содержанию, ответы на вопросы членов ГАК неправильны и не отличаются аргументированностью.

4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов освоения образовательной программы

4.1. Общая характеристика выпускной квалификационной работы

Выпускная квалификационная работа бакалавра выполняется в соответствии с общими требованиями, предъявляемыми к дипломным проектам и дипломным работам.

ВКР представляет собой самостоятельную и логически завершенную выпускную квалификационную работу, связанную с решением задач того вида (видов) деятельности, к которым готовится бакалавр (организационно-управленческой и экономической, информационно-аналитической, социально-психологической, проектной и другим).

ВКР является исследованием теоретического или прикладного характера, направленным на получение и применение новых знаний. Логическая завершенность ВКР подразумевает целостность и внутреннее единство работы, взаимосвязанность цели, задач, методологии, структуры, полноты, результатов исследования. Самостоятельность ВКР предполагает ее оригинальность, индивидуализацию приводимых материалов, предложений, рекомендаций и результатов или концептуально новое обобщение ранее известных материалов и положений.

Бакалаврскую работу отличает самостоятельность подготовки и постановки проблем, опора на специализированные знания и свободный выбор теорий и методов в решении задач исследования. ВКР отражает, прежде всего, уровень профессиональной подготовки выпускника бакалавриата.

За соответствие тематики и решаемых задач ВКР профилю направления, актуальность работы, руководство и организацию ее выполнения несет ответственность выпускающая кафедра и непосредственно руководитель работы.

Тема бакалаврской работы определяется руководителем диплома в соответствии с разрабатываемой тематикой и направлениями исследования дипломника.

ВКР выполняется на тему, которая соответствует области, объектам или видам профессиональной деятельности по направлению подготовки. Тематика подлежит ежегодному обновлению и должна соответствовать как современному уровню развития науки, так и современным потребностям практики и

формироваться с учетом предложения работодателей по конкретному направлению подготовки.

Бакалавр может предложить для подготовки выпускной работы собственную тему с необходимым обоснованием целесообразности ее разработки.

Изменение или корректирование (уточнение) темы допускается в исключительных случаях по просьбе руководителя ВКР.

Примерная тематика выпускных квалификационных работ:

1. Формирование системы мотивации и стимулирования сотрудников организации
2. Методы формирования корпоративной культуры
3. Разрешение конфликтов в системе управления персоналом
4. Повышение эффективности взаимодействия руководителя и подчиненных: технологии развития
5. Внедрение информационных технологий формирования и развития команды резерва руководителей организации
6. Развитие персонала как фактор повышения эффективности его деятельности
7. Разрешение конфликтов как управленческая задача
8. Развитие организационно-нормативного обеспечения управления персоналом
9. Организационная культура как фактор эффективной деятельности современной организации
10. Совершенствование коммуникационных процессов в управлении персоналом организации
11. Современные технологии разрешения конфликтов в организации
12. Аттестация персонала: проблемы деловой оценки
13. Внедрение интерактивных технологий для обучения и развития персонала организации
14. Особенности управления персоналом организации малого бизнеса
15. Инновационные технологии формирования и развития команды проекта организации
16. Оптимизация труда и отдыха: решение актуальных организационных задач
17. Оптимизация системы мотивации персонала в организации
18. Разработка системы развития персонала
19. Исследование и совершенствование корпоративной культуры и методов ее совершенствования
20. Использование технологии ассесмент-центра для оценки персонала
21. Особенности управления персоналом сетевой организации
22. Формирование и обучение кадрового резерва в сфере банковских услуг
23. Формирование, развития и поддержания лояльности персонала
24. Эффективное взаимодействие руководителя и подчиненных: технологии развития
25. Современная кадровая служба: особенности документационного обеспечения работы государственного предприятия
26. Развитие технологии управления организационным поведением
27. Построение системы мотивации персонала в организации
28. Коммуникационные процессы в управлении персоналом организации
29. Совершенствование внутреннего трудового распорядка как инструмента эффективной организации труда
30. Методы формирования кадрового резерва современной организации

31. Технологии формирования и использования кадрового резерва
32. Деловая оценка персонала: проблемы и перспективы развития
33. Построение системы мотивации персонала в организации
34. Адаптация персонала как современная кадровая технология
35. Анализ корпоративной культуры и предложения по ее совершенствованию
36. Корпоративная культура: методы ее формирования и развития
37. Деятельность руководителя в разрешении конфликтов
38. Адаптация персонала как современная технология в управлении персоналом
39. Принципы обеспечения безопасности труда персонала и их реализация в деятельности организации
40. Методы предупреждения конфликтов в управленческой деятельности госслужащих
42. Развитие компетенций сотрудников и формирование клиентоориентированности организации
43. Совершенствование управления безопасностью труда в организации
44. Развитие инновационного потенциала организации
45. Формирование системы адаптации в компании
46. Роль службы персонала в управлении конфликтами
47. Построение системы мотивации персонала в организации
48. Мотивация как фактор повышения эффективности деятельности персонала
49. Организационная культура как фактор эффективной деятельности организации
50. Роль профессиональных коммуникаций в формировании эффективной деятельности сотрудников
51. Проблемы расстановки кадров в организации
52. Повышение эффективности обучения персонала

