Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
Среднерусский институт управления – филиал
Факультет «Экономика и менеджмент»

УТВЕРЖДЕНО
Директор Среднерусского института
управления-филиала РАНХиГС
_____ П.А. Меркулов

Меркулов Павел Александрович

Подписан: Меркулов Павел Александрович
DN: C=RU, S=Орловская область, L=гор. Орел, T=Директор, OU="СРЕДНЕРУССКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ - ФИЛИАЛ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ""РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ""", O="ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ""РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ""", СНИЛС=00482216008, ИНН=575206486423, E=it@orel.ranepa.ru, G=Павел Александрович, SN=Меркулов, CN=Меркулов Павел Александрович
Основание: я подтверждаю этот документ своей удостоверяющей подписью
Местоположение: Среднерусский институт управления

ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ

Управление профессиональным развитием персонала
(наименование образовательной программы)

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

38.04.03 «Управление персоналом»
(код, наименование направления подготовки)

заочная
(формы обучения)

Год набора: 2024

Орел, 2023 г.

Автор-составитель:

доктор экономических наук, профессор заведующий кафедрой «Менеджмент и управление персоналом» Головина Т.А.

Заведующий кафедрой

«Менеджмент и управление персоналом» доктор экономических наук, профессор Головина Т.А.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения образовательной программы	5
2. Ключевые индикаторы сформированности компетенций	6
3. Оценочные материалы, необходимые для оценки результатов освоения образовательной программы	10
4. Методические материалы	10

1. Перечень компетенций, которыми должен овладеть обучающийся в результате освоения образовательной программы

1.1 При защите выпускной квалификационной работы

Коды компетенций	Наименование компетенций
Универсальные компетенции УК ОС	
УК ОС-1	способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
УК ОС-2	способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла
УК ОС-3	способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
УК ОС-4	способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия
УК ОС-5	способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия
УК ОС-6	способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки
УК ОС-7	способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
УК ОС-8	способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла
УК ОС-9	способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
УК ОС-10	способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия
УК ОС - 11	способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия
Общепрофессиональные компетенции (ОПК ОС)	
ОПК ОС-1	способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и прав, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и смежных областях
ОПК ОС-2	способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач
ОПК ОС-3	способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамической среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность
ОПК ОС-4	способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации
ОПК ОС-5	способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач
Обязательные профессиональные компетенции (ПКо)	
ПКо ОС-1	способен разрабатывать, обосновывать и принимать стратегические управленческие решения в области управления персоналом в организации и ее структурных подразделениях, в том числе и в кризисных ситуациях

ПКо ОС-2	способен осуществлять процессы кадрового планирования, администрировать работу в сфере управления персоналом и ее документобеспечения, учитывая внутреннюю и внешнюю среду организации
ПКо ОС-3	способен разрабатывать и внедрять на практике политику и технологии развития персонала, рационального и целевого использования человеческих ресурсов
Рекомендуемые профессиональные компетенции (ПКр)	
ПКр -1	способен систематизировать и анализировать информацию для достижения поставленной цели, разрабатывать информационно-аналитические материалы по проблемам управления персоналом, владеть технологиями проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала, умением использовать их в своей профессиональной деятельности
ПКр -2	способен реализовывать системы стратегического и операционного управления персоналом организации
ПКр -3	способен разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа при принятии решений в области управления персоналом
ПКр -4	способен систематизировать и анализировать информацию для достижения поставленной цели, разрабатывать информационно-аналитические материалы по проблемам управления персоналом, владеть технологиями проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала, умением использовать их в своей профессиональной деятельности
Самостоятельно установленные профессиональные компетенции (ПКс)	
ПКс -1	Способен разрабатывать и внедрять политику по организации труда и оплаты персонала и применять на практике методы оценки ее эффективности

2. Ключевые индикаторы сформированности компетенции

2.1 Выпускная квалификационная работа

Коды компетенций	Наименование компетенций	Ключевые индикаторы компетенций
Универсальные компетенции УК		
УК -1	способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	вырабатывает стратегию действий, направленную на устранение рисков возникновения проблемных ситуаций
УК -2	способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	оценивает ресурсы и определяет способы управления проектом с учетом последовательности этапов его жизненного цикла
УК -3	способен организовывать и	использует властные полномочия для организации работы команды по достижению

	руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	поставленной цели
УК -4	способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	организует и осуществляет коммуникативное взаимодействие в профессиональной и академической среде на русском и иностранном языках
УК -5	способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	организует межкультурное взаимодействие с учетом этнических, религиозных, гендерных и возрастных отличий и психофизиологических особенностей.
УК -6	способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	определяет собственные потребности в профессиональном и личностном росте и способы их удовлетворения с использованием возможностей системы непрерывного образования
Общепрофессиональные компетенции (ОПК)		
ОПК-1	способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и прав, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и смежных областях	использует в работе на продвинутом уровне экономическое, управленческие, социологические, организационные и психологические теории, всесторонне оценивает и применяет лучшие передовые практики в области управления персоналом и в смежных сферах.

ОПК-2	способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	демонстрирует применение комплексного подхода по сбору данных при анализе управления персоналом, оценивает ситуацию с позиции необходимости применять на практике данные при решении управленческих и научно-исследовательских задач
ОПК-3	способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамической среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	разрабатывает стратегию и технологии управления персоналом с учетом внешней среды организации, дает оценку социальной и экономической их эффективности, обеспечивает реализацию на практике
ОПК-4	способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	разрабатывает проекты, связанные с организационными изменениями и системно применяет их на практике в процессе осуществления профессиональной деятельности организации и ее подразделений
ОПК-5	способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	работает с информационными технологиями и базами данных в профессиональной деятельности в области управления персоналом
Обязательные профессиональные компетенции (ПКо ОС)		
ПКо ОС -1	способен разрабатывать, обосновывать и принимать стратегические управленческие решения в области управления персоналом в организации и ее структурных подразделениях, в том числе и в кризисных ситуациях	разрабатывает, обосновывает и принимает стратегические управленческие решения в организации и ее подразделениях в области управления персоналом при различных ситуациях, в том числе и кризисных.

ПКо ОС -2	способен осуществлять процессы кадрового планирования, администрировать работу в сфере управления персоналом и ее документобеспечения, учитывая внутреннюю и внешнюю среду организации	осуществляет процессы кадрового планирования в организациях различной формы собственности, администрирует кадровую работу, а также документообеспечение с учетом внешних и внутренних факторов.
Пко ОС -3	способен разрабатывать и внедрять на практике политику и технологии развития персонала, рационального и целевого использования человеческих ресурсов	разрабатывает и внедряет политику развития персонала, а также рационально применяет технологии развития персонала на практике, используя целевой подход
Рекомендуемые профессиональные компетенции (ПКр)		
ПКр- 1	способен систематизировать и анализировать информацию для достижения поставленной цели, разрабатывать информационно-аналитические материалы по проблемам управления персоналом, владеть технологиями проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала, умением использовать их в своей профессиональной деятельности	проводит поиск, анализ, систематизацию информации в ризничных сферах, в том числе и по управлению персоналом, владеет информационными технологиями в области развития кадрового потенциала организации
ПКр-2	способен реализовывать системы стратегического и операционного управления персоналом организации	реализовывает стратегическое и операционное управление персоналом, эффективно используя системный подход как в государственных органах, так и в бизнес- структурах
ПКр-4	способен разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом	разрабатывает и организовывает выполнение программ научных исследований, используя количественные и качественные методы анализа, которые необходимы для принятия

	и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа при принятии решений в области управления персоналом	управленческих кадровых решений
Самостоятельно установленные профессиональные компетенции (ПКс)		
ПКс -1	Способен разрабатывать и внедрять политику по организации труда и оплаты персонала и применять на практике методы оценки ее эффективности	разрабатывает и внедряет политику по организации труда и оплаты персонала и применять на практике методы оценки ее эффективности

3. Оценочные материалы необходимые для оценки результатов освоения образовательной программы, хранятся на: кафедре «Менеджмент и управление персоналом» Среднерусского института управления-филиала РАНХиГС.

