

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

Институт государственной службы и управления

УТВЕРЖДЕНА
решением ученого совета Института
государственной службы и
управления
Протокол № 1
от «25» августа 2025 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ,
ВКЛЮЧАЮЩАЯ ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ АТТЕСТАЦИОННЫХ ИСПЫТАНИЙ**

по направлению подготовки
38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)
Управление карьерой персонала

Квалификация: Магистр

Форма обучения: заочная

Год набора: 2023

Москва, 2025 г.

Рабочая программа государственной итоговой аттестации (далее – РП ГИА) по образовательной программе Управление карьерой персонала разработана в соответствии с требованиями ОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, уровень магистратуры, Порядком проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры, утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 июня 2015 г. № 636, и локальными нормативными актами Академии.

Составители:

Докторович А.Б., доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры труда и социальной политики факультета государственного управления экономикой Института государственной службы и управления РАНХиГС
Москалева Н.Б., доктор экономических наук, доцент, доцент кафедры труда и социальной политики факультета государственного управления экономикой Института государственной службы и управления РАНХиГС

Заведующий кафедрой:

Калашников С.В., доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой труда и социальной политики факультета государственного управления экономикой Института государственной службы и управления РАНХиГС

Рабочая программа государственной итоговой аттестации одобрена на заседании кафедры труда и социальной политики факультета государственного управления экономикой Института государственной службы и управления РАНХиГС
протокол № 5а от «22» августа 2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Основные требования к структуре, содержанию и порядку проведения государственной итоговой аттестации.	4
1.1. Цель и задачи государственной итоговой аттестации выпускников.	4
1.2. Место государственной итоговой аттестации в структуре образовательной программы, трудоемкость, формы и сроки проведения.	4
1.3. Материально-техническое обеспечение государственной итоговой аттестации.	4
1.4. Учебно-методическое обеспечение государственной итоговой аттестации.	4
2. Оценочные материалы государственной итоговой аттестации.	7
2.1. Планируемые результаты освоения образовательной программы.	7
2.2. Оценочные материалы, шкалы и критерии оценивания ГИА.	10
2.3. Шкалы и критерии оценивания ГИА.	11
Приложение 1. Примерная тематика выпускных квалификационных работ.	15

1. Основные требования к структуре, содержанию и порядку проведения государственной итоговой аттестации.

1.1. Цель и задачи государственной итоговой аттестации выпускников.

Целью государственной итоговой аттестации (далее – ГИА) является установление соответствия уровня и качества подготовки выпускника Академии к выполнению профессиональных задач и степени сформированности у выпускника компетенций, установленных образовательной программой.

Совокупность компетенций, установленных образовательной программой, должна обеспечивать выпускнику способность осуществлять профессиональную деятельность не менее чем в одной области и (или) сфере профессиональной деятельности.

Задачами ГИА являются:

- проверка уровня сформированности компетенций и степени владения выпускником теоретическими знаниями, умениями и практическими навыками для профессиональной деятельности в соответствии с областью (областями) знаний и (или) сферой (сферами) профессиональной деятельности, на которые ориентирована образовательная программа;
- принятие решения о присвоении квалификации по результатам ГИА и выдаче документа о высшем образовании;
- разработка рекомендаций по совершенствованию подготовки выпускников на основании результатов работы государственной экзаменационной комиссии (далее – ГЭК).

1.2. Место государственной итоговой аттестации в структуре образовательной программы, трудоемкость, формы и сроки проведения.

Блок 3 «Государственная итоговая аттестация» в полном объеме относится к обязательной части образовательной программы и включает в себя:

- подготовку к процедуре защиты и защиту выпускной квалификационной работы (далее - ВКР).

Трудоемкость ГИА составляет 6 зачётных единиц (далее – з.е.), проводится в сроки, установленные календарным учебным графиком образовательной программы. Расписание государственных аттестационных испытаний доводится до сведения обучающихся не позднее чем за 1 месяц до начала периода ГИА.

Порядок организации и проведения ГИА регулируется отдельным локальным нормативным актом Академии.

1.3. Материально-техническое обеспечение государственной итоговой аттестации.