4.2. Перечень вопросов государственного экзамена

Основные вопросы к государственному экзамену по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» составляют следующий перечень:

1. Наука «управление персоналом», ее место и роль в системе других наук и общей теории управления.
2. Эволюция теории управления персоналом: этапы, школы, подходы, парадигмы.
3. Формирование научных взглядов на историю становления труда и человеческих ресурсов в управлении.
4. Современные концепции управления персоналом.
5. Персонал как объект и важнейший ресурс управления.
6. Субъекты управления персоналом.
7. Принципы управления персоналом.
8. Функции управления персоналом.
9. Методы управления персоналом.
10. Управление персоналом как профессия.
11. Службы управления персоналом: цель, задачи, функции, статус.
12. Менеджер по управлению персоналом: роль, функции, требования, предъявляемые организацией и производством.
13. Система управления персоналом в организации: элементы, среда, связи, целевое предназначение.
14. Принципы формирования и развития системы управления персоналом.

15. Кадровая политика организации: цели, задачи, направления, особенности формирования и осуществления.
16. Кадровый потенциал организации: виды, структура, содержание, использование.
17. Стратегии развития организации и персонала: типы стратегий, связь, осуществление.
18. Планирование и определение потребности в персонале.
19. Маркетинг персонала.
20. Набор и отбор персонала: этапы, методы, источники, результативность.
21. Ориентация и адаптация персонала организации.
22. Анализ и проектирование рабочего места.
23. Движение персонала в организации: виды, формы, характеристики, управление.
24. Управление здоровьем и безопасностью персонала.
25. Причины возникновения и способы управления стрессами в организации.
26. Мотивация и стимулирование персонала.
27. Основные теории мотивации (производительного труда, содержательные, процессуальные).
28. Организация оплаты труда персонала.
29. Вознаграждающее управление.
30. Оценка и аттестация персонала.
31. Профессиональное и личностное развитие персонала.
32. Обучение персонала: виды, формы, процесс, реализация.
33. Планирование и развитие карьеры персонала в организации.
34. Высвобождение персонала.
35. Работа с кадровым резервом
36. Стили и методы руководства персоналом.
37. Управление организационными конфликтами.
38. Управление коммуникационными процессами в организации.
39. Формальные и неформальные группы в организации и их роль.
40. Государственная служба как вид профессиональной служебной деятельности.
41. Система государственной службы в Российской Федерации.
42. Особенности управления персоналом государственной гражданской службы.
43. Управление персоналом государственной службы как система.
44. Функции, статус, правовое и информационно-методическое обеспечение подразделений государственных органов по вопросам государственной службы и кадров.
45. Государственная гражданская служба как вид государственной службы и профессиональной служебной деятельности.
46. Государственный служащий государственной гражданской службы: права и обязанности, ограничения и запреты.
47. Политика государства в области управления трудовыми ресурсами: цели, формы, меры, направления.
48. Государственная кадровая политика: концепция, цели, приоритеты.
49. Расстановка, ротация как виды движения персонала в организации.
50. Оценка персонала: виды, процедура, методы, критерии.
51. Аттестация персонала: цели, этапы, итоговые решения.
52. Организационный конфликт и его разрешение.
53. Команда как форма организации труда. Формирование команд.
54. Компетенции. Модель компетенций.
55. Основные формы оплаты труда: преимущества и недостатки.
56. Повременно-премиальная и сдельно-премиальная системы оплаты труда персонала.
57. Аккордная система оплаты труда.

58. Оплата труда по грейдам
59. Оплата труда по системе сбалансированных показателей КРІ
60. Косвенно-сдельная система оплаты труда
61. Понятие квалификационной тарифной сетки.
62. Понятие движения кадров и его основные причины
63. Текучесть кадров и оценка текучести
64. Характеристика трудовых ресурсов организации
65. Сущность премий, надбавок, доплат, компенсаций.
66. Формирование кадрового резерва.
67. Понятие человеческого капитала.
68. Инвестиции в развитие человеческого капитала.
69. Основные характеристики человеческого капитала.
70. Понятие трудового потенциала.
71. Управление карьерой работника.
72. Основные причины организационного конфликта.
73. Межличностные методы разрешения организационного конфликта.
74. Структурные методы разрешения организационного конфликта.
75. Виды организационных конфликтов.

