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 «31» августа 2026 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

Формы обучения: очно-заочная, заочная

Год набора: 2024

Москва, 2026 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, утверждённым 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 № 12 от «06» июля 2026 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. 11

2.1. Планируемые результаты освоения образовательной программы. 11

2.2. Оценочные материалы, шкалы и критерии оценивания ГИА. 15

2.3. Шкалы и критерии оценивания ГИА. 17

Приложение 1. Примерная тематика выпускных квалификационных работ. 20

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. Абаев, А. Л. Выпускная квалификационная работа магистра : учебное пособие / А. Л. Абаев, М. Т. Гуриева, Д. А. Шевченко. - Москва : Директ-Медиа, 2022. - 80 с. - ISBN 978-5-4499-3127-6. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2141648 (дата обращения: 05.07.2026).

2. Боуш, Г. Д. Методология научного исследования (в кандидатских и докторских диссертациях) : учебник / Г. Д. Боуш, В. И. Разумов. — Москва : ИНФРА-М, 2026. — 227 с. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/991914. - ISBN 978-5-16-020509-0. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2217546 (дата обращения: 05.07.2026).

3. 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 (дата обращения: 05.07.2026).

4. Гайнанов, Д. А. Теория и механизмы современного государственного управления : учебное пособие / Д.А. Гайнанов, А.Г. Атаева, И.Д. Закиров. — Москва : ИНФРА-М, 2025. — 288 с. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/5375. - ISBN 978-5-16-020655-4. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2187020 (дата обращения: 05.07.2026).

5. Елиферов, В. Г. Бизнес-процессы: регламентация и управление : учебник / В.Г. Елиферов, В.В. Репин. — Москва : ИНФРА-М, 2026. — 319 с. — (Учебники для программы MBA). - ISBN 978-5-16-001825-6. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2226032 (дата обращения: 05.07.2026).

6. Каратаева, Г. Е. Научно-исследовательская работа. Практики : учебное пособие / Г.Е. Каратаева, О.Н. Галюта, Т.П. Киященко. — Москва: ИНФРА-М, 2025. — 236 с. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/2146048. - ISBN 978-5-16-019934-4. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2146048 (дата обращения: 05.07.2026).

7. Лазарова, Л. Б. Выпускная квалификационная работа: магистратура : учебное пособие / Л.Б. Лазарова, Ф.А. Каирова. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 200 с. — (Высшее образование: Магистратура). — DOI 10.12737/1913592. - ISBN 978-5-16-018153-0. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1913592 (дата обращения: 05.07.2026).

8. Маслевич, Т. П. Управление бизнес-процессами: от теории к практике : учебное пособие / Т. П. Маслевич. — Москва : ИНФРА-М, 2025. — 206 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/1037144. - ISBN 978-5-16-019088-4. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2187631 (дата обращения: 05.07.2026).

9. Немировская, Е. П. Методология научного исследования : учебно-методическое пособие / Е. П. Немировская, Е. П. Немировская. – Москва : Директ-Медиа, 2024. - 109 с. – ISBN 978-5-4499-4613-3. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2243365 (дата обращения: 05.07.2026).

10. Овчаров, А. О. Методология научного исследования : учебник / А. О. Овчаров, Т. Н. Овчарова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 310 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Магистратура). — DOI 10.12737/1846123. - ISBN 978-5-16-017366-5. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/1913251 (дата обращения: 05.07.2026).

11. 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 (дата обращения: 05.07.2026).

12. Понкин, И. В. Теория государственного управления : учебник / И.В. Понкин. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 566 с. — (Высшее образование:

Магистратура). — DOI 10.12737/2089212. - ISBN 978-5-16-019116-4. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2089212 (дата обращения: 05.07.2026).

13. 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. (дата обращения: 05.07.2026).

14. 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 (дата обращения: 05.07.2026).

15. 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 (дата обращения: 05.07.2026).

16. Федченко, А. А. Научно-исследовательская работа : учебник и практикум для магистратуры / А. А. Федченко, М. В. Полевая, Е. В. Камнева ; под. ред. А. А. Федченко. - Москва : Прометей, 2023. - 316 с. - ISBN 978-5-00172-535-0. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2124892 (дата обращения: 05.07.2026).