Материально-техническое обеспечение государственной итоговой аттестации предусматривает наличие аудитории для защиты выпускной квалификационной работы. Для защиты выпускной квалификационной работы требуется аудитория, предусматривающая наличие рабочих мест для председателя и членов государственной экзаменационной комиссии, рабочего места для обучающегося, компьютерной техники с необходимым лицензионным программным обеспечением, мультимедийного проектора, экрана, щитов для размещения наглядного материала.

1.4. Учебно-методическое обеспечение государственной итоговой аттестации.

Рекомендуемая литература:

Основная литература:

1. Даниэль Браун. Корпоративное племя. Чему антрополог может научить топ-менеджера / Даниэль Браун, Итске Крамер; перевод с английского [И. Окунькова]. - Москва: Альпина Паблишер, 2018. – 234 с.

2. Дэйв Логан. Лидер и племя: пять уровней корпоративной культуры / Дэйв Логан, Джон Кинг, Хэли Фишер-Райт - 2-е изд. - Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2018. - 300 с.
3. Кови, Стивен Р. Главное внимание - главным вещам: жить, любить, учиться, оставить наследие / Стивен Кови, Роджер Меррилл, Ребекка Меррилл; пер. с англ. [П. Самсонов]. - 2-е изд. - Москва: Альпина Бизнес Букс, 2008. - 321 с.
4. Корпоративная культура: учебник и практикум для вузов / А. В. Колесников. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 167 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02520-0. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. с. 1 — URL: <https://urait.ru/bcode/561198/p.1> (дата обращения: 01.11.2025).
5. Командообразование: учебник для вузов / В. И. Корниенко. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14723-0. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. с. 1 — URL: <https://urait.ru/bcode/568047/p.1> (дата обращения: 01.11.2025).
6. Лидерство: учебник для вузов / В. А. Спивак. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 397 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17456-4. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. с. 1 — URL: <https://urait.ru/bcode/560463/p.1> (дата обращения: 01.11.2025).
7. Марк Розин. Восхождение по спирали: теория и практика реформирования организаций: / Марк Розин. - Москва: Альпина Паблишер, 2022. – 471 с.
8. Моги Кен. Икигай: смысл жизни по-японски: / Кен Моги ; [перевод с английского Виктории Степановой]. - Москва: КоЛибри, сор. 2018. - 189, [1] с. : ил.; 18 см.; ISBN 978-5-389-13359-4 : 5000 экз. Джеймс Кларк: Атомные привычки. Как приобрести хорошие привычки и избавиться от плохих.
9. Патрик Ленсиони. Пять пороков команды: практика преодоления: программа для лидеров, менеджеров и модераторов / Патрик Ленсиони; перевод с английского Павла Шевцова. - Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2023. – 200 с.
10. Саймон Синек. Лидеры едят последними: как создать команду мечты / Саймон Синек; перевод с английского Е. И. Животиковой. - Москва: Эксмо, Бомбора, 2023. – 377 с.
11. Сильная культура - сильный бизнес: пять элементов трансформации корпоративной культуры / Арсений Аникеев, Марк Кукушкин. - Москва: Альпина Паблишер, 2025. – 189 с.
12. Спиральная динамика на практике. Модель развития личности, организации и человечества / Дон Бек, Тедди Ларсен. - Москва: Альпина Паблишер, 2019. – 380 с.
13. Тони Шей. Доставляя счастье: от нуля до миллиарда: история создания выдающейся компании из первых рук / Тони Шей; перевод с английского Сергея Филина. - 11-е изд. - Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2019. – 328 с.
14. Управление персоналом: учебник и практикум для среднего профессионального образования / А. А. Литвинюк; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 461 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-16151-9. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560904> (дата обращения: 01.11.2025).
15. Управление человеческими ресурсами: учебник для вузов / под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. с. 1 — URL: <https://urait.ru/bcode/559924/p.1> (дата обращения: 01.11.2025).
16. Фредерик Лалу. Открывая организации будущего / Фредерик Лалу; перевод с английского Валентины Кулябиной. - 3-е изд. - Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2018. – 422 с.

