

СТЕРЛИТАМАКСКИЙ ФИЛИАЛ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет
Кафедра

Экономический
Экономики и управления

Оценочные материалы для государственной итоговой аттестации

БЗ.Б.01(Д) Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты

по программе

Управление персоналом

наименование образовательной программы

направление

38.03.03

код

Управление персоналом

наименование направления

Разработчик (составитель)

к.э.н., доцент

Опарина Т. А.

ученая степень, должность, ФИО

Стерлитамак 2022

1. Перечень компетенций, которыми должны овладеть выпускники в результате освоения образовательной программы.....	3
2. Показатели и критерии оценивания результатов освоения образовательной программы, шкала оценивания	5
3. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов освоения образовательной программы.....	9
4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания результатов освоения образовательной программы.....	11

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

В ходе проведения защиты выпускной квалификационной работы устанавливается соответствие уровня профессиональной подготовки выпускников требованиям ФГОС ВО и оценка компетенций, которыми должны овладеть выпускники в результате освоения образовательной программы:

Компетенции
Способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции (ОК-1)
Способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции (ОК-2)
Способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3)
Способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности (ОК-4)
Способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5)
Способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6)
Способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7)
Способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности (ОК-8)
Способностью использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций (ОК-9)
Знанием 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-1)
Знанием 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-2)
Знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) (ОПК-3)
Владением 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-4)
Способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации (ОПК-5)
Владением 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-6)
Готовностью 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 (ОПК-7)
Способностью 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-8)
Способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) (ОПК-9)
Способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности (ОПК-10)
Знанием 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-1)
Знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-2)
Знанием 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-3)
Знанием 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-4)
Знанием 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-5)
Знанием 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-6)
Знанием 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-7)
Знанием 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-8)
Знанием 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-9)
Знанием 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-10)

Владением 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-11)
Знанием 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-12)
Умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием 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-13)
Владением 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-14)
Владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью 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-29)
Знанием 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-30)
Способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-31)
Владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации (ПК-32)
Владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания (ПК-33)

2. Показатели и критерии оценивания результатов освоения образовательной программы, шкала оценивания

Показатели оценивания компетенций

№ п/п	Показатель оценивания	Оцениваемые компетенции
1	Представляются качественные презентации материалов работы в ходе защиты	ОПК-10
2	Демонстрируются навыки публичных выступлений	ОК-5, ОК-6, ОПК-4, ОПК-10
3	Демонстрируется владение культурой общения с аудиторией	ОК-5, ОК-6, ОПК-10
4	Демонстрируется способность	ПК-4, ПК-5, ПК-8

	самостоятельно формулировать выводы	
5	Обосновывается актуальность проблемы	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-10, ПК-30
6	Демонстрируется определенный уровень теоретической проработки проблемы	ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-8, ПК-3, ПК-7, ПК-29
7	Анализируется сущность проблемы	ОПК-5, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-9, ПК-10, ПК-11
8	Даются квалифицированные ответы на вопросы	ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-10, ПК-11, ПК-12, ПК-13, ПК-14, ПК-29, ПК-30, ПК-31, ПК-32, ПК-33
9	Демонстрируется соответствие нормам и правилам оформления	ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ПК-29
10	Демонстрируется готовность к практической деятельности, решению профессиональных задач	ПК-4, ПК-5, ПК-8
11	Применяются на практике результаты исследований	ОПК-3, ОПК-10, ПК-12, ПК-14, ПК-29, ПК-30
12	Демонстрируется способность сбора, анализа и обработки данных, необходимых для выбора путей решения проблемы	ОПК-1, ОПК-7, ПК-8, ПК-32
13	Полно и системно рассматриваются пути и методы решения проблемы	ОК-9, ОПК-2, ПК-30, ПК-31