17. Чернякевич, Л. М. Методология научного исследования в экономике : учебное пособие / Л. М. Чернякевич, О. И. Милкова, О. В. Порядина. – Йошкар-Ола : Поволжский государственный технологический университет, 2025. - 92 с. – ISBN 978-5-8158-2431-7. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2232883 (дата обращения: 05.07.2026).

18. Честнов, И. Л. Методология и методика научного исследования : учебное пособие / И. Л. Честнов. - Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский юридический институт (филиал) Университета прокуратуры Российской Федерации, 2018. - 125 с. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2187567 (дата обращения: 05.07.2026).

Дополнительная литература

1. 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. (дата обращения: 05.07.2026).

2. Красюкова, Н. Л. Управление в социальной сфере : практикум / Н. Л. Красюкова, И. В. Биткина. - 2-е изд., стереотип. - Москва : Издательство «Научный консультант» : ФГОБУВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», 2024. - 136 с. - ISBN 978-5-907084-33-9. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/1455864 (дата обращения: 05.07.2026).

3. Красюкова, Н. Л. Управление в социальной сфере : практикум / Н. Л. Красюкова, И. В. Биткина. - 2-е изд., стереотип. - Москва : Издательство «Научный консультант» : ФГОБУВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», 2024. - 136 с. - ISBN 978-5-907084-33-9. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/1455864 (дата обращения: 05.07.2026).

4. Купряшин, Г. Л. Теория и механизмы современного государственного управления : учебное пособие / Г. Л. Купряшин, А. И. Соловьев. — 2-е изд. — Москва : Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, 2017. — 642 с. — ISBN 978-5-19-

011180-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/97597.html (дата обращения: 05.07.2026).

5. Лесных Е.В. Управление в социальной сфере: учебное пособие для студентов всех форм обучения направления подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление (уровень магистратуры] / Е.В. Лесных. - Москва : Дело РАНХиГС, 2021. - 120 с. - ISBN RANHiGS_108. - URL: https://www.ibooks.ru/bookshelf/400935/reading (дата обращения: 05.07.2026).

6. Лесных, Е. В. Управление в социальной сфере : учебное пособие для студентов всех форм обучения направления подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление (уровень магистратуры) / Е. В. Лесных. - Воронеж : НАУКА-ЮНИПРЕСС, 2021. - 121 с. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2230795 (дата обращения: 05.07.2026).

7. Ляхович, Д. Г. Научно-исследовательская работа студента магистратуры направления подготовки «Менеджмент» : учебно-методическое пособие / Д. Г. Ляхович, И. Н. Омельченко, Г. А. Рыбина ; под. ред. И. Н. Омельченко. - Москва : Издательство МГТУ им. Баумана, 2020. - 24 с. - ISBN 978-5-7038-5501-0. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2165923 (дата обращения: 05.07.2026).

8. Моделирование бизнес-процессов : управленческие аспекты : монография / М. С. Санталова, А. В. Борщева, И. Л. Гладилина, И. В. Соклакова [и др.] ; под науч. ред. М. С. Санталовой. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2023. - 222 с. - ISBN 978-5-394-05802-8. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2133546 (дата обращения: 05.07.2026).

9. Олейникова, Е. Г. Социальная политика государства. Современные проблемы управления социальной сферой : учебно-методическое пособие / Е. Г. Олейникова, С. В. Китаев ; Волгоградский институт управления – филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы». – Волгоград : Изд-во Волгоградского института управления – филиала РАНХиГС, 2020. - 44 с. - ISBN 978-5-7786-0800-9. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2220674 (дата обращения: 05.07.2026).

10. Осипов, М. Ю. Научно-исследовательская работа в юриспруденции : учебное пособие / М. Ю. Осипов. - Москва : РИОР, 2020. - 72 с. - (Высшее образование). - DOI: https://doi.org/10.29039/02028-9. - ISBN 978-5-369-02028-9. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2037338 (дата обращения: 05.07.2026).

11. Понкин И.В., Лаптева А.И. Методология научных исследований и прикладной аналитики : учебник. В 2 томах. Т. 2. Научные исследования / И.В. Понкин, А.И. Лаптева. 4-е изд., дополн. и перераб. Москва : Буки Веди, 2023. 640 с. ISBN 978-5-4465-3961-1(дата обращения: 05.07.2026).