3.1. Общая характеристика выпускной квалификационной работы

Общая характеристика выпускной квалификационной работы ее содержания и порядок выполнения определены Методическими рекомендациями по выполнению выпускных квалификационных работ (магистерских диссертаций) для студентов направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом». Ссылка https://orel.ranepa.ru/upload/iblock/d18/Pol_o_vkr_red28.12.2017.pdf

4. Методические материалы

Выпускная квалификационная работа

Общие требования к выпускной квалификационной работе.

В соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки высшего образования 38.04.03 «Управление персоналом» профиль «Управление профессиональным развития персонала» государственная итоговая аттестация включает защиту выпускной квалификационной работы.

Выпускная квалификационная работа представляет собой проект в виде магистерской диссертации. Содержание выпускной квалификационной работы должно включать в себя информацию, демонстрирующую знание обучающимся актуальных проблем и тенденций в освоенной профессиональной сфере и его способность применять современные кадровые стратегии и технологии

Выпускная квалификационная работа выполняется на тему, которая соответствует области, объектам и видам профессиональной деятельности по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Объект, предмет и содержание выпускной квалификационной работы должны соответствовать направлению подготовки и профилю основной образовательной программы, получаемой выпускником.

Требования к выбору темы, структуре и содержанию выпускной квалификационной работы бакалавров, правила ее оформления, порядок представления и защиты отражены в Методических рекомендациях по подготовке и защите выпускных квалификационных работ (магистерских диссертаций) по направлению магистратуры 38.04.03 «Управление персоналом».

Порядок подачи апелляции.

По результатам государственных аттестационных испытаний обучающийся имеет право на апелляцию. Обучающийся имеет право подать в апелляционную комиссию письменную апелляцию о нарушении, по его мнению, установленной процедуры проведения государственного аттестационного испытания и (или) несогласии с результатами защиты выпускной квалификационной работы.

Апелляция подается лично обучающимся в апелляционную комиссию не позднее следующего рабочего дня после объявления результатов государственного аттестационного испытания.

Председателем апелляционной комиссии утверждается руководитель организации (лицо, исполняющее его обязанности, или лицо, уполномоченное руководителем организации – на основании распорядительного акта организации).

В состав апелляционной комиссии включаются не менее 4 человек из числа лиц, относящихся к профессорско-преподавательскому составу организации и не входящих в состав государственных экзаменационных комиссий. Из числа лиц, включенных в состав комиссий, председателями комиссий назначаются заместители председателей комиссий.

Для рассмотрения апелляции секретарь государственной экзаменационной комиссии направляет в апелляционную комиссию протокол заседания государственной экзаменационной комиссии, заключение председателя государственной экзаменационной комиссии о соблюдении процедурных вопросов при проведении государственного аттестационного испытания, а также письменные ответы обучающегося (при их наличии) (для рассмотрения апелляции по проведению государственного экзамена) либо выпускную квалификационную работу, отзыв и рецензию (рецензии) (для рассмотрения апелляции по проведению защиты выпускной квалификационной работы).

Апелляция рассматривается не позднее 2 рабочих дней со дня подачи апелляции на заседании апелляционной комиссии, на которое приглашаются председатель государственной экзаменационной комиссии и обучающийся, подавший апелляцию.

Решение апелляционной комиссии доводится до сведения обучающегося, подавшего апелляцию, в течение 3 рабочих дней со дня заседания апелляционной комиссии. Факт ознакомления обучающегося, подавшего апелляцию, с решением апелляционной комиссии удостоверяется подписью обучающегося.

При рассмотрении апелляции о нарушении порядка проведения государственного аттестационного испытания апелляционная комиссия принимает одно из следующих решений:

– об отклонении апелляции, если изложенные в ней сведения о нарушениях процедуры проведения государственной итоговой аттестации обучающегося не подтвердились и (или) не повлияли на результат государственного аттестационного испытания;

– об удовлетворении апелляции, если изложенные в ней сведения о допущенных нарушениях процедуры проведения государственной итоговой аттестации обучающегося подтвердились и повлияли на результат государственного аттестационного испытания.

В случае удовлетворения апелляции, результат проведения государственного аттестационного испытания подлежит аннулированию, в связи с чем протокол о рассмотрении апелляции не позднее следующего рабочего дня передается в государственную экзаменационную комиссию для реализации решения апелляционной комиссии. Обучающемуся предоставляется возможность пройти государственное аттестационное испытание в сроки, установленные образовательной организацией.