Дополнительная литература:

17. Анисимов, А. Ю. Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 278 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14305-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/567776> (дата обращения: 12.11.2025).
18. Атаманчук Г.В. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика. Монография. Изд 2-е, доп. М.: Изд-во РАГС, 2008. — 312 с.
19. Заборовская, С. Г. Кадровый менеджмент на государственной гражданской и муниципальной службе : учебник для вузов / С. Г. Заборовская. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 180 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17407-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/567720> (дата обращения: 12.11.2025).
20. Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 365 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00497-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560770> (дата обращения: 12.11.2025).
21. Управление человеческими ресурсами: стратегии и инновации : учебник и практикум для вузов / под редакцией Н. А. Горелова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 309 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16900-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/561282> (дата обращения: 12.11.2025).

Нормативные правовые документы:

«Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). URL.: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения: 01.11.2025 г.).

Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 № 79-ФЗ. URL.: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/ (дата обращения: 30.10.2025 г.).

Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ. URL.: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 02.11.2025 г.).

Федеральный закон от 28 июня 2014 г. N 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) // Собрании законодательства Российской Федерации от 30 июня 2014 г. N 26 (часть I) ст. 3378.

«Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.09.2025). URL.: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 02.11.2025 г.).

Национальный проект «Кадры». URL.: <http://government.ru/rugovclassifier/916/about/> (дата обращения: 31.10.2025 г.).

Национальный проект «Молодёжь и дети». URL.: <http://government.ru/rugovclassifier/914/about/> (дата обращения: 30.10.2025 г.).

О системе государственной службы Российской Федерации. Федеральный закон Российской Федерации от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ.

О государственной гражданской службе Российской Федерации. Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ.

Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации. Федеральный закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ.

О муниципальной службе в Российской Федерации. Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ.

О противодействии коррупции. Федеральный закон Российской Федерации от 25 декабря 2008 г. №273-ФЗ.

О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации. Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. №112.

О порядке присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы Российской Федерации федеральным государственным гражданским служащим. Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 113.

О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня). Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. №111.

О примерной форме служебного контракта о прохождении государственной гражданской службы Российской Федерации. Указ Президента Российской Федерации от 16 февраля 2005 г. № 159.

О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации. Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 110.

Перечень информационно-справочных систем

Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ»: [https:// www.garant.ru](https://www.garant.ru)

Справочная правовая система «КонсультантПлюс» <https://www.consultant.ru>

ЭБС "Лань" - <https://lib.ranepa.ru/ru/informatsionnye-resursy/russkoyazychnye-resursy/45-ebs-izdatelstva-lan>

ЭБС "IPR SMART" - <https://lib.ranepa.ru/ru/informatsionnye-resursy/russkoyazychnye-resursy/32-ebs-iprbooks>

ЭБС «Znaniy» - <https://lib.ranepa.ru/ru/informatsionnye-resursy/russkoyazychnye-resursy/389-znaniy>

ЭБС "ibooks.ru" - <https://lib.ranepa.ru/ru/informatsionnye-resursy/russkoyazychnye-resursy/681-ebs-ibooks-ru>

ЭБС издательства «Юрайт» - <https://lib.ranepa.ru/ru/informatsionnye-resursy/russkoyazychnye-resursy/55-ebs-yurajt>

Электронная библиотека издательства «МИФ» - <https://lib.ranepa.ru/ru/informatsionnye-resursy/russkoyazychnye-resursy/969-elektronnaya-biblioteka-izdatelstva-mif>

Перечень профессиональных баз данных

Базы данных ИНИОН. - <http://www.inion.ru/product/db.htm>

Федеральная служба государственной статистики: <https://rosstat.gov.ru/>

Единая межведомственная информационно-статистическая система: <https://www.fedstat.ru/>

Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров <http://gossluzhba.gov.ru/>

2. Оценочные материалы государственной итоговой аттестации.

2.1. Планируемые результаты освоения образовательной программы.

Государственная итоговая аттестация направлена на выявление и установление степени достижения выпускником запланированных результатов освоения образовательной программы – сформированности всех запланированных компетенций.

Перечень и содержание компетенций, которыми должны овладеть выпускники, представлен в Методических материалах к образовательной программе.