12. Понкин, И. В. Методология научных исследований и прикладной аналитики : учебник : в 2 т. Т. 1 : Прикладная аналитика / И. В. Понкин. – 4-е издание, дополненное и переработанное. – Москва : Буки Веди, 2023. – 500 с. - (Методология и онтология исследований). – ISBN 978-5-4465-3841-6. (дата обращения: 05.07.2026).

13. Селезнева Ж.В. Управление в социальной сфере : учебное пособие / Селезнева Ж.В.. — Самара : Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2018. — 94 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/90961.html (дата обращения: 05.07.2026).

14. Теория и механизмы современного государственного управления : учебно-методическое пособие / авт.-сост. И. В. Михайличенко ; рец. О. И. Семенова ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте Рос. Федерации. Запад. филиал. - Калининград : (Промышленная типография «Бизнес-Контакт»), 2019. - 136 с. - ISBN 978-5-6043169-3-1. -

Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2230779 (дата обращения: 05.07.2026).

15. 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 (дата обращения: 05.07.2026).

Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Официальный интернет-портал правовой информации http://pravo.gov.ru, 06.10.2022.

2. Федеральный конституционный закон от 06.11.2020 N 4-ФКЗ "О Правительстве Российской Федерации" // Официальный интернет-портал правовой информации http://pravo.gov.ru

3. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (в послед.редакции) / 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. Федеральный закон от 19.05.1995 N 82-ФЗ (ред. от 31.07.2025) "Об общественных объединениях"// Официальный интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru

6. Федеральный закон от 12.01.1996 N 7-ФЗ (ред. от 31.07.2025) "О некоммерческих организациях" // Официальный интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru

7. Федеральный закон от 28.03.1998 N 53-ФЗ (ред. от 29.09.2025) "О воинской обязанности и военной службе" // Официальный интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru.

8. Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru.

9. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (ред. от 29.09.2025) // С Официальный интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru.

10. Федеральный закон от 02.05.2006 N 59-ФЗ (ред. от 28.12.2024) "О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации" // Официальный интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru

11. Федеральный закон от 18.07.2006 N 109-ФЗ (ред. от 31.07.2025) "О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации" // Официальный интернет-портал правовой информации http://pravo.gov.ru.

12. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» // Официальный интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru.

13. Федеральный закон от 09.02.2009 N 8-ФЗ (ред. от 14.07.2022) "Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления" // Официальный интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru

14. Федеральный закон от 27.07.2010 № 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг» // Официальный интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru.

15. Федеральный закон от 05.04.2013 N 41-ФЗ (ред. от 10.07.2023) "О Счетной палате Российской Федерации" // Официальный интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru

16. Федеральный закон от 28.06.2014 № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru.

17. Кодекс административного судопроизводства Российской Федерации от 08.03.2015 № 21-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru

18. Федеральный закон от 13.07.2015 № 224-ФЗ «О государственно-частном партнерстве, муниципально-частном партнерстве в Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru.

19. Федеральный закон от 21.12.2021 N 414-ФЗ (ред. от 31.07.2025) «Об общих принципах организации публичной власти в субъектах Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru.

20. Указ Президента Российской Федерации от 9 марта 2004 г. № 314 “О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти” (в актуальной редакции) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2004. № 11. Ст. 945.

21. Указ Президента РФ от 9 ноября 2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» // Собрание законодательства РФ. 2022. № 46. Ст. 7977.

22. Указ Президента РФ от 7 мая 2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» // Собрание законодательства РФ. 2024. № 20. Ст. 2584.

23. Указ Президента РФ от 11 мая 2024 г. № 326 (в актуальной редакции) «О структуре федеральных органов исполнительной власти» // Собрание законодательства РФ. 2024. № 20. Ст. 2590.

24. 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)

25. 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

26. 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)

27. 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.

28. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 21 июня 2023 г. № 537н “Об утверждении профессионального стандарта “Профконсультант”

29. Методика оценки показателей эффективности и результативности работы кадровых служб федеральных органов исполнительной власти, включая показатели эффективности использования кадровых резервов.- Москва,2018.-19с.