Критерии оценивания компетенций

№ п/п	Показатель оценивания	Уровень результатов обучения		
		0	1	2
1	Представляются качественные презентации материалов работы в ходе защиты	Автор совсем не ориентируется в терминологии работы, защиту строит не связно, допускает существенные ошибки	Автор достаточно уверенно владеет терминологией, защиту строит связно, но допускает незначительные неточности при ответах. Использует наглядный материал: презентации, схемы, таблицы и др.	Автор уверенно владеет терминологией, защиту строит связно, использует наглядный материал: презентации, схемы, таблицы и др.
2	Демонстрируются навыки публичных выступлений	Автор не демонстрирует навыки публичных выступлений	Автор неуверенно демонстрирует навыки публичных выступлений	Автор уверенно демонстрирует навыки публичных выступлений
3	Демонстрируется владение культурой	Автор не владеет культурой	Автор неуверенно владеет культурой	Автор уверенно владеет культурой

	общения с аудиторией	общения с аудиторией, с трудом показывает свою точку зрения, опираясь на соответствующие теоретические положения	общения с аудиторией, показывает свою точку зрения, опираясь на соответствующие теоретические положения	общения с аудиторией, показывает свою точку зрения, опираясь на соответствующие теоретические положения
4	Демонстрируется способность самостоятельно формулировать выводы	Автор не демонстрирует способность самостоятельно формулировать выводы	Автор неуверенно демонстрирует способность самостоятельно формулировать выводы	Автор уверенно демонстрирует способность самостоятельно формулировать выводы
5	Обосновывается актуальность проблемы	Актуальность исследования автором не обосновывается. Неясны цели и задачи работы (либо они есть, но абсолютно не согласуются с содержанием)	Автор обосновывает актуальность направления исследования в целом, а не собственной темы. Сформулированы цель, задачи, предмет, объект исследования. Тема работы сформулирована более или менее точно	Актуальность проблемы исследования обоснована анализом состояния действительности. Сформулированы цель, задачи, предмет, объект исследования, методы, используемые в работе
6	Демонстрируется определенный уровень теоретической проработки проблемы	Содержание и тема работы плохо согласуются между собой	Содержание, как целой работы, так и ее частей связано с темой работы, имеются небольшие отклонения. Логика изложения присутствует – одно положение вытекает из другого	Содержание, как целой работы, так и ее частей связано с темой работы. Тема сформулирована конкретно, отражает направленность работы. В каждой части присутствует обоснование, использования части в рамках данной темы
7	Анализируется сущность проблемы	Неточно сформулированы цель, задачи, предмет, объект, нет сущности проблемы	Сформулированы цель, задачи, предмет, объект и нет сущности проблемы	Сформулированы цель, задачи, предмет, объект и сущность проблемы
8	Даются квалифицированные	Автор обнаруживает	Автор достаточно уверенно	Автор уверенно осуществляет

	ответы на вопросы	неумение применять полученные знания в ответах на вопросы	осуществляет содержательный анализ теоретических источников, но допускает отдельные неточности в теоретическом обосновании или допущены отступления в практической части от законов композиционного решения	сравнительно-сопоставительный анализ разных теоретических подходов, практическая часть ВКР выполнена качественно и на высоком уровне
9	Демонстрируется соответствие нормам и правилам оформления	Много нарушений правил оформления и низкая культура ссылок	Есть некоторые недочеты в оформлении работы, в оформлении ссылок	Соблюдены все правила оформления работы
10	Демонстрируется готовность к практической деятельности, решению профессиональных задач	Автор уверенно демонстрирует способность самостоятельно формулировать выводы	Автор неуверенно демонстрирует готовность к практической деятельности и решению профессиональных задач	Автор уверенно демонстрирует готовность к практической деятельности и решению профессиональных задач
11	Применяются на практике результаты исследований	Освещен набор стандартных мероприятий	Освещен набор как стандартных мероприятий, так и мероприятий с элементами углубленной проработки отдельных мероприятий	Освещена углубленная проработка отдельных мероприятий
12	Демонстрируется способность сбора, анализа и обработки данных, необходимых для выбора путей решения проблемы	Не использованы новые расчетные и теоретические решения	Использованы как оригинальные решения некоторых разделов, так и новые расчетные и (или) теоретические решения	Использованы новые расчетные и теоретические решения
13	Полно и системно рассматриваются пути и методы решения проблемы	Не использованы новые теоретические модели и решения	Использованы как известные решения, так и новые теоретические модели и решения	Использованы новые теоретические модели и решения