В ходе выполнения и защиты выпускной квалификационной работы обучающийся демонстрирует сформированность следующих компетенций:

№ п.п.	Содержание ВКР	Код формируемой компетенции	Ключевой индикатор достижения компетенции	Форма контроля
1	Введение	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	Консультации с научным руководителем
		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 руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Использует властные полномочия для организации работы команды по достижению 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	
2	Разделы ВКР	ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в	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	

		смежных областях	
		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 динамичной 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
		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	Способен принимать стратегические управленческие решения в области управления персоналом в организации и ее структурных подразделениях
		ПКО ОС-2. Способен осуществлять процессы кадрового планирования, администрировать работу в сфере управления персоналом и ее документообеспечения, учитывая внутреннюю и внешнюю среду организации	Способен администрировать работу в сфере управления персоналом и осуществлять ее документационное обеспечение
		ПКО ОС-3. Способен разрабатывать и внедрять на практике политику и технологии развития персонала, рационального и целевого использования человеческих ресурсов	Способен применять на практике организационно-управленческие, социальные, кадровые технологии управления персоналом

3	Заключение	ПКр-2. Способен реализовывать системы стратегического и операционного управления персоналом организации	Способен применять методы, способы, инструменты управления персоналом организации	
		ПКр-3. Способен разрабатывать системы стратегического и операционного управления персоналом организации	Способен формулировать задачи по развитию системы и технологий управления персоналом организации	
		ПКр-5. Способен разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала, внедрять современные образовательные технологии и оценивать эффективность образовательных процессов в организации	Способен разрабатывать и внедрять современные образовательные технологии обучения персонала, производить оценку их эффективности	
4	Подготовленная и оформленная ВКР	ПКс -1. Способен реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения	Способен руководить работой структурного подразделения	Предварительная оценка в процессе проведения процедуры предзащиты ВКР
5	Подготовленная и оформленная ВКР	ПКс-2. Способен администрировать процессы и документооборот по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения	Способен разрабатывать системы документооборота и применять на практике современные методы по работе с персоналом	Окончательная оценка в процессе проведения процедуры защиты ВКР на заседании ГЭК

2.2. Оценочные материалы, шкалы и критерии оценивания ГИА.

Общие требования к выпускной квалификационной работе как оценочному средству:

Формы выпускной квалификационной работы:

Магистерская диссертация представляет собой самостоятельное логически завершенное научное исследование, связанное с решением преимущественно теоретических задач по осваиваемой профессиональной деятельности.

Выпускная квалификационная работа, выполняемая в виде стартапа(далее ВКРС) представляет собой работу в виде описания стартап-проекта, подготовленного, разработанного и (или) реализуемого командой стартап-проекта, демонстрирующего уровень подготовленности каждого выпускника- участника команды стартап-проекта к самостоятельной профессиональной деятельности (в том числе в качестве предпринимателя, по осваиваемому направлению подготовки или специальности), сформированности компетенций, установленных федеральными государственными образовательными стандартами высшего образования или образовательными стандартами высшего образования, самостоятельно разработанными Академией (далее - образовательные стандарты).

Стартап-проект представляет собой бизнес-проект, который направлен на создание нового продукта, технологии или услуги (продуктовой инновации), обладающий рыночным потенциалом коммерциализации и масштабирования, разработанный и реализуемый в условиях неопределенности в конкурентной среде.

Стартап в рамках ВКРС может представлять собой:

— стартап как бизнес-проект, предполагающий реализацию существующих на данный момент продуктов и (или) оказание услуг;

— технологический стартап - бизнес-проект, основывающийся на технологических инновационных разработках и их коммерциализации;

— стартап в сфере социального предпринимательства - бизнес-проект, направленный на решение задач социального воздействия и (или) способствующий решению социальных проблем общества;

— стартап в сфере креативных индустрий - бизнес-проект, связанный с обладающей потенциалом создания, производства и эксплуатации творческой интеллектуальной собственности. Креативными индустриями являются: деятельность в области исполнительских и визуальных искусств, дизайна, кино, телевидения, медиа, развития культурно-образовательной среды и др.

ВКР может быть выполнена одним обучающимся или несколькими обучающимися данной образовательной программы совместно.

Рекомендуемый объем ВКР (без учета приложений) составляет: 70-90 страниц.

Минимальный рекомендуемый объем ВКРС (без учета приложений) – 60 страниц.