При рассмотрении апелляции о несогласии с результатами государственного аттестационного испытания апелляционная комиссия выносит одно из следующих решений:

– об отклонении апелляции и сохранении результата государственного аттестационного испытания;

– б удовлетворении апелляции и выставлении иного результата государственного аттестационного испытания. Решение апелляционной комиссии не позднее следующего рабочего дня передается в государственную экзаменационную комиссию.

Решение апелляционной комиссии является основанием для аннулирования ранее выставленного результата государственного аттестационного испытания и выставления нового.

Решение апелляционной комиссии является окончательным и пересмотру не подлежит. Повторное проведение государственного аттестационного испытания осуществляется в присутствии одного из членов апелляционной комиссии не позднее 15 июля. Апелляция на повторное проведение государственного аттестационного испытания не принимается.

Шкала оценивания результатов освоения образовательной программы

Критерии оценивания	Оценка
- содержание работы соответствует выбранному направлению подготовки и профилю; - работа актуальна, выполнена самостоятельно, имеет творческий характер, отличается определенной новизной; - дан обстоятельный анализ степени теоретического исследования проблемы, различных подходов к ее решению; - учтены последние изменения в законодательстве и нормативных документах по данной проблеме; - проблема раскрыта глубоко и всесторонне, материал изложен логично; - теоретические положения органично сопряжены с практикой управления персоналом; - даны представляющие интерес практические рекомендации, вытекающие из анализа проблемы; - в работе представлены таблицы сравнений, графики, диаграммы, формулы, показывающие умение автора формализовать результаты исследования (при наличии); - широко представлена библиография по теме ВКР; - приложения к работе иллюстрируют достижения автора и подкрепляют его выводы; - по своему содержанию и форме работа соответствует всем предъявленным требованиям; - наличие портфолио; - на вопросы в ходе защиты, студент дает полные обстоятельные ответы позволяющие членам ГЭК оценить степень освоение компетенций. Демонстрирует полное овладение знаниями, умениями и владения общекультурными (универсальными), общепрофессиональными и профессиональными компетенциями, предусмотренными ФГОС(ОС). –	Отлично
- тема соответствует направлению подготовки; - содержание работы в целом соответствует заданию ВКР; - работа актуальна, написана самостоятельно; - дан анализ степени теоретического исследования проблемы; - основные положения работы раскрыты на достаточном	Хорошо

теоретическом и методологическом уровне; - практические рекомендации обоснованы; - составлена библиография по теме работы; - наличие портфолио; - на вопросы в ходе защиты, студент дает полные обстоятельные ответы позволяющие членам ГЭК оценить степень освоение компетенций. Демонстрирует полное овладение знаниями, умениями и владения общекультурными (универсальными), общепрофессиональными и профессиональными компетенциями, предусмотренными ФГОС(ОС). –	
- работа соответствует направлению подготовки; - имеет место определенное несоответствие содержания работы заявленной теме; - исследуемая проблема в основном раскрыта, но не отличается новизной, теоретической глубиной и аргументированностью; - нарушена логика изложения материала, задачи раскрыты не полностью; - в работе не полностью использованы необходимые для раскрытия темы научная литература, нормативные документы, а также материалы хозяйствующих субъектов; - практические рекомендации носят формальный бездоказательный характер; - наличие портфолио; – - на вопросы в ходе защиты, студент дает ответы позволяющие членам ГЭК оценить степень освоение компетенций. Демонстрирует минимально необходимый уровень владения общекультурными (универсальными), общепрофессиональными и профессиональными компетенциями, предусмотренными ФГОС(ОС).	Удовлетворительно
- тема работы не соответствует направлению подготовки; - содержание работы не соответствует теме; - работа содержит существенные теоретико-методологические ошибки и поверхностную аргументацию основных положений; -наличие или отсутствие портфолио; – - на вопросы в ходе защиты, студент дает ответы позволяющие членам ГЭК оценить степень освоение компетенций. Демонстрирует отсутствие знаний, умений и владения общекультурными (универсальными), общепрофессиональными и профессиональными компетенциями, предусмотренными ФГОС(ОС).	Не удовлетворительно