Критерии оценивания результатов обучения в ходе прохождения практики:
2 балла – результаты достигнуты полностью;
1 балл – результаты достигнуты не в полной мере;
0 баллов – результаты не достигнуты.

Шкала оценивания уровня сформированности компетенций в результате освоения образовательной программы

Оценка «отлично» выставляется, если компетенции освоены в полной мере и суммарное количество баллов попадает в интервал: 21-26;

Оценка «хорошо» выставляется, если компетенции вполне освоены и суммарное количество баллов попадает в интервал: 15-20;

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если компетенции освоены и суммарное количество баллов попадает в интервал: 10-14;

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если компетенции не освоены и суммарное количество баллов попадает в интервал: 0-9.

3. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов освоения образовательной программы

Перечень контрольных вопросов на процедуре защиты выпускной квалификационной работы

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенций ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ОПК-6, ОПК-7, ОПК-9, ОПК-10, ПК-1, ПК-3, ПК-4, ПК-6, ПК-11, ПК-14, ПК-29, ПК-32, ПК-33:

1. Назовите элементы системы управления персоналом.
2. Какие рекомендации вы предложили по повышению эффективности использования персонала организации.
3. Что такое кадровая политика организации.
4. Что такое текучесть кадров.
5. Назовите направления снижения текучести кадров.
6. Что такое кадровый резерв.
7. В чем отличие кадрового резерва персонала и руководителей.
8. Какие направления совершенствования работы отдела кадров можете назвать.
9. Что такое кадровый потенциал.
10. Как влияет эффективное управление персоналом на управление качеством продукции на предприятии.
11. Назовите элементы организационной структуры организации.

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенций ОПК-9, ПК-7:

1. Что такое аттестация рабочих мест.
2. Назовите направления совершенствования аттестации рабочих вы можете предложить.
3. Как вы анализировали проводимую аттестацию в организации.

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенций ОК-3, ОК-5, ОК-6, ОПК-5, ОПК-6, ОПК-7, ПК-1, ПК-8, ПК-14:

1. Назовите направления мотивации персонала.
2. Какие рекомендации по совершенствованию системы материального и морального стимулирование вы предложили.
3. Назовите элементы мотивационной политики предприятия.
4. На основе каких показателей оценки персонала применяется мотивационная политика.

5. Как системы заработной платы вы знаете.

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенций ОПК-10, ПК-2, ПК-3, ПК-5, ПК-10:

1. Назовите элементы стратегии развития персонала.
2. В чем отличие стратегического и оперативного планирования персонала.
3. Назовите элементы процесса планирования потребности в персонале.
4. Что такое кадровое планирование в организации.
5. Что такое бюджетирование персонала.

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенций ОК-1, ОК-2, ОК-9, ПК-4, ПК-30, ПК-31:

1. Назовите специфику управления конфликтами на предприятии.
2. Что такое социально-психологический климат в коллективе.
3. Как вы можете оценить экономическую эффективность снижения конфликтных ситуаций.
4. Что такое адаптация персонала.

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенций ПК-3, ПК-6, ПК-10:

1. Что такое маркетинг персонала.
2. Назовите элементы системы маркетинга персонала.
3. Какие рекомендации по совершенствованию системы найма, оценки, отбора и приема персонала на предприятии вы предложили.

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенций ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-8, ПК-12, ПК-13:

1. Что такое документационное обеспечение системы управления персоналом организации.
2. Какие документы используются кадровой службой.

