

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гнатюк Максим Александрович
Должность: Первый проректор
Дата подписания: 11.07.2022 09:51:21
Уникальный программный ключ:
8873f497f40ba798aeac94cd13de105ca0805410

 **МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Направленность (Профиль) «Кадровый менеджмент»

Фонд оценочных средств разработан:

к.ф.н., профессор кафедры «Управление персоналом» Маслов В.П.

преподаватель кафедры «Управление персоналом» Дудорова Е.А.

Рекомендован к утверждению на заседании кафедры «Управление персоналом»

Зав. кафедрой «Управление персоналом», к.ф.н., доцент Маслов В.П.

Содержание

1. Общие положения.
2. Перечень компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения образовательной программы.
3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, а также шкал оценивания.
4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов освоения образовательной программы.
5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения образовательной программы.

1. Общие положения

Государственная итоговая аттестация направлена на установление соответствия уровня профессиональной подготовки выпускников требованиям ФГОС ВО.

Государственная итоговая аттестация обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» проводится в форме защиты магистерской диссертации в форме выпускной квалификационной работы.

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации входит в состав основной профессиональной образовательной программы и включает фонд оценочных средств выпускной квалификационной работы.

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

В результате освоения образовательной программы 38.04.03 «Управление персоналом» обучающиеся должны овладеть следующими компетенциями:

код	определение компетенции	планируемые результаты обучающегося		
		знает	умеет	владеет
ОК-1	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	методологию научно-исследовательской деятельности	осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность	навыками экспертной оценки реальных управленческих ситуаций
ОК-2	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	теоретико-методологические основы организационных систем	разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и анализировать их результаты	способностью принимать организационно-управленческие решения
ОК-3	готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	методов и средств познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности	организовывать свой труд для своего интеллектуального развития и повышения профессионального уровня	навыками самостоятельной творческой работы
ОПК-1	готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	Грамматические явления (грамматика сложного предложения, страдательный залог) и лексику изучаемого языка, обеспечивающие профессиональное общение	Осуществлять поиск профессионально значимой и научной информации на изучаемом языке	Навыками извлечения необходимой информации из оригинального текста на иностранном языке по проблемам управления персонала

ОПК-2	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	особенности классификации коллективов по социальным, этническим, конфессиональным и культурным признакам	проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	практическими навыками управления реализацией научных и культурных проектов в рамках актуального правового поля с соблюдением норм профессиональной и общечеловеческой этики
ОПК-3	владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом	требования к содержанию стратегии управления человеческими ресурсами современной организации	применять методы анализа современных проблем управления персоналом в организации	навыками комплексного видения современных проблем управления персоналом в организации
ОПК-4	способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	основы кадрового планирования в организации	разрабатывать кадровое планирование персонала	навыками разработки кадрового планирования персонала
ОПК-5	способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения	ролевой репертуар членов команды и особенности проектной команды	анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры и воспитания (развития) лидерских качеств	синтезировать разрозненные задачи по формированию продуктивной команды.
ОПК-6	способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии	значение и содержание корпоративной культуры	производить исследования и оценку эффективности корпоративной социальной ответственности предприятия	приёмами выявления связей показателей степени развития системы корпоративной социальной ответственности с показателями развития общественного производства и социально-экономического состояния работников
ОПК-7	владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности	основы кадрового планирования в организации	разрабатывать мероприятия по совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации;	методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации

