

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ
Кафедра организационного развития

**ПРОГРАММА
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

38.03.03 Управление персоналом

Код и наименование направления подготовки/специальности

Управление персоналом и экономика бизнеса
(с дополнительной квалификацией в области экономики бизнеса)

Наименование направленности (профиля)/ специализации

Уровень высшего образования: бакалавриат

Форма обучения: Очно-заочная

Программа адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2024

Программа государственной итоговой аттестации

Составители:

к.т.н., доцент, профессор кафедры организационного развития О. Л. Седова

к.э.н., доцент кафедры организационного развития С.В. Назайкинский

к.г.н., доцент кафедры организационного развития Ю.В. Шпортъко

Ответственный редактор

д.э.н., профессор, зав. кафедрой организационного развития Н. И. Архипова

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры

организационного развития

№ 8 от 25.03.2024

Руководитель ОП ВО

Управление персоналом

Зав. кафедрой организационного развития,

д-р экон. наук., профессор

Н.И. Архипова

25.03.2024



1. Общие положения

1.1. Целью государственной итоговой аттестации выпускников является определение соответствия результатов освоения обучающимися основной профессиональной образовательной программы требованиям федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленность «Управление персоналом и экономика бизнеса», с дополнительной квалификацией в области экономики бизнеса.

1.2. Формами государственной итоговой аттестации являются:

- Государственный экзамен
- Защита выпускной квалификационной работы (далее - ВКР).

1.3. Виды профессиональной деятельности выпускников и соответствующие им задачи профессиональной деятельности:

07 - Административно-управленческая и офисная деятельность

Задачи профессиональной деятельности *организационно-управленческого типа* :

- организация деятельности по обеспечению организации персоналом
- организация деятельности по оценке и развитию персонала
- управление организацией труда персонала и его оплатой
- деятельность по экономическому анализу и оптимизации бизнес-процессов
- разработка и реализация мероприятий по организации экономической деятельности бизнес-структур

1.4. Перечень компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения образовательной программы высшего образования

Код	Наименование компетенции	Вид государственного испытания, в ходе которого проверяется сформированность компетенции	
		государственный экзамен	защита ВКР
универсальные компетенции (УК)			
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	–	+
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	–	+
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	–	+
УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на	–	+

Код	Наименование компетенции	Вид государственного испытания, в ходе которого проверяется сформированность компетенции	
		государственный экзамен	защита ВКР
	государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)		
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	–	+
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	–	+
УК-7	Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	+	+
УК-8	Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	+	+
УК-9	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	–	+
УК-10	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	–	+
УК-11	Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	–	+
общепрофессиональные компетенции (ОПК)			
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	–	+

Код	Наименование компетенции	Вид государственного испытания, в ходе которого проверяется сформированность компетенции	
		государственный экзамен	защита ВКР
ОПК-2	Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	+	+
ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	+	+
ОПК-4	Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	+	+
ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	-	+
ОПК-6	Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	-	+
ОПК-7	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической теории при решении прикладных задач;	+	+
ОПК-8	Способен осуществлять сбор, обработку и статистический анализ данных, необходимых для решения поставленных экономических задач;	-	+
ОПК-9	Способен анализировать и содержательно объяснять природу экономических процессов на микро- и макроуровне;	+	-
ОПК-10	Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности;	-	+
ОПК-11	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	-	+

Код	Наименование компетенции	Вид государственного испытания, в ходе которого проверяется сформированность компетенции	
		государственный экзамен	защита ВКР
профессиональные компетенции (ПК)			
ПК- 1	Способен организовывать деятельность по обеспечению организации управления персоналом	+	+
ПК- 2	Способен организовывать деятельность по оценке и развитию персонала	+	+
ПК-3	Способен управлять организацией труда персонала и его оплатой	+	+
ПК-4	Способность выявлять, собирать и анализировать информацию для формирования возможных решений, выбирать альтернативные решения	–	+
ПК-5	Способность к анализу решений с точки зрения достижения целевых показателей	–	+
ПК-6	Способен обеспечивать реализацию миссии, достижение стратегических целей и обеспечивать экономическую эффективность на основе результативного управления человеческим капиталом	+	+
ПК-7	Способен выявлять, оценивать и управлять экономическими рисками, в том числе, связанные с человеческими ресурсами	+	+

2. Программа государственного экзамена

2.1. Содержание экзамена

Перечень дисциплин и дидактические единицы, в которых отражается содержание дисциплин (модулей или их разделов), выносимых на государственный экзамен. Для каждой дисциплины приводится перечень вопросов для самоподготовки к экзамену.

ИСТОРИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ОПК-2.1

Зарождение и формирование управленческой мысли в сфере управления человеческими ресурсами. Формирование научного подхода в управлении производством и человеческими ресурсами. Возникновение школы научного управления. Основные принципы научной организации труда и философия менеджмента Ф. У. Тейлора. Развитие школы научного

управления в трудах Г. Л. Гантта: исследования производственного процесса, решение проблем низкой производительности. Изучение проблем времени, движений, квоты производительности, вопросов управления человеческими ресурсами в трудах Ф. и Л. Гилбретов. Использование принципов научного управления и принципов массового производства в практике управления Г. Форда.

Систематизация взглядов на рационализацию, обоснование построения и принципов функционирования линейно-штабной структуры, методика достижения максимальной эффективности, принципы повышения производительности труда Г. Эмерсона.

Развитие теории и практики управления человеческими ресурсами в России в первой половине XX века. Движение за научную организацию труда. Школы НОТ. Центральный институт труда (ЦИТ). Концепция трудовых установок. Вклад А. К. Гастева в развитие науки управления персоналом. Работы П. М. Керженцева по научной организации труда. Лига времени. Вклад П. М. Керженцева в управление человеческими ресурсами.