Структура ВКР содержит следующие основные элементы: титульный лист; содержание; обозначения и сокращения (при наличии); введение; основная часть, содержащая в качестве структурного элемента - описание использования цифровых технологий по теме ВКР (за исключением тем ВКР, которые не предполагают применение таких технологий, и с учетом специфики направленности (профиля) образовательной программы); заключение; библиографический список; приложения (при наличии).

Структура ВКРС содержит следующие основные элементы: титульный лист; содержание; обозначения и сокращения (при наличии); введение; основная часть; заключение; список использованных источников и литературы; приложения.

Перечень тем ВКР представлен в Приложении 1 к РП ГИА.

2.3. Шкалы и критерии оценивания ГИА.

По результатам государственной итоговой аттестации выставляются: оценка за ВКР.

Результаты государственного аттестационного испытания определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» означают успешное прохождение государственного аттестационного испытания. В случае получения оценки «неудовлетворительно», обучающийся считается не прошедшим государственное аттестационное испытание.

Критерии оценивания ВКР:

Оценка результата защиты ВКР производится на закрытом заседании ГЭК. За основу принимаются следующие критерии, с учетом степени освоения компетенций, контролируемых на ГЭК:

- обоснованность актуальности и степень раскрытия темы;
- использование цифровых технологий при написании и/или защите ВКР;
- научно-практическая значимость результатов;
- степень соответствия требованиям оформления и представления результатов работы;
- содержательность и логичность доклада;
- точность и полнота ответов на вопросы;
- наглядность представленных результатов исследования в форме слайдов.

Обобщенная оценка защиты ВКР определяется с учетом отзыва научного руководителя.

Шкала оценивания и критерии оценки по результатам защиты выпускной квалификационной работы, соотнесенные с уровнем освоения компетенций:

Цифровое выражение	Словесное выражение	Критерии оценки	Уровень освоения компетенций
5	ОТЛИЧНО	Выбранная тема работы раскрыта в	Выпускник в ходе

		полном объеме и обладает обоснованной актуальностью; При подготовке работы были использованы актуальные материалы по данной проблематике, современные достижения науки и практики в соответствующей области, эмпирические материалы, собранные в ходе практики; Работа содержит детальный анализ проблемы, объекта и предмета исследования, научно-практическую значимость результатов с самостоятельными выводами и рекомендациями; При написании и защите обучающейся продемонстрировал использование цифровых технологий; Доклад обучающегося содержит актуальность темы работы, характеризует степень разработанности проблематики, раскрывает цели и задачи исследования, описывает основные этапы работы над ВКР, содержит обоснование выводов и рекомендации по совершенствованию предмета исследования; Работа выполнена с соблюдением всех требований, предъявляемых к оформлению ВКР и оригинальности текста; Ответы на вопросы исчерпывающие, свидетельствующие об отличной теоретической и практической подготовке выпускника к профессиональной деятельности	подготовки и защиты ВКР продемонстрировал продвинутый уровень сформированности компетенций, предусмотренных образовательной программой
4	ХОРОШО	Тема раскрыта в основном в полном объеме, но отдельные аспекты требуют более глубокой проработки, актуальность обоснована; При подготовке работы использованы в целом актуальные материалы, однако использование современных достижений науки и практики, а также эмпирических данных недостаточно полное; Проведен анализ проблемы, объекта и предмета исследования. Выводы и рекомендации в основном самостоятельны, но носят несколько общий характер и/или недостаточно детализированы; Доклад отражает ключевые положения работы (актуальность, цели, задачи,	Выпускник в ходе подготовки и защиты ВКР продемонстрировал высокий уровень сформированности компетенций, предусмотренных образовательной программой