30. Методические рекомендации по формирования и внедрению системы оценки качества дополнительных профессиональных программ федеральных государственных гражданских служащих.- Москва,2018.-19с.

31. Методический инструментарий по осуществлению наставничества на государственной гражданской службе Российской Федерации (версия 2.0). - Москва,2020,-95с.

32. Методические рекомендации по подготовке проектов правовых актов о присвоении классных чинов государственной гражданской службы Российской Федерации (версия 2.0). - Москва,2019. -45с.

33. Методический инструментарий по формированию кадрового состава государственной гражданской службы Российской Федерации (версия 3.10.- Москва,2018.-180с.

34. Послания Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации. М., 2020 - 2025 гг.

Перечень информационно-справочных систем

1. Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ»: https:// www.garant.ru
2. Справочная правовая система «КонсультантПлюс» https://www.consultant.ru
3. ЭБС «Znanium» - https://lib.ranepa.ru/ru/informatsionnye-resursy/russkoyazychnye-resursy/389-znanium
4. ЭБС "ibooks.ru" - https://lib.ranepa.ru/ru/informatsionnye-resursy/russkoyazychnye-resursy/681-ebs-ibooks-ru
5. Электронная библиотека издательства «МИФ» - https://lib.ranepa.ru/ru/informatsionnye-resursy/russkoyazychnye-resursy/969-elektronnaya-biblioteka-izdatelstva-mif
6. ЭБС "Русский как иностранный" - https://lib.ranepa.ru/ru/informatsionnye-resursy/russkoyazychnye-resursy/1036-rki

Перечень профессиональных баз данных

1. Базы данных ИНИОН. - http://www.inion.ru/product/db.htm
2. Федеральная служба государственной статистики: https://rosstat.gov.ru/
3. Единая межведомственная информационно-статистическая система: https://www.fedstat.ru/
4. Портал "Электронный бюджет": https://budget.gov.ru/Главная-страница?regionId=45000000
5. Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров http://gossluzhba.gov.ru/
6. Информационный канал Государственной Думы http://www.akdi.ru/gd/inf_k.htm
7. Информационный канал Конституционного суда России http://www.akdi.ru/ks
8. Президент Российской Федерации: http://kremlin.ru
9. Совет Федерации: http://www.council.gov.ru
10. Государственная Дума: http://www.duma.gov.ru
11. Конституционный суд России: http://ksrf.ru
12. Верховный Суд России: http://www.supcourt.ru
13. Сервер органов государственной власти РФ: http://www.gov.ru
14. Правительство РФ: http://www.government.gov.ru

15. Уполномоченный по правам человека в Российской Федерации: http://www.ombudsman.gov.ru/
16. ГАС «Управление: http://gasu.gov.ru/
17. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации – http://rosmintrud.ru
18. Портал "Электронный бюджет": https://budget.gov.ru/Главная-страница?regionId=45000000
19. Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров http://gossluzhba.gov.ru/
20. Рейтинг консалтинговых компаний: http://www.cfin.ru/consulting/rating_uni/consulting.shtml
21. Сайт профессиональных консультантов: www.consulting.ru/
22. Специализированный сайт для HR- менеджеров http://www.hrm.ru
23. Федеральная служба государственной статистики: https://rosstat.gov.ru/
24. 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 руководителем ВКР
		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	Организует и осуществляет коммуникативное взаимодействие в профессиональной и академической среде на русском и иностранном языках	

		профессионального взаимодействия		
		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 результаты научных исследований по управлению персоналом и смежных областях	Использует в работе на продвинутом уровне экономическое, управленческие, социологические, организационные и психологические теории, всесторонне оценивает и применяет лучшие передовые практики в области управления персоналом и в смежных сферах	
		ОПК-2. способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	Демонстрирует применение комплексного подхода по сбору данных при анализе управления персоналом, оценивает ситуацию с позиции необходимости применять на практике данные при решении управленческих и научно-исследовательских задач	
		ОПК-3. способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамической среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	Разрабатывает стратегию и технологии управления персоналом с учетом внешней среды организации, дает оценку социальной и экономической их эффективности, обеспечивает реализацию на практике	
		ОПК-4. способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	Разрабатывает проекты, связанные с организационными изменениями и системно применяет их на практике в процессе осуществления профессиональной деятельности организации и ее подразделений	