5. Методические материалы

Порядок выполнения и представления в экзаменационную комиссию выпускной квалификационной работы включает следующие основные этапы выполнения работы

- 1) выбор темы и получение задания на выполнение ВКР
- 2) подбор и изучение литературы по теме исследования;
- 3) составление плана ВКР;
- 4) выполнение практической части работы, сбор материала, его анализ и обобщение;
- 5) написание ВКР;
- 6) представление ВКР руководителю диплома;
- 7) доработка квалификационной работы в соответствии с замечаниями руководителя, ее окончательное оформление;
- 8) получение отзыва дипломного руководителя;
- 9) рецензирование ВКР;
- 10) передача завершенной работы, отзыва руководителя и рецензии на кафедру системного анализа и управления
- 11) подготовка к защите (подготовка доклада, раздаточного материала или презентации);
- 12) защита выпускной квалификационной работы на заседании Государственной аттестационной комиссии.

Последовательность и сроки выполнения работы по каждому из этапов согласуются с руководителем и оформляются в виде графика написания и оформления ВКР.

К защите выпускной квалификационной работы бакалавра допускаются студенты, успешно завершившие в полном объеме освоение основной образовательной программы по направлению подготовки.

Защита бакалаврской работы осуществляется на заседании Государственной аттестационной комиссии.

В ГАК до начала защиты ВКР представляются следующие документы:

- 1) сведения о выполнении студентом рабочего учебного плана и полученных им оценках по учебным дисциплинам, в т. ч. по курсовым работам;
- 2) ВКР с отзывом руководителя и рецензией;

3) зачетная книжка студента.

Защита выпускной квалификационной работы (за исключением работ по закрытой тематике) проводится на открытых заседаниях ГЭК с участием не менее двух третей их состава.

Обязательные элементы процедуры защиты:

- выступление автора ВКР;
- оглашение официальных рецензий;
- оглашение отзыва руководителя.

После оглашения официальных отзыва и рецензий студенту предоставляется время для ответа на замечания, содержащиеся в отзыве и рецензиях.

Вопросы членов комиссии автору ВКР должны находиться в рамках ее темы и предмета исследования.

Продолжительность защиты, как правило, не должна превышать 20 минут, причем на доклад выпускника отводится не более 7-10 минут. При необходимости передачи бакалаврской работы (если она имеет практическое значение) на предприятие или в учреждение для внедрения ее в производство с нее снимается копия. Оригинал остается на кафедре.

Комиссия выставляет оценку за защиту ВКР на закрытом заседании.

По результатам итоговой государственной аттестации выпускника комиссия принимает решение, которое оформляется протоколом, о присвоении автору ВКР квалификации бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 – управление персоналом.

Нормативные правовые документы

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

2. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015. № 1461.

3. Приказ Минобрнауки России от 19.12.2013 № 1367 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

4. Приказ Минобрнауки России «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» от 29.06.2015 № 636.

Внутренние нормативные документы:

5. Положение об организации и осуществлении в РАНХиГС образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (Приказ от 14 мая 2014 г № 02-129);

6. Приказ РАНХиГС об утверждении образовательного стандарта Академии по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (Приказ № 01-4603 от 19 августа 2016 г.)

7. Положение о проведении в РАНХиГС государственной итоговой аттестации по программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (от 25 марта 2016 г.);

8. Положение о выпускной квалификационной работе по программам ВПО ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (от 24 января 2012 г.);

9. Положение об ОП ВО - программах бакалавриата, программах специалитета, программах магистратуры в СЗИУ (утверждено ученым советом СЗИУ № 7 от 21.01.2016, протокол № 6).

**Электронно-образовательные ресурсы
на сайте научной библиотеки СЗИУ РАНХиГС
Сайт научной библиотеки СЗИУ <http://nwipa.ru>**

1. Электронные учебники электронно - библиотечной системы (ЭБС) «Айбукс»
2. Электронные учебники электронно – библиотечной системы (ЭБС) «Лань»
3. Научно-практические статьи по финансам и менеджменту Издательского дома «Библиотека Гребенникова»
4. Статьи из периодических изданий по общественным и гуманитарным наукам «Ист - Вью»
5. Энциклопедии, словари, справочники «Рубрикон»
6. Англоязычные ресурсы EBSCO Publishing- доступ к мультидисциплинарным полнотекстовым базам данных различных мировых издательств по бизнесу, экономике, финансам, бухгалтерскому учету, гуманитарным и естественным областям знаний, рефератам и полным текстам публикаций из научных и научно–популярных журналов.
7. Emerald- крупнейшее мировое издательство, специализирующееся на электронных журналах и базах данных по экономике и менеджменту.