

**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 персоналом государственной службы и корпораций

Квалификация: Магистр

Форма обучения: очная

Год набора: 2024

Москва, 2025 г.

Рабочая программа государственной итоговой аттестации (далее – РП ГИА) по образовательной программе «Управление персоналом государственной службы и корпораций» 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, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 июня 2015 г. № 636, и локальными нормативными актами Академии.

Составитель:

Коростылева Н.Н., доктор социологических наук, профессор кафедры управления персоналом факультета управления персоналом и государственной службы Института государственной службы и управления РАНХиГС

Заведующий кафедрой:

Обухова Л.А., доктор социологических наук, доцент, и.о. заведующего кафедрой управления персоналом факультета управления персоналом и государственной службы Института государственной службы и управления РАНХиГС

Рабочая программа государственной итоговой аттестации одобрена на заседании кафедры управления персоналом факультета управления персоналом и государственной службы Института государственной службы и управления РАНХиГС

протокол № 1 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.	9
2.1. Планируемые результаты освоения образовательной программы.	9
2.2. Оценочные материалы, шкалы и критерии оценивания ГИА.	14
2.3. Шкалы и критерии оценивания ГИА.	15
Приложение 1. Примерная тематика выпускных квалификационных работ.	19

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. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник для среднего профессионального образования / Т. Ю. Базаров. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 382 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-20439-

1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/566492>
2. Белозор Ф. И. Государственные и муниципальные услуги : учебник для вузов / Ф. И. Белозор. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 355 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-21796-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/582122>.
3. Борщевский, Г. А. Государственная служба : учебник для вузов / Г. А. Борщевский. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17197-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/559447>.
4. Гапоненко, А. Л. Теория управления : учебник и практикум для вузов / А. Л. Гапоненко, М. В. Савельева. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 371 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17206-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560189>.
5. Богдан, Н. Н. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебное пособие / Н. Н. Богдан, И. П. Бушуева, Е. В. Балганова ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте Рос. Федерации, Сиб. ин-т упр. — Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2022. — 182 с. — (Образовательная платформа СИУ РАНХиГС). — ISBN 978-5-8036-1039-7. — Текст : электронный. — URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2222915>
6. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для вузов / под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8176-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560363>
7. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для вузов / под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 478 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14732-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/567626>
8. Кадровые технологии государственной и муниципальной службы : учебник и практикум для вузов / под общей редакцией Л. В. Фотиной. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 367 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13314-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/580241>
9. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 431 с. — Режим доступа: <https://urait.ru/book/upravlenie-personalom-468476> — ЭБС «Юрайт»
10. Пугачев, В. П. Управление персоналом организации: практикум : учебное пособие для вузов / В. П. Пугачев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 280 с. — Режим доступа: <https://urait.ru/book/upravlenie-personalom-organizacii-praktikum-473946> — ЭБС «Юрайт»
11. Моисеева Е.Г. Управление персоналом. Современные методы и технологии [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Моисеева Е.Г.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2017.— 139 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68732.html>.— ЭБС «IPRbooks»
12. Современные технологии управления персоналом : учебник / А. А. Литвинюк, Л. С. Бабынина, Л. Н. Иванова-Швец [и др.] ; под общ. ред. д-ра экон. наук А. А. Литвинюка. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 220 с. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/1863127. — ISBN 978-5-16-017618-5. — Текст : электронный. — URL: <https://znanium.com/catalog/product/1863127>.
13. Овсянников, Ю. Н. Государственная служба Российской Федерации : учебник / Ю.Н. Овсянников. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 284 с. — (Высшее образование). —

DOI 10.12737/2125013. - ISBN 978-5-16-019502-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2125013>.

14. Организационные процессы : учебник для вузов / ответственный редактор А. Н. Петров. — 3-е изд., испр. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 132 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-20119-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/568723>

15. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16430-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560975>

16. Пурлик, В. М. Управление эффективностью деятельности организации : учебник для вузов / В. М. Пурлик. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 207 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12817-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/566905>

17. Старилов, Ю. Н. Государственная служба и служебное право : учебное пособие / Ю.Н. Старилов. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2023. — 248 с. - ISBN 978-5-00156-285-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1923194>.