		выводы); При защите обучающийся в целом продемонстрировал владение материалом, однако ответы на некоторые вопросы комиссии были неполными и потребовали дополнительных разъяснений; Работа в основном соответствует предъявляемым требованиям по оформлению и оригинальности.	
3	УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО	Тема раскрыта не в полном объеме, некоторые ее аспекты остались без внимания, обоснование актуальности носит поверхностный характер. Источниковая база работы недостаточна, устарела или не в полной мере соответствует заявленной проблематике, практическая составляющая развита слабо или отсутствует; Анализ проблемы, объекта и предмета исследования проведен на описательном уровне, без глубины; выводы и рекомендации носят фрагментарный характер, в значительной степени заимствованы из литературных источников без самостоятельной переработки; Доклад структурно представлен, но не отражает в полной мере логики и содержания исследования; Ответы на вопросы вызвали затруднения, демонстрируют слабую ориентацию в материале и недостаточную подготовку к защите; В работе имеются существенные замечания по оформлению и/или оригинальности текста.	Выпускник в ходе подготовки и защиты ВКР продемонстрировал базовый уровень сформированности компетенций, предусмотренных ОПОП
2	НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО	Тема работы не раскрыта, актуальность не обоснована или ее обоснование несостоятельно; Использованные материалы неактуальны, не соответствуют теме или их объем критически недостаточен для проведения исследования; Анализ проблемы, объекта и предмета исследования отсутствует или проведен формально, выводы и рекомендации либо отсутствуют, либо не соответствуют поставленным задачам, не имеют научно-практической значимости; Доклад не структурирован, не отражает содержания работы;	Компетенции не сформированы

		Обучающийся не смог ответить на базовые вопросы по теме исследования, что свидетельствует о его неподготовленности; Работа выполнена с грубыми нарушениями требований к оформлению и/или не соответствует критериям оригинальности.	
--	--	--	--

На основании результатов защиты выпускной квалификационной работы делается заключение об уровне освоения выпускником результатов образовательной программы и готовности к выполнению задач определенных типов профессиональной деятельности.

Приложение 1. Перечень примерных тем выпускных квалификационных работ:

1. Теоретические подходы и прикладные модели развития организаций и управления персоналом на предприятиях стратегических отраслей экономики.
2. Основы теории и современные методы управления персоналом.
3. Развитие инновационных форм и методов управления персоналом в государственных и муниципальных организациях.
4. Миссия и система управления персоналом (на примере конкретной организации).
5. Развитие современных форм и методов управления персоналом в крупных предпринимательских фирмах.
6. Современные формы и методы управления персоналом в малых инновационных предприятиях.
7. Сравнительный анализ состояния и перспектив развития управления персоналом в международных и крупных российских фирмах.
8. Теория человеческих ресурсов как основа управления персоналом современных организаций.
9. Цели и задачи кадровой стратегии и политики организации.
10. Стратегическое планирование развития трудовых ресурсов.
11. Цели и задачи деятельности некоммерческих организаций в России.
12. Саморегулируемые организации: содержание, механизм функционирования и роль персонала.
13. Роль, функции и задачи кадровой службы организации.
14. Приоритетные кадровые технологии в управлении персоналом.
15. Критерии и методы оценки персонала (на примере организации)
16. Анализ организационной структуры и системы управления персоналом (на примере конкретной организации).
17. Система управления персоналом организации.
18. Понятие деловой карьеры и её этапы.
19. Формирование кадровой стратегии и кадровой политики в организациях.
20. Успешная карьера: основные условия, факторы и технологии реализации.
21. Формирование и развитие управленческой команды.
22. Этапы профессиональной карьеры и факторы её успеха.
23. Основные теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
24. Кадровая служба организации: роль, структура, функции и задачи.
25. Кадровое планирование на предприятиях различных организационных форм.
26. Направления и перспективы развития муниципальных организаций и их систем управления персоналом в сфере жилищно-коммунального хозяйства.
27. Факторы устойчивого развития государственных (муниципальных) организаций.
28. Система управления персоналом в государственных предприятиях: выбор эффективной модели.
29. Система управления персоналом в муниципальных предприятиях: виды и выбор эффективной модели.
30. Механизмы мотивации и стимулирования персонала в государственных (муниципальных) организациях.
31. Стадии развития карьеры.
32. Структура кадровых ресурсов организаций и её развитие.
33. Использование контроллинга в управлении персоналом.
34. Применение бенчмаркинга в управлении персоналом.
35. Инвестиционные стратегии государственных (муниципальных) предприятий.
36. Инвестиционные ресурсы развития государственных (муниципальных) предприятий.
37. Инновационная продукция государственных (муниципальных) организаций: особенности финансирования и управления.