ОПК-8	<p>владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем</p>	<p>механизмов оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее функций</p>	<p>разрабатывать и применять современные методы и технологии определения социально-экономической эффективности управления персоналом</p>	<p>навыками организации анализа социально-экономической эффективности системы и процессов управления персоналом</p>
ОПК-9	<p>способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</p>	<p>особенности оценки воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов;</p>	<p>проводить макроэкономический анализ трудовых ресурсов региона и отдельной организации;</p>	<p>методическим аппаратом, позволяющим исследовать, анализировать и прогнозировать формирование и развитие трудовых ресурсов;</p>
ОПК-10	<p>владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы</p>	<p>особенности каждого метода и программы обработки информации, анализа деятельности и управления персоналом</p>	<p>самостоятельно применить методы и программы обработки информации, анализа деятельности и управления персоналом</p>	<p>навыком использования методов и программ обработки информации, анализа деятельности и управления персоналом самостоятельно</p>
ОПК-11	<p>умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом</p>	<p>правил составления научных отчетов, обзоров, публикаций</p>	<p>выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом</p>	<p>навыками подготовки обзоров, отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом.</p>
ОПК-12	<p>умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов</p>	<p>современных инструментальных средства исследования, получения, хранения, обработки и предъявления информации</p>	<p>разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и анализировать их результаты</p>	<p>методами аудита системы управления персоналом и реализации основных управленческих функций</p>
ПК-1	<p>умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации</p>	<p>теоретические основы разработки и реализации кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом организации</p>	<p>разрабатывать философию, миссию и концепцию развития организации и организационного проектирования</p>	<p>навыками внедрения реализации и совершенствования стратегии управления персоналом в рамках стратегии её развития</p>

ПК-2	умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	направления и задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	навыками определения направлений и формулировки задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации
ПК-3	умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	принципы формирования системы адаптации персонала, разработки и внедрения программ адаптации и умеет применять их на практике	разрабатывать мероприятия по совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации	навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала
ПК-4	умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации	закономерности формирования и развития системы адаптации персонала организации	разрабатывать политику адаптации персонала организации с учетом специфики организации	навыками разработки эффективных методов адаптации персонала с учетом специфики организации
ПК-5	умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации	структуру и специфику управления развитием персонала в организации	оценивать персонал организации и его развитие	алгоритмами управления поведением персонала
ПК-6	умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	обосновывать предложения по организации вознаграждения персонала, развитию системы мотивации и стимулирования труда	методикой эффективной оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
ПК-7	умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	Классификацию форм оплаты труда;	применять навыки расчета размера оплаты труда	навыками разработки и внедрения стратегии мотивации
ПК-8	способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру	характеристики комфортного морально-психологического климата в организации;	формировать эффективную организационную культуру	навыками поддержки комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры;
ПК-9	способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	методы создания организационных структур с учетом комфортных условий труда в организации	проектировать организационные структуры с учетом комфортных условий труда в организации	навыками создания организационных структур с учетом комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала

ПК-10	умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	основы психологии и теории управления человеческими ресурсами	навыками использования методов анализа и проектирования систем управления для решения задач управления	разрабатывать и обосновывать варианты эффективных управленческих решений управленческих и производственных ситуаций в условиях неопределенности и риска
ПК-22	умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели	основы организации и управления научно-исследовательскими и научно-производственными работами	проводить анализ программ научных исследований в сфере управления персоналом, применять количественные и качественные методы анализа	готовностью к использованию практических навыков организации и управления научно-исследовательскими и научно-производственными работами при решении профессиональных задач
ПК-23	умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации	сущность оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации	определять направления вклада службы управления персоналом в достижение целей	навыками бенчмаркинга и другими процедурами для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации
ПК-24	владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом	разнообразные процедуры оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации	проводить бенчмаркинг для оценки эффективности деятельности службы управления	методами оценки степени эффективности системы управления персоналом
ПК-25	умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения	формирование регламента и методы анализа проблемного поля	применять на практике требования к выбору темы на совещание и формированию регламента и методы анализа проблемного поля	навыками выбора темы на совещание, формированию регламента и методами анализа проблемного поля
ПК-26	умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации	виды, методы, инструменты и технологии разработки учебно-методических материалов.	использовать современные методы и технологии обучения и диагностики	навыками гибкого использования образовательных технологий с учетом специфики образовательной программы и на основе разработанных учебно-методических материалов