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, администрировать работу в сфере управления персоналом и ее документобеспечения, учитывая внутреннюю и внешнюю среду организации	Осуществляет процессы кадрового планирования в организациях различной формы собственности, администрирует кадровую работу, а также документообеспечение с учетом внешних и внутренних факторов.	
		ПКо ОС -3 способен разрабатывать и внедрять на практике политику и технологии развития персонала, рационального и целевого использования человеческих ресурсов	Разрабатывает и внедряет политику развития персонала, а также рационально применяет технологии развития персонала на практике, используя целевой подход	
		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 организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа при принятии решений в области управления персоналом	Разрабатывает и организовывает 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	Разрабатывает философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления	

		управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации	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 персонала, поддерживающих позитивный имидж организации как работодателя	Владеет знаниями и умениями в области проектирования кадровой политики, выстраивании организационных моделей поведения персонала, которые 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	
4	Подготовленная и оформленная ВКР	ПКс-8 способен администрировать процессы и документооборот по стратегическому и операционному управлению персоналом	Администрирует документооброт, применяет на практике документы по стратегическому и операционному управлению персоналом	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:

Виды выпускной квалификационной работы:

научно-исследовательская работа: представляет собой вид ВКР, характеризующий исследовательскую деятельность, осуществляемую на основе теоретического анализа четко обозначенной проблемы, объекта и предмета исследования;

научная статья: самостоятельная работа обучающегося, обосновывающая актуальность и научную значимость проблемы, выбор методов исследования, описание экспериментов, представление собственного вклада обучающегося в результаты исследования, описанные в статье, автором которой является обучающийся, демонстрирующая уровень подготовленности обучающегося к самостоятельной профессиональной деятельности;

проектная работа: представляет собой вид ВКР, предполагающий разработку конкретного проекта, который будет направлен на решение определённой проблемы и создание нового продукта или услуги в определенной профессиональной сфере.

Проектная работа также может быть выполнена в виде:

стартапа;

общественного проекта;

творческого проекта,

технического проекта;

методической работы;

иной проектной работы по решению директора ИГСУ.

Научно-исследовательский вид ВКР должен выполняться исключительно в индивидуальном порядке. Остальные виды ВКР могут выполняться как индивидуально, так и группой обучающихся совместно.

Отличительными признаками научно-исследовательской работы являются:

наличие четко обозначенной проблемы, объекта, предмета, цели и задачи исследования;

выявление общих закономерностей, принципов, особенностей изучаемого явления путем обработки и интерпретации теоретического материала;

использование теоретических методов исследования;

результатом исследования является выявление общих закономерностей, принципов, особенностей изучаемого явления путем обработки и интерпретации представленного материала.

ВКР в виде научной статьи должна выполняться в индивидуальном порядке, или в соавторстве с руководителем ВКР, при этом собственный вклад обучающегося в результаты исследования, описанные в статье, должен превалировать.

ВКР в виде научной статьи может быть представлена к защите при следующих условиях:

статья подготовлена и опубликована или принята к публикации за период обучения в Академии (при наличии справки из журнала с указанием номера журнала, в котором планируется опубликовать статью);

к моменту принятия решения о рекомендации защиты ВКР в виде научной статьи статья опубликована или принята к публикации в научных журналах из списка, формируемого управлением наукометрии и рейтингового продвижения Академии и доводимого до сведения обучающихся одновременно с РП ГИА;

статья написана индивидуально или в соавторстве с руководителем ВКР;

обучающийся должен внести ключевой вклад в исследование;

статья является научной, то есть рассматривает проблемы, которые решены экспериментальным или теоретическим путём (обзорные статьи не могут быть основой для защиты ВКР в виде научной статьи).

ВКР, выполненная в виде проектной работы, в том числе стартап, общественный, творческий проекты, а также методическая работа представляет собой работу, которая ориентирована на практическое применение полученных знаний и навыков для решения конкретной задачи.

Главной особенностью проектной работы является решение практической задачи/проблемы заказчика/проекта. Вместо углубленного теоретического анализа внимание уделяют разработке, реализации и оценке эффективности проекта.