38. Роль малого и среднего бизнеса в развитии экономики России.
39. Управление персоналом в малом и среднем бизнесе: отечественный и зарубежный опыт.
40. Управление человеческим капиталом и человеческими ресурсами.
41. Управление персоналом инновационного предприятия.
42. Применение функционально-стоимостного анализа в управлении организацией и её персоналом.
43. Использование функционально-стоимостного анализа в учёте затрат на управлении персоналом.
44. Модели анализа издержек в управлении персоналом.
45. Развитие предприятий и систем управления персоналом в социальной, транспортной и логистической инфраструктуре в современной России.
46. Роль интеллектуального капитала в развитии современной организации.
47. Формы и методы государственного стратегического управления развитием персонала.
48. Современные формы подбора, отбора и найма персонала.
49. Анализ основных типов аудита персонала.
50. Выбор организационной структуры и кадровое планирование в организации.
51. Анализ организационной структуры и системы управления персоналом.
52. Применение концепции достойного труда в современных системах мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
53. Методы оценки трудовой деятельности персонала организации.
54. Аттестация персонала: правовые, экономические, социально-психологические, аспекты.
55. Подбор, отбор и найм персонала в современной организации.
56. Современные методы руководства персоналом.
57. Современные проблемы менеджмента (на примере конкретной организации).
58. Совершенствование кадровых технологий в управлении персоналом.
59. Социальное прогнозирование и планирование в области управления персоналом.
60. Совершенствование методов оценки результатов труда персонала организации.
61. Мотивация в современной практике управления персоналом.
62. Организация и методы принятия решений в управлении персоналом.
63. Организационное развитие: предпосылки и ценности.
64. Организационная структура системы управления организаций.
65. Оценка потребности, способности и мотивации работников к обучению.
66. Оценка эффективности персонала: задачи и методы.
67. Мобильность персонала: новые подходы к решению кадровых проблем.
68. Модели служебной карьеры.
69. Международное управление человеческими ресурсами.
70. Место кадрового планирования в системе управления персоналом.
71. Формирование и развитие кадрового резерва организации.
72. Формирование и работа управленческих команд.
73. Использование проектных и управленческих команд на современных предприятиях.
74. Аутсорсинг персонала.
75. Обучение и повышение профессиональной квалификации персонала.
76. Роль трудового потенциала и интеллектуального капитала в развитии современной организации.
77. Применение теорий развития трудового потенциала и интеллектуального капитала в совершенствовании системы управления персоналом организации.
78. Роль образования в развитии интеллектуального капитала организации и её персонала.
79. Совершенствование управления безопасностью труда персонала.

80. Развития инновационной деятельности в области повышения эффективности управления персоналом государственных организаций.
81. Инновационные методы управления персоналом в конкурентоспособных предпринимательских предприятиях.
82. Развитие теории и практики управления человеческими ресурсами в XXI веке.
83. Информационные и информационно-аналитические системы в управлении персоналом.
84. Основные подходы к пониманию сути лидерства.
85. Природа социально-трудовых конфликтов в организации.
86. Регулирование социально-трудового и психологического климата в организации.
87. Создание достойных условий труда как необходимое условие эффективной деятельности организации.
88. Природа и профилактика трудовых конфликтов в организации.
89. Совершенствование корпоративной культуры предприятия (на примере конкретной организации).
90. Формирование и развитие кадрового резерва на должности руководителей в организации.
91. Управление планированием и использованием руководителями своего рабочего времени.
92. Мотивация персонала как ключевая функция управления.
93. Формирование у руководителей теоретических и практических навыков управления конфликтами в коллективе.
94. Развитие комплексной системы мотивации персонала.
95. Совершенствование системы управления персоналом в коммерческой организации.

Перечень примерных тем выпускных квалификационных работ для выполнения обучающимися совместно.

1. Государственные (муниципальные) предприятия в решении социально-экономических проблем развития России.
2. Предпринимательская деятельность современных крупных предприятий и анализ их системы управления персоналом.
3. Социальная ответственность бизнеса и власти: содержание, модели и системы управления персоналом.
4. Тенденции управления персоналом в высокотехнологичных компаниях.
5. Совершенствование организационной структуры и системы управления персоналом (на примере конкретной организации).