ПК-27	владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения	использовать методы и инструментальные средства, способствующие интенсификации познавательной деятельности	использовать образовательные технологии в процессе обучения персонала	способами анализа и критической оценки различных теорий, концепций, подходов к построению системы непрерывного образования
ПК-28	владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации	современные тенденции развития образовательной системы	создавать позитивный имидж, вдохновлять сотрудников на развитие	способами анализа и критической оценки различных теорий, концепций, подходов к построению системы непрерывного образования
ПК-29	владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом	основные результаты новейших исследований по проблемам менеджмента и управления персоналом	применять технологии управления развитием профессиональных компетенции специалистов по управлению персоналом	технологиями управления развитием профессиональных компетенций специалистов по управлению персоналом

3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, а также шкал оценивания

Критерии соответствия уровня подготовки выпускника требованиям к результатам освоения образовательной программы и шкалы оценивания на защите выпускной квалификационной работы представлены в ФОС в виде «Оценочных листов».

Универсальная шкала оценивания компетенций выпускника

Оценка в баллах	Качественная оценка	Уровень освоения компетенции
90 - 100	5 (отлично)	высокий
76-89	4 (хорошо)	продвинутый
61-75	3 (удовлетворительно)	базовый
0-60	2 (неудовлетворительно)	компетенция не сформирована

Оценочный лист результатов защиты выпускной квалификационной работы*

Критерии оценивания	Шкала	Компетенции			Итого (баллы)
		Общекультурные: ОК-1, ОК-2, ОК-3	Общепрофессиональные: ОПК-1 – ОПК-12	Профессиональные: ПК-1 – ПК-10, ПК-22 – ПК-29	
Работа с литературными источниками (достаточное количество актуальных источников, достаточность цитирования, использование нормативных документов, научной и справочной литературы)	0-5				5
Качество оформления ВКР	0-5				5
Обоснованность цели ВКР во введении	0-5				5
Содержательность и аргументация проведенного теоретического исследования (1 глава)	0-10				10
Качество аналитической части (2 глава)	0-20				20
Проработанность рекомендаций и мероприятий (3 глава)	0-15				15
Оригинальность и практическая значимость предложений и рекомендаций в ВКР	0-5				5
Качество доклада	0-5				5
Содержание и оформление презентации	0-5				5
Ответы на вопросы	0-25				25
Сумма	100				100
Дополнительные критерии					
Оценка руководителя ВКР					
Наличие публикаций и актов (справок) о внедрении					

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

Фонд оценочных средств выпускной квалификационной работы включает перечень тем ВКР.

Тематика выпускных квалификационных работ

1. Формирование системы подбора персонала и его обучения в организации.
2. Разработка системы мотивации труда и анализ удовлетворенностью трудом наемных работников.
3. Изменения систем оплаты труда в условиях перехода к модели эффективного контракта в бюджетной сфере.
4. Формирование бренда в управлении человеческими ресурсами.
5. Построение системы управления персоналом организации
6. Разработка стратегии и политики управления персоналом организации

7. Разработка программы адаптации персонала в организации
8. Формирование кадрового резерва и управление карьерой работников организации
9. Разработка социальных технологий в управлении персоналом
10. Разработка автоматизированной информационной системы управления человеческими ресурсами в организации
11. Исследование интеллектуального капитала как главного фактора эффективности и конкурентоспособности современной компании.
12. Организационное моделирование как стратегия развития человеческих ресурсов
13. Исследование организационного поведения в аспекте управления человеческими ресурсами: особенности людей, мотивация, приверженность, организационная культура
14. Анализ организации и оценка эффективности работы кадровой службы
15. Исследование организации трудовых процессов и затрат рабочего времени
16. Организационное моделирование как стратегия развития человеческих ресурсов
17. Анализ эффективности управления человеческими ресурсами в организации
18. Построение модели системы управления персоналом в конкретной организации
19. Построение модели формирования кадрового резерва
20. Построение системы обучения персонала в конкретной организации
21. Построение системы обучения персонала организации
22. Построение стратегии управления персоналом
23. Построение системы внутрикорпоративных коммуникаций
24. Создание и внедрение системы интеграции и адаптации новых сотрудников
25. Анализ соотношения социальной и кадровой политики компаний
26. Формирования ключевых компетенций менеджеров в современных организациях
27. Формирование эффективной системы управления конфликтами в организации как профилактика текучести кадров
28. Разработка системам оплаты труда и вознаграждения персонала
29. Формирование и организация работы с кадровым резервом
30. Формирование и развитие системы социального партнерства в структуре кадровой политики современной организации (на примере организации)

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Требования к процедуре оценивания результатов освоения образовательной программы определяются локальными актами СамГУПС.