18. Социология управления : учебник и практикум для вузов / ответственные редакторы В. Г. Зарубин, В. А. Семенов. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 279 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12780-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/558105>

19. Социология государственного и муниципального управления в России : учебник для вузов / ответственный редактор Н. Г. Чевтаева. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 170 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18014-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/568600>

20. Управление персоналом организации: современные технологии : учебник / С.И. Сотникова, Е.В. Маслов, Н.Н. Абакумова [и др.] ; под ред. С.И. Сотниковой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 513 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/textbook_5bed839113b498.63715965. - ISBN 978-5-16-014117-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2126946>

21. Уманская, В. П. Государственное управление и государственная служба в современной России : монография / В. П. Уманская, Ю. В. Малеванова. — Москва : Норма, 2023. — 176 с. - ISBN 978-5-00156-047-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1977972>.

Дополнительная литература

1. Государственная и муниципальная служба: учебник для вузов/ Е.В.Охотский- 2-е изд.перераб и доп.-М.- Издательство «Юрайт»,2020.- 409с. ЭБС Юрайт- URL: <https://urait.ru/bcode/450217>

2. Диагностика и профессиональное развитие управленческих кадров государственной службы: методология и технологии : монография / под общ. науч. ред. Ю. В. Синягина. - Москва : Дело (РАНХиГС), 2021. - 354 с. - ISBN 978-5-85006-365-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1920394>.

3. Добробаба, М. Б. Дисциплинарная ответственность: правовые механизмы обеспечения эффективности в системе государственной службы: проблемы формирования - М.:Юр. НОРМА, 2023. - 352 с. ISBN 978-5-00156-297-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1983245>.

4. Охотский, Е. В. Теория и механизмы современного государственного управления : учебник и практикум для вузов / Е. В. Охотский, Т. А. Занко. — 4-е изд., перераб. и

доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 933 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18509-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/568911>

5. Пугачев, В. П. Управление персоналом организации: практикум : учебное пособие для вузов / В. П. Пугачев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 280 с. — Режим доступа: <https://urait.ru/book/upravlenie-personalom-organizacii-praktikum-473946> — ЭБС «Юрайт»

6. Санталова М. С. Инновационное управление персоналом: цифровые технологии и развитие креативности : монография. - 2-е изд. / М.С. Санталова, И.В. Соклакова, И.Л. Сурат. - Москва : Дашков и К, 2022. - 208 с. - ISBN 978-5-394-04681-0. - URL: <https://www.ibooks.ru/bookshelf/388098/reading> - Текст: электронный

7. Староверова, К. О. Менеджмент. Эффективность управления : учебник для вузов / К. О. Староверова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 269 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09017-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/562107>

8. Стратегическое управление в государственной и муниципальной сфере : учебник и практикум для вузов / под редакцией С. Е. Прокофьева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 250 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-21404-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/571292>

9. Тавокин, Е. П. Социология управления. Методы получения социальной информации : учебное пособие для вузов / Е. П. Тавокин. — 4-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 190 с. — Режим доступа: <https://urait.ru/book/sociologiya-upravleniya-metody-polucheniya-socialnoy-informacii-472159> — ЭБС «Юрайт»

10. Управление персоналом организации: современные технологии : учебник / С. И. Сотникова, Е. В. Маслов, Н. Н. Абакумова [и др.] ; под ред. С. И. Сотниковой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 513 с. — Режим доступа: <https://znanium-com.ezproxy.ranepa.ru:2443/catalog/document?id=347068> — ЭБС «Znanium

11. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510735>

12. Чуланова, О. Л. Кадровый консалтинг : учебник / О. Л. Чуланова. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 358 с. — (Высшее образование: Магистратура). — DOI 10.12737/textbook_5971e2c8792fc2.42060563. - ISBN 978-5-16-012953-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1906705>

Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации (с учетом поправок, внесенных законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.07.2020) // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс] URL:<http://www.pravo.gov.ru>

2. Федеральным Конституционным закон от 17 декабря 1997г. №2-ФКЗ «О Правительстве Российской Федерации» (в актуальной редакции)// Собрание законодательства Российской Федерации 1997.№51.Ст.5712.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 11.01.2023) / Консультант: сайт. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683

4. "О персональных данных". Федеральный закон от 27.07.2006 N 152-ФЗ (последняя редакция)

5. О системе государственной службы Российской Федерации. Федеральный закон Российской Федерации от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ.
6. "О государственной гражданской службе Российской Федерации". Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (последняя редакция) / Консультант: сайт. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/
7. О противодействии коррупции. Федеральный закон Российской Федерации от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ.
8. О муниципальной службе в Российской Федерации. Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ
9. О противодействии коррупции. Федеральный закон Российской Федерации от 25 декабря 2008 г. №273-ФЗ.
10. Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. N 110 "О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации". (В редакции указов Президента Российской Федерации от 19.03.2013 № 208, от 19.03.2014 № 156, от 28.08.2015 № 441, от 07.03.2020 № 171, от 31.12.2020 № 822)
11. Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. N 111 «О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня)» В редакции указов Претендента Российской Федерации от 19.03.2013 № 208, от 19.03.2014 № 156, от 28.08.2015 № 441, от 07.03.2020 № 171, от 31.12.2020 № 822
12. Указ Президента РФ "О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации" от 1 февраля 2005 № 112 (В редакции указов Президента Российской Федерации от 22.01.2011 № 82, от 19.03.2013 № 208, от 19.03.2014 № 156, от 18.12.2016 № 677, от 10.09.2017 № 419, от 06.10.2020 № 616, от 31.12.2020 № 822)
13. Указ Президента РФ «О примерной форме служебного контракта о прохождении государственной гражданской службы Российской Федерации и замещении должности государственной гражданской службы Российской Федерации» от 16 февраля 2005 г. № 159.
14. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 21 июня 2023 г. № 537н "Об утверждении профессионального стандарта "Профконсультант"
15. Методика оценки показателей эффективности и результативности работы кадровых служб федеральных органов исполнительной власти, включая показатели эффективности использования кадровых резервов.- Москва,2018.-19с.
16. Методические рекомендации по формированию и внедрению системы оценки качества дополнительных профессиональных программ федеральных государственных гражданских служащих.- Москва,2018.-19с.
17. Методический инструментарий по осуществлению наставничества на государственной гражданской службе Российской Федерации (версия 2.0). - Москва,2020,- 95с.
18. Методические рекомендации по подготовке проектов правовых актов о присвоении классных чинов государственной гражданской службы Российской Федерации (версия 2.0). - Москва,2019. -45с.
19. Методический инструментарий по формированию кадрового состава государственной гражданской службы Российской Федерации (версия 3.10.- Москва,2018.- 180с.

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>
 ЭБС "Русский как иностранный" - <https://lib.ranepa.ru/ru/informatsionnye-resursy/russkoyazychnye-resursy/1036-rki>
 Библиотека управления: www.cfin.ru/
 Национальная электронная библиотека www.nns.ru/
 Российская национальная библиотека www.nnir.ru/
 Российская государственная библиотека www.rsl.ru/ –

Перечень профессиональных баз данных

Базы данных ИНИОН. - <http://www.inion.ru/product/db.htm>
 Единая межведомственная информационно-статистическая система: <https://www.fedstat.ru/>
 Информационный канал Государственной Думы http://www.akdi.ru/gd/inf_k.htm
 Информационный канал Конституционного суда России <http://www.akdi.ru/ks>
 Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации – <http://rosmintrud.ru>
 Портал "Электронный бюджет": <https://budget.gov.ru/Главная-страница?regionId=45000000>
 Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров <http://gossluzhba.gov.ru/>
 Рейтинг консалтинговых компаний: http://www.cfin.ru/consulting/rating_uni/consulting.shtml
 Сайт профессиональных консультантов: www.consulting.ru/
 Специализированный сайт для HR- менеджеров <http://www.hrm.ru/> ()
 Федеральная служба государственной статистики: <https://rosstat.gov.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	
		ОПК-1. способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и прав, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и	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	