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенций ОК-9, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-7, ПК-9:

1. Кто отвечает за охрану и безопасность жизнедеятельности работников.
2. Что такое психофизиология трудовой деятельности.
3. Что такое организация и нормирование труда.
4. Назовите документы, регламентирующие нормы труда и отдыха персонала.

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенций ОК-1, ОК-2, ОК-7, ОК-8, ОПК-10, ПК-4, ПК-6, ПК-29, ПК-33:

1. Кто отвечает за служебно-профессиональное продвижение кадров.
2. Назовите методы развития кадрового потенциала.

Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ

1. Анализ и оценка эффективности системы управления персоналом
2. Анализ и совершенствование организации труда персонала на предприятии (организации)
3. Аттестация рабочих мест: содержание, анализ и пути совершенствования проведения на предприятии (организации)
4. Анализ и основные направления повышения квалификации персонала организации
5. Анализ и использование резервов роста производительности труда на предприятии
6. Влияние мотивации персонала на повышение эффективности управления персоналом

7. Использование кадрового аутсорсинга в организации
8. Маркетинг персонала в современной организации
9. Организация документационного обеспечения системы управления персоналом организации
10. Основные направления и методы развития кадрового потенциала организации
11. Оценка эффективности системы кадрового резерва организации
12. Оценка эффективности деятельности службы управления персоналом
13. Повышение эффективности работы отдела кадров на предприятии
14. Производственные конфликты и пути их решения на предприятии
15. Применение научной организации труда в организации (на предприятии)
16. Построение системы кадрового резерва в организации
17. Планирование и бюджетирование в системе кадрового резерва
18. Планирование и формирование резерва руководителей в организации
19. Производительность труда и основные факторы ее роста в организации
20. Разработка стратегии управления персоналом организации
21. Разработка системы управления служебно-профессиональным продвижением кадров на предприятии (организации)
22. Развитие кадрового потенциала организации
23. Разработка предложений по совершенствованию систем материального и морального поощрения персонала на предприятии (организации)
24. Разработка мотивационной политики организации и механизмов стимулирования персонала
25. Разработка программы стимулирования труда в организации
26. Разработка рекомендаций по совершенствованию системы найма, оценки, отбора и приема персонала на предприятии
27. Разработка рекомендаций по повышению эффективности использования персонала организации
28. Совершенствование маркетинга персонала в организации
29. Совершенствование системы оплаты труда персонала на предприятии
30. Совершенствование кадрового планирования в организации
31. Совершенствование режимов труда и отдыха персонала в организации
32. Совершенствование системы управления маркетингом персонала в организации
33. Совершенствование процесса планирования потребности в персонале организации
34. Стратегические и операционные планы в управлении персоналом
35. Управление персоналом как ведущий фактор управления качеством
36. Управление кадровой политикой в организации
37. Управление конфликтами в организации как профилактика текучести кадров
38. Управление социально-психологическим климатом в коллективе
39. Управление текучестью кадров в организации
40. Экономическая эффективность регулирования конфликтов в организациях

4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания результатов освоения образовательной программы

Методические рекомендации по подготовке выпускной квалификационной работы

1. Допущенная к защите ВКР вместе с отзывом руководителя, рецензией и компакт-диск с аутентичной электронной формой работы в формате PDF передается выпускником секретарю Государственной экзаменационной комиссии (ГЭК) по защите ВКР не позднее чем за 2 дня до дня ее защиты.
2. Студент при согласовании с руководителем готовит доклад о ВКР. Рекомендуется

также подготовить презентацию к докладу. Файл презентации заблаговременно должен быть передан секретарю ГЭК или иному ответственному лицу для воспроизведения в день защиты ВКР. Доклад о ВКР должен отражать актуальность темы исследования, его цель и задачи, структуру работы и полученные выводы.

3. Студент имеет право на защиту ВКР при наличии отрицательной рецензии.

4. На защите ВКР присутствие руководителя (консультанта) и рецензента не является обязательным.