– *Цель государственного итогового испытания:*

Целью освоения дисциплины «Защита выпускной квалификационной работы» является систематизация и закрепление теоретических знаний, практических умений и профессиональных навыков в процессе их использования для решения конкретных задач в рамках выбранной темы исследования.

Подготовка ВКР предполагает решение следующих задач:

- закрепление теоретических знаний по теме исследования, способность использовать их для решения конкретной практической задачи;
- закрепление навыков аналитической работы, а именно: умения осуществлять поиск, сбор, систематизацию, обобщение и критическую оценку экономической информации микро- и

макроуровня из различных источников;

- закрепление знаний и навыков использования современных методов обработки экономической информации при решении конкретной практической задачи;

- закрепление практических навыков в профессиональной области, а именно: навыков грамотно делать выводы, давать предложения и рекомендации для улучшения экономической ситуации на микро- и/или на макроуровне при решении конкретной практической задачи;

- закрепление навыков самостоятельной научно-исследовательской работы;

- закрепление навыков оформления и представления результатов самостоятельного исследования к защите

- *Локальные нормативные акты, регламентирующие проведение процедуры:*

- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями и дополнениями;

- требования Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования;

- Приказ Министерства образования и науки РФ от 19.12.2013 года № 1367 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

- Порядок проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 29 июня 2015г. № 636;

- Устав и локальные акты СамГУПС;

- другие нормативные и правовые акты в области высшего образования.

- *Субъекты, на которых направлена процедура:*

Процедура оценивания должна охватывать всех обучающихся, допущенных к защите ВКР. В случае, если обучающийся не прошел предзащиту, обсуждение вопроса по данному студенту выносится на заседание кафедры с участием обучающегося. Протокол заседания кафедры с решением о недопуске обучающегося к защите ВКР предоставляется декану факультета, который готовит проект приказа об отчислении обучающегося.

- *Период проведения процедуры:*

Процедура защиты ВКР проводится в соответствии с графиком учебного процесса и расписанием ГИА, утвержденным соответствующим образом.

Виды работ по этапам выполнения выпускной квалификационной работы представлены в таблице.

Виды работ и их исполнители по этапам выполнения выпускной квалификационной работы

Виды работ по этапам выполнения ВКР	Исполнитель работ (участвующие стороны)					
	Обучающийся	Руководитель ВКР	Лаборант	Заведующий кафедрой	Секретарь ГИА	ГИА
1. Предварительный этап (2 недели)						
1.1. Отбор объекта ВКР	X					
1.2. Выбор темы ВКР	X	X		X		
1.3. Назначение руководителя и консультанта по выполнению ВКР				X		
1.4. Разработка задания на ВКР	X	X		X		
1.5. Разработка графика выполнения ВКР	X	X				
2. Основной этап (6 недель)						
2.1. Подбор литературы и ее анализ	X	X				
2.2. Сбор практических данных	X					
2.3. Выполнение выпускной квалификационной работы	X	X				
3. Заключительный этап (2 недели)						
3.1. Проверка ВКР системой «Антиплагиат»	X	X				
3.2. Получение отзыва руководителя на ВКР		X		X		
3.3. Регистрация ВКР и допуск обучающегося к ее защите	X	X	X	X		
3.4. Подготовка к защите ВКР	X	X				
3.5. Публичная защита ВКР	X	X			X	X

– *Требования к помещениям и материально-техническим средствам для проведения процедуры:*

Требования к аудитории для проведения процедуры и необходимости применения специализированных материально-технических средств определяются исходя из содержания ФГОС.