		результаты научных исследований по управлению персоналом и 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 динамической среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	Разрабатывает стратегию и технологии управления персоналом с учетом внешней среды организации, дает оценку социальной и экономической их эффективности, обеспечивает реализацию на практике	
		ОПК-4. способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	Разрабатывает проекты, связанные с организационными изменениями и системно применяет их на практике в процессе осуществления профессиональной деятельности организации и ее подразделений	
2	Разделы ВКР	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	Разрабатывает, обосновывает и принимает стратегические управленческие решения в организации и ее подразделениях в области управления персоналом при различных ситуациях, в том числе и кризисных.	
		ПКО ОС -2 способен осуществлять процессы кадрового планирования,	Осуществляет процессы кадрового планирования в организациях различной формы собственности,	

		администрировать работу в сфере управления персоналом и ее документообеспечения, учитывая внутреннюю и внешнюю среду организации	администрирует кадровую работу, а также документообеспечение с учетом внешних и внутренних факторов.	
		Пко ОС -3 способен разрабатывать и внедрять на практике политику и технологии развития персонала, рационального и целевого использования человеческих ресурсов	Разрабатывает и внедряет политику развития персонала, а также рационально применяет технологии развития персонала на практике, используя целевой подход	
		ПКр-2 способен реализовывать системы стратегического и операционного управления персоналом организации	Реализовывает стратегическое и операционное управление персоналом, эффективно используя системный подход как в государственных органах, так и в бизнес-структурах	
		ПКр-3 способен разрабатывать системы стратегического и операционного управления персоналом организации	Разрабатывает, применяя принципы системности и рациональности, стратегическое и операционное управления персоналом в организации и ее структурных подразделениях	
		ПКр-4 способен разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа при принятии решений в области управления персоналом	Разрабатывает и организует выполнение программ научных исследований, используя количественные и качественные методы анализа, которые необходимы для принятия управленческих кадровых решений	
		ПКС-1 способен 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	Разрабатывает философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации. Владеет навыками внедрения и реализации стратегических планов	

		ПКс-2 способен оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом государственной службы и корпораций	Оценивает кадровый и интеллектуальный потенциал организации, определяет основные направления развития персонала, как на государственной службе, так и в корпорациях	
3	Заключение	ПКс-3 способен формировать и реализовывать в кадровой деятельности организационно-управленческие, социальные, кадровые, информационные технологии управления персоналом государственной службы и корпораций	Формирует и эффективно реализовывает управленческие, социальные, кадровые, информационные технологии на государственной службе и в корпорациях	
		ПКс-4 способен обеспечивать и поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру	Обеспечивает и поддерживает организационную и корпоративную культуру в организации, создавая комфортные условия и позитивный морально-психологический климат	
		ПКс-5 способен владеть навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом	Анализирует и систематизирует информацию по научным исследованиям в области управления персоналом, подготавливает научные отчеты, обзоры и статьи	
		ПКс-6 способен владеть знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, организационной модели поведения	Владеет знаниями и умениями в области проектирования кадровой политики, выстраивании организационных моделей поведения персонала, которые	

		персонала, поддерживающих позитивный имидж организации как работодателя	способны создавать позитивный имидж организации	
		ПКс-7 способен владеть навыками кадрового обеспечения организации, использования современных технологий управления персоналом государственной службы и корпораций	Активно использует современные технологии управления персоналом и владеет навыками эффективного кадрового обеспечения персонала государственной службы и бизнес-организаций	
		ПКс-8 способен администрировать процессы и документооборот по стратегическому и операционному управлению персоналом	Администрирует документооборот, применяет на практике документы по стратегическому и операционному управлению персоналом	
4	Подготовленная и оформленная ВКР			Предварительная оценка в процессе проведения процедуры предзащиты ВКР
5	Подготовленная и оформленная ВКР			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, соотношенные 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, выводы);	Выпускник в ходе подготовки и защиты ВКР продемонстрировал высокий уровень сформированности компетенций, предусмотренных образовательной программой

		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; Обучающийся не смог ответить на базовые вопросы по теме исследования, что	Компетенции не сформированы

		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. Примерная тематика выпускных квалификационных работ.