5. Защита ВКР должна носить характер дискуссии и проходить в обстановке требовательности, принципиальности и соблюдения этики, при этом анализу должны подвергаться достоверность и обоснованность всех выводов и рекомендаций научного и практического характера, содержащихся в ВКР.

6. Защита ВКР является публичной (открытой). Во время защиты выпускной квалификационной работы ГЭК может проводить звукозапись, видеозапись и фотосъемку.

7. Председатель ГЭК предоставляет слово секретарю или члену ГЭК. Секретарь или член ГЭК объявляет фамилию, имя и отчество (при наличии) выпускника, тему работы и данные руководителя и рецензента (фамилия, имя, отчество (при наличии), должность, ученая степень, ученое звание).

8. Студенту предоставляется слово для доклада.

9. Студент излагает существо и основные положения ВКР не менее 5 и не более 10 минут. По заявлению студента из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья, продолжительность выступления обучающегося может быть увеличена не более чем на 15 минут.

10. После доклада студенту задаются вопросы. Порядок ответов на вопросы определяется председательствующим на заседании ГЭК. Далее слово предоставляется секретарю или члену ГЭК, который оглашает отзывы руководителя и рецензию на ВКР. В случае присутствия на процедуре защиты научного руководителя и (или) рецензента отзыв и рецензию они зачитывают самостоятельно. При наличии положительной рецензии на ВКР и отзыва вместо оглашения делается их обзор с указанием отмеченных в них замечаний. Отрицательная рецензия на ВКР зачитывается полностью. После оглашения отзыва и рецензии на ВКР студенту предоставляется слово для ответа на замечания, содержащиеся в отзыве и рецензии. В последующей дискуссии могут принимать участие все присутствующие на защите ВКР. По окончании дискуссии студенту предоставляется заключительное слово, после него защита ВКР считается оконченной.

11. Объявление результатов защиты ВКР делает председатель ГЭК (заместитель председателя) в присутствии членов ГЭК и студентов.

Порядок защиты выпускной квалификационной работы

1. Допущенная к защите ВКР вместе с отзывом руководителя, рецензией и компакт-диск с аутентичной электронной формой работы в формате PDF передается выпускником секретарю Государственной экзаменационной комиссии (ГЭК) по защите ВКР не позднее чем за 2 дня до дня ее защиты.

2. Студент при согласовании с руководителем готовит доклад о ВКР. Рекомендуется также подготовить презентацию к докладу. Файл презентации заблаговременно должен быть передан секретарю ГЭК или иному ответственному лицу для воспроизведения в день защиты ВКР. Доклад о ВКР должен отражать актуальность темы исследования, его цель и задачи, структуру работы и полученные выводы.

3. Студент имеет право на защиту ВКР при наличии отрицательной рецензии.

4. На защите ВКР присутствие руководителя (консультанта) и рецензента не является обязательным.

5. Защита ВКР должна носить характер дискуссии и проходить в обстановке

требовательности, принципиальности и соблюдения этики, при этом анализу должны подвергаться достоверность и обоснованность всех выводов и рекомендаций научного и практического характера, содержащихся в ВКР.

6. Защита ВКР является публичной (открытой). Во время защиты выпускной квалификационной работы ГЭК может проводить звукозапись, видеозапись и фотосъемку.

7. Председатель ГЭК предоставляет слово секретарю или члену ГЭК. Секретарь или член ГЭК объявляет фамилию, имя и отчество (при наличии) выпускника, тему работы и данные руководителя и рецензента (фамилия, имя, отчество (при наличии), должность, ученая степень, ученое звание).

8. Студенту предоставляется слово для доклада.

9. Студент излагает существо и основные положения ВКР не менее 5 и не более 10 минут. По заявлению студента из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья, продолжительность выступления обучающегося может быть увеличена не более чем на 15 минут.