– *Требования к кадровому обеспечению проведения процедуры:*

Председатель государственной экзаменационной комиссии утверждается из числа лиц, не работающих в данной организации, имеющих ученую степень доктора наук и (или) ученое звание профессора либо являющихся ведущими специалистами - представителями работодателей или их объединений в соответствующей области профессиональной деятельности.

В состав государственной экзаменационной комиссии включаются не менее 5 человек, из которых не менее 50 процентов являются ведущими специалистами - представителями работодателей или их объединений в соответствующей области профессиональной деятельности (далее - специалисты), остальные - лицами, относящимися к профессорско-преподавательскому составу данной организации и (или) иных организаций, и (или) научными работниками данной организации и (или) иных организаций, имеющими ученое звание и (или) ученую степень.

Защита ВКР проводится на открытом заседании ГЭК с участием не менее двух третей ее состава (присутствие председателя ГЭК обязательно), а также всех желающих.

– *Требования к банку оценочных средств:*

До начала проведения процедуры защиты ВКР подготавливается необходимый банк оценочных материалов для оценки знаний, умений, навыков.

– *Описание проведения процедуры:*

Председатель ГЭК после открытия заседания объявляет о защите выпускной квалификационной работы, секретарь ГЭК сообщает название работы, фамилию научного руководителя и предоставляет слово исполнителю работы. Обучающийся делает краткое сообщение в течение 10-15 минут, в котором в сжатой форме обосновывает актуальность темы исследования, ее цели и задачи, излагает основное содержание работы по разделам, полученные результаты и выводы, определяет теоретическую и практическую значимость работы. По окончании сообщения обучающийся отвечает на вопросы. Вопросы могут задавать как члены комиссии, так и все присутствующие на защите. Ход защиты выпускной квалификационной работы оформляется протоколом. Результаты защиты обсуждаются на закрытом заседании ГЭК и оцениваются простым большинством голосов членов комиссии. При равном числе голосов мнение председателя является решающим

– *Шкалы оценивания результатов проведения процедуры:*

Шкала оценивания	Уровень освоения компетенции	Критерии оценки
Отлично	Высокий	Обучающийся выполнил в срок и на высоком уровне весь намеченный объем работы, проявил самостоятельность, творческий подход, общую и профессиональную культуру.
Хорошо	Продвинутый	Обучающийся полностью выполнил весь намеченный объем работы, проявил инициативу, но не смог вести творческий поиск или не проявил потребность в творческом росте.
Удовлетворительно	Базовый	Обучающийся выполнил все требования, предъявляемые к ВКР, но показал недостаточно глубокие теоретические знания и умения применения их в опытно- экспериментальной работе, допускал ошибки при планировании, в практической деятельности, при защите ВКР и ответе на вопросы членов комиссии
неудовлетворительно	Компетенция не сформирована	Обучающийся не овладел ни одним из элементов компетенции, а также в случае несоответствия критериям на оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно»

– *Результаты процедуры:*

Результаты защиты ВКР определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и объявляются в тот же день после оформления в установленном порядке протоколов заседания комиссии. При выставлении оценки за выпускную квалификационную работу учитывается: объем выполненной работы; самостоятельность исследования; отзыв научного руководителя обучающегося; возможность применения полученных результатов в научных исследованиях, практической работе или в учебном процессе; качество оформления работы и его соответствие предъявляемым требованиям; качество доклада на защите ВКР (четкость, грамотность, умение пользоваться профессиональными терминами, качество демонстрационного материала и т.д.); правильность и полнота ответов на вопросы, заданные во время защиты, и на замечания научного руководителя. Также могут быть приняты во

внимание публикации соискателя, выступления магистра на научных конференциях, отзывы практических работников системы образования и научных учреждений по тематике исследования, акты о внедрении результатов научного исследования. Оценка за ВКР вносится в зачетную книжку, ведомость и протокол заседания ГЭК по защите ВКР. По результатам защиты принимается решение о присвоении выпускникам степени «магистр» и выдаче диплома.