1. Современные кадровые технологии в управлении персоналом
2. Критерии и методы оценки персонала (на примере организации)
3. Стратегическое управление персоналом в проектно-производственных организациях.
4. Проектирование модернизации производства как фактор влияния на развитие системы управления персоналом
5. Кадровые технологии в реализации интеллектуального потенциала инновационных организаций
6. Мониторинг профессионального развития персонала современных организаций
7. Аудит работы служб управления персоналом
8. Кадровое консультирование как форма развития государственных служащих
9. Профессионализация кадрового обеспечения государственной гражданской службы
10. Инновационные технологии управления человеческими ресурсами
11. Диагностика профессионального развития персонала организаций
12. Оценка эффективности профессиональной деятельности сотрудников организации
13. Управление конфликтами как фактор профессионального развития государственных служащих
14. Мотивационный профиль персонала как основа профессионального развития
15. Результативность профессиональной деятельности персонала
16. Система комплексной оценки персонала
17. Адаптация персонала в организации: проблемы и пути совершенствования
18. Программа адаптации персонала
19. Управление социальным развитием персонала в современной организации
20. Разработка системы управления знаниями в организации
21. Использование информационно-коммуникативных технологий в управлении персоналом
22. Развитие профессиональной культуры руководителя
23. Разработка эффективной модели мотивации труда персонала в современной организации
24. Социальная защита государственных гражданских служащих
25. Инновационные информационные технологии в управлении персоналом
26. Регулирование нравственных качеств государственных служащих
27. Интеллектуальный капитал государственных служащих как объект управления
28. Профессиональное развитие государственных гражданских служащих
29. Корпоративная культура и её роль в развитии персонала организации
30. Современные методы оценки и развития потенциала сотрудников
31. Оценка эффективности деятельности персонала органов исполнительной власти
32. Государственная система регулирования организации труда персонала
33. Экономическая эффективность организации труда персонала
34. Регламентация труда как основа эффективной работы руководителей и специалистов
35. Формирование кадрового потенциала организации
36. Способы укрепления кадрового потенциала организации
37. Формирование и реализация кадровой стратегии предприятия
38. Оперативно-кадровый уровень управления персоналом
39. Социальная ответственность организаций
40. Гендерный фактор в организации личного труда
41. Профессиональная карьера женщин
42. Стиль управления современных женщин-руководителей
43. Конфликты в организации и пути их разрешения

44. Мотивационные конфликты в организации
45. Мотивация персонала как условие повышения эффективности деятельности организации
46. Технологии подбора и отбора персонала в организации
47. Профилактика конфликтов в организации
48. Формирование эффективной организационной культуры
49. Организация научных исследований в области управления персоналом
50. Гендерный подход в практике управления персоналом

Перечень примерных тем выпускных квалификационных работ для выполнения обучающимися совместно.

1. Многофакторная оценка эффективности использования технологии ассесмент-центра на примере российских банков.
2. Использование информационно-коммуникативных технологий в управлении персоналом.
3. Формирование и развитие бренда работодателя в организации.
4. Социальная диагностика профессионального развития персонала организаций
5. Оценка эффективности профессиональной деятельности сотрудников организации
6. Стратегическое управление персоналом в проектно-производственных организациях.
7. Креативные ресурсы современных организаций: организационно-методологические основы и проблемы формирования
8. Социологический мониторинг профессионального развития персонала современных организаций
9. Разработка системы управления знаниями в организации
10. Разработка эффективной модели мотивации труда персонала в современной организации