10. После доклада студенту задаются вопросы. Порядок ответов на вопросы определяется председательствующим на заседании ГЭК. Далее слово предоставляется секретарю или члену ГЭК, который оглашает отзывы руководителя и рецензию на ВКР. В случае присутствия на процедуре защиты научного руководителя и (или) рецензента отзыв и рецензию они зачитывают самостоятельно. При наличии положительной рецензии на ВКР и отзыва вместо оглашения делается их обзор с указанием отмеченных в них замечаний. Отрицательная рецензия на ВКР зачитываются полностью. После оглашения отзыва и рецензии на ВКР студенту предоставляется слово для ответа на замечания, содержащиеся в отзыве и рецензии. В последующей дискуссии могут принимать участие все присутствующие на защите ВКР. По окончании дискуссии студенту предоставляется заключительное слово, после него защита ВКР считается оконченной.

11. Объявление результатов защиты ВКР делает председатель ГЭК (заместитель председателя) в присутствии членов ГЭК и студентов.

Перевод уровня сформированности компетенций в академическую оценку

Академическая оценка	Баллы	Описание показателей академической оценки
Отлично	21-26	В выпускной квалификационной работе дано всестороннее обоснование актуальности темы, проведено глубокое и достоверное исследование проблемы, сделаны обоснованные выводы, полно и системно рассматриваются пути и методы решения проблемы. При выполнении выпускной квалификационной работы ее автор показал умение работать как с теоретическим, так и практическим материалом, использовать современные методы исследования. В выпускной квалификационной работе использованы актуальные источники информации, работа написана грамотным научным языком, аккуратно оформлена. Отзыв руководителя выпускной квалификационной работы не содержит существенных замечаний. Во время защиты обучающийся представил качественные презентационные материалы, продемонстрировал навыки публичных выступлений, высокую культуру общения, показал полное владение материалом, дал глубокие, исчерпывающие и аргументированные ответы на все вопросы комиссии.

		<p>Ответы на вопросы членов комиссии основываются на высоком уровне теоретической проработки проблемы, подкрепляются выводами и расчетами из работы, показывают готовность автора к практической деятельности, решению профессиональных задач.</p>
Хорошо	15-20	<p>В выпускной квалификационной работе дано обоснование актуальности темы, проведено глубокое и достоверное исследование проблемы, сделаны обоснованные выводы, достаточно полно и системно рассматриваются пути и методы решения проблемы. При выполнении выпускной квалификационной работы ее автор показал умение работать как с теоретическим, так и практическим материалом, использовать современные методы исследования. В выпускной квалификационной работе использованы актуальные источники информации, работа написана грамотным научным языком, аккуратно оформлена. Обучающийся обстоятельно владеет материалом, однако не на все вопросы дает в равной степени четкие, глубокие, исчерпывающие и аргументированные ответы. Тем не менее, ответы выпускника раскрывают сущность вопроса, показывают самостоятельность и глубину изучения проблемы, демонстрируют готовность автора к практической деятельности, решению профессиональных задач. В отзыве руководителя выпускной квалификационной работы замечания незначительные, не касающиеся полноты раскрытия темы.</p>
Удовлетворительно	10-14	<p>В выпускной квалификационной работе в основном соблюдены общие требования по выполнению, но неполно решены поставленные задачи. Выпускная квалификационная работа оформлена аккуратно, презентационные материалы достаточно информативны. Автор выпускной работы посредственно владеет материалом. Отвечает на вопросы поверхностно, допускает существенные недочеты, с трудом устраняет допущенные ошибки в выводах. Вывод в отзыве руководителя выпускной квалификационной работы содержит указания на недостатки в работе.</p>
Неудовлетворительно	0-9	<p>В выпускной квалификационной работе не соблюдены общие требования по выполнению, поставленные задачи не решены. Ответы на вопросы носят поверхностный характер, не подкрепляются знаниями нормативно-правовых актов, выводами и расчетами из работы, неправильны и не отличаются аргументированностью, показывают отсутствие самостоятельности и глубины изучения проблемы, то есть автор не демонстрирует готовность к практической деятельности, решению профессиональных задач. В отзыве руководителя выпускной квалификационной работы имеются существенные, принципиальные замечания по ее содержанию.</p>