Для подтверждения практической значимости исследовательских результатов и возможности применения их на практике на заседание ГЭК может быть представлен акт о внедрении ВКР. Акт о внедрении ВКР должен быть подписан представителем организации, в которой внедрена разработка, и заверен печатью данной организации.

Стартап: представляет собой вид ВКР, предполагающий разработку коммерчески перспективного и (или) инновационного проекта, продукта или услуги, который может быть реализован при поддержке инвесторов. Данный вид ВКР дополнительно характеризуется наличием бизнес-модели и финансового плана.

Общественный проект: представляет собой вид ВКР, предполагающий проведение комплексного исследования и разработки социально-значимого проекта, направленного на решение актуальных общественных проблем и улучшение качества жизни общества.

Творческий проект: представляет собой вид ВКР, предполагающий создание оригинальной творческой разработки в профессиональной сфере с элементами художественного и (или) креативного решения.

Технический проект: представляет собой вид ВКР, предусматривающий создание инновационных устройств, технологий, баз данных, компьютерных программ, мобильных приложений и т.д.

Методическая работа: представляет собой вид ВКР, предполагающий разработку, адаптацию или модификацию различных измерительных методик. Целью методических ВКР является разработка авторского или адаптация/ модификация существующего психодиагностического/ измерительного инструментария.

Под разработкой методики понимается создание собственной оригинальной методики, имеющей теоретико-методологическую основу.

Адаптация методики предполагает перевод зарубежной методики.

Под модификацией понимается смешанный вариант работы, при котором переводится зарубежная методика с некоторыми изменениями или берется уже готовая отечественная и модифицируется для специфических психодиагностических задач или для приведения устаревшей методики к современным реалиям.

Рекомендуемый объем ВКР (без учета приложений) по программам магистратуры составляет 70-90 страниц.

Для ВКР минимальный уровень оригинальности с цитированием и самоцитированием должен составлять не менее 80%. Объем цитирования и самоцитирования не должен превышать 20%.

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 руководителя ВКР.

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 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	Выпускник в ходе подготовки и защиты ВКР продемонстрировал продвинутый уровень сформированности компетенций, предусмотренных образовательной программой

		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	
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); 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.	Выпускник в ходе подготовки и защиты ВКР продемонстрировал высокий уровень сформированности компетенций, предусмотренных образовательной программой
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	Выпускник в ходе подготовки и защиты ВКР продемонстрировал базовый уровень сформированности компетенций, предусмотренных ОПОП

		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.	
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 свидетельствует о его неподготовленности; Работа выполнена с грубыми нарушениями требований к оформлению и/или не соответствует критериям оригинальности.	**Компетенции не сформированы**

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
51. Кадровая политика в органах государственной власти (на примере отрасли государственного управления, государственного органа)
52. Кадровое планирование и прогнозирование в государственных (муниципальных) органах (на примере органа государственной власти, муниципалитета)
53. Компетентностный подход при отборе и оценке государственных гражданских служащих: проблемы и ограничения использования.
54. Комплексная оценка гражданских служащих: проблемы теории и практики.
55. Конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы: современные подходы и требования
56. Критерии и механизмы определения результативности управленческого труда в системе государственной гражданской службы в Российской Федерации
57. Лидерство в государственном управлении: анализ лучших отечественных практик
58. Межведомственная ротация государственных служащих: возможности и ограничения.
59. Наставничество на государственной гражданской службе (на примере …).
60. Неформальные отношения и группы на государственной службе: вопросы профилактики.
61. Нормирование и оптимизация численности государственных служащих: лучшие практики
62. Показатели эффективности и результативности на государственной службе (на примере …)
63. Профессиональная этика государственного служащего в Российской Федерации
64. Регулирование конфликта интересов на государственной службе в Российской Федерации
65. Резерв управленческих кадров: современные подходы, проблемы и решения.
66. Система выявления, развития и удержания талантов на государственной службе.
67. Технологии работы с кадровым резервом организации
68. Технологии формирования кадрового резерва в организации
69. Формирование кадрового резерва как технология кадровой работы в государственной гражданской службе Российской Федерации
70. Кадровый резерв на государственной гражданской службе Российской Федерации
71. Формирование и развитие корпоративной культуры в организации
72. Организационная культура в системе развития персонала
73. Корпоративная культура как фактор оптимизации имиджа организации
74. Роль организационной культуры в управлении персоналом организации
75. Вовлеченность персонала организации: методы исследования и формирования
76. Методы формирования лояльности персонала
77. Организационный конфликт: причины возникновения и стратегии поведения
78. Пути разрешения конфликтов персонала в организации
79. Технологии разрешения конфликтов в практике управления персоналом организации
80. Разработка и реализация социальной политики организации
81. Роль социальной политики в управлении персоналом организации
82. Кадровые риски организации и проблемы обеспечения ее кадровой безопасности
83. Проектирование системы мотивации труда государственных гражданских служащих

84. Разработка показателей оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих
85. Бренд как инструмент привлечения и удержания талантливых сотрудников компании
86. Построение HR-бренда как фактор повышения эффективности подбора персонала
87. Совершенствование системы управления цифровой репутацией работодателя
88. Разработка модели совершенствования развития персонала в современной организации
89. Совершенствование системы мотивации персонала организации
90. Особенности привлечения и отбора производственного
91. Совершенствование мотивации персонала в системе управления регионом
92. Совершенствование технологий поиска и привлечения персонала в организации
93. Совершенствование адаптации персонала в условиях гибридного формата работы
94. Программа вовлеченности персонала как инструмент HR-стратегии организации
95. Совершенствование системы подбора персонала в дефицитных сегментах рынка труда
96. Наставничество как метод как адаптации персонала
97. Развитие организационно-правовых механизмов привлечения молодежи на государственную и муниципальную службу
98. Совершенствование технологий управления адаптацией государственных служащих
99. Разработка программы адаптации персонала
100. Совершенствование системы нематериальной мотивации на государственной гражданской службе
101. Обучение как инструмент повышения вовлеченности персонала в современной организации
102. Совершенствование системы мотивации персонала организации
103. Специфика мотивации удаленных сотрудников и сотрудников гибридного формата
104. Мотивация труда сотрудников виртуальных организаций
105. Мотивационные предпочтения поколений Y и Z в организациях с высокой степенью регламентации труда
106. Современные инструменты формирования бренда работодателя
107. Формирование программы нематериальной мотивации как инструмента повышения вовлечённости и удовлетворённости персонала
108. Оптимизация системы обучения и развития персонала как фактор производительности труда и конкурентоспособности
109. Адаптация персонала, как технология развития организации
110. Совершенствование адаптации персонала в организации
111. Влияние корпоративной культуры на вовлеченность персонала
112. Совершенствования системы адаптации новых сотрудников в организации
113. Лояльность персонала как фактор развития компании
114. Совершенствование системы материальной мотивации персонала
115. Совершенствование системы внутренней коммуникации в современной компании
116. Управление вовлеченностью персонала
117. Система оценки персонала в организации
118. Технологии обучения персонала
119. Совершенствование системы дистанционного обучения
120. Совершенствование адаптации персонала
121. Система оценки персонала на государственной гражданской службе
122. Корпоративная культура как инструмент повышения вовлеченности персонала
123. Совершенствование системы обучения в организации

124. Совершенствование технологий оценки персонала в современной цифровой компании
Разработка системы адаптации персонала в некоммерческой организации
125. Управление эффективностью системы подбора персонала в компании
126. Совершенствование системы адаптации персонала
127. Развитие персонала как инструмент реализации бизнес-стратегии компании
128. Совершенствование мотивации профессиональной деятельности государственных гражданских служащих
129. Совершенствование системы оплаты труда персонала организации
130. Формирование и совершенствование системы оценки персонала организации
131. Проектирование системы мотивация труда государственных гражданских служащих
132. Система мотивации труда персонала организации состояние и пути совершенствования
133. Разработка показателей оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих
134. Совершенствование методов оценки государственных гражданских служащих
135. Аттестация государственных служащих как фактор развития кадрового потенциала государственного органа
136. Оптимизация системы оценки персонала организации
137. Совершенствование системы аттестации персонала организации
138. Совершенствование процедур оценки персонала организации
139. Методы и технологии оценки персонала организации
140. Стратегический ассессмент-центр: цели, специфика и направление работы
141. Оценка эффективности деятельности персонала организации
142. Система оценки персонала организации: формирование и проблемы совершенствования