Вклад административной школы в управление человеческими ресурсами. Предпосылки возникновения классической (административной) школы в управлении. «Теория администрации» А. Файоля: основные функции и принципы управления.

Школа человеческих отношений. Применение методов психологического анализа к практическим задачам управления Г. Мюнстерберга. Вклад М. П. Фоллет в разработку проблем природы власти, авторитета, логики формирования организационных структур.

Исследования Э. Мэйо проблем организационного поведения и управления в производственных организациях, идеи гуманизации. Школа поведенческих наук. Изучение проблем управления человеческими ресурсами в работах Д. МакГрегора, А. Маслоу, Ф. Герцберга, Р. Лайкерт, К. Левина и др.

Современные подходы к управлению человеческими ресурсами.

Вопросы для самоподготовки к экзамену:

1. Роль и значение школы научного управления в развитии управления человеческими ресурсами.
2. Административная школа в управлении человеческими ресурсами.
3. Школа человеческих отношений в управлении человеческими ресурсами.
4. Школа управления человеческими ресурсами: основные направления.
5. Управленческая мысль в сфере управления человеческими ресурсами в современной России.

ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций : ОПК-1.3; ОПК-1.4; ОПК-2.1; ОПК-4 .1; ОПК-4 .2

Роль и место управления человеческими ресурсами в системе управления организацией. Система управления человеческими ресурсами. Основные элементы системы управления человеческими ресурсами: цель, субъект управления, объект управления, уровни управления. Методы управления человеческими ресурсами: административные, экономические, социальные и психологические.

Основные направления деятельности современных служб управления человеческими ресурсами.

Человеческие ресурсы организации как объект управления. Организационная, штатная, функциональная, социальная, ролевая структура персонала.

Основы формирования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации.

Служба управления человеческими ресурсами как субъект управления. Виды организационных структур службы управления человеческими ресурсами.

Профессионально-квалификационный и количественный состав службы управления человеческими ресурсами. Трудоёмкость работ по управлению персоналом. Методические подходы к определению количественного и профессионального состава персонала службы управления человеческими ресурсами при ее формировании. Нормативно-методическое обеспечение системы управления человеческими ресурсами. Управление персоналом с использованием профессиональных стандартов.

Вопросы для самоподготовки к экзамену:

1. Роль и место управления человеческими ресурсами в системе управления организации
2. Современные концепции управления человеческими ресурсами: сравнительная характеристика
3. Классификация и общая характеристика методов управления человеческими ресурсами организации.
4. Нормативно-методическое обеспечение системы управления человеческими ресурсами
5. Служба управления человеческими ресурсами как субъект управления.
6. Организационные структуры служб управления человеческими ресурсами.
7. Человеческие ресурсы как объект управления .
8. Структура персонала: понятие, классификация, характеристика.
9. Показатели движения кадров в организации.
10. Функции системы управления человеческими ресурсами.

ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ПК-1.1; ПК-1.3; ПК-2.1; ПК-2.2; ПК-2.3; ПК-2.4; ПК-3.5

Классификация и характеристика технологий подбора персонала. Этапы разработки и внедрения технологии подбора персонала. Методы оценки социально-экономической эффективности технологий подбора персонала.

Классификация и характеристика технологий отбора персонала. Этапы разработки и внедрения технологии отбора персонала. Методы оценки социально-экономической эффективности технологий отбора персонала.

Классификация и характеристика технологий адаптации персонала. Этапы разработки и внедрения технологии адаптации персонала. Методы оценки социально-экономической эффективности технологий адаптации персонала.

Классификация и характеристика технологий оценки персонала. Этапы разработки и внедрения технологии оценки персонала. Методы определения социально-экономической эффективности технологий оценки персонала.

Классификация и характеристика технологий стимулирования трудовой деятельности персонала. Этапы разработки и внедрения технологии стимулирования трудовой деятельности персонала. Методы определения социально-экономической эффективности технологий оценки персонала.

Классификация и характеристика технологий профессионального развития персонала. Этапы разработки и внедрения технологии профессионального развития персонала. Методы определения социально-экономической эффективности технологий профессионального развития персонала.

Классификация и характеристика современных технологий управления карьерой персонала. Этапы разработки и внедрения технологии управления карьерой персонала. Методы определения социально-экономической эффективности технологий управления карьерой персонала.

Классификация и характеристика современных технологий увольнения персонала. Этапы разработки и внедрения технологии увольнения персонала. Методы определения социально-экономической эффективности технологии увольнения персонала.

Вопросы для самоподготовки к экзамену:

1. Технологии подбора персонала: классификация, характеристика
2. Подбор персонала с использованием современных информационно-коммуникационных технологий
3. Технология отбора персонала: этапы, характеристика
4. Отбор персонала с использованием современных информационно-коммуникационных технологий
5. Дистанционные технологии отбора персонала.
6. Технология адаптации персонала: этапы, характеристика
7. Адаптация персонала с использованием современных информационно-коммуникационных технологий
8. Технологии оценки персонала: классификация, характеристик
9. Методы оценки персонала: классификация, характеристика
10. Технология аттестации персонала: этапы, характеристика
11. Методы стимулирования трудовой деятельности персонала: классификация, характеристика
12. Технологии управления карьерой персонала: классификация, характеристика
13. Технологии профессионального обучения персонала: цели, виды
14. Современные методы обучения персонала: классификация, характеристика
15. Трансформация технологии профессионального развития персонала на основе концепции непрерывного опережающего обучения.
16. Обучение персонала с использованием современных информационно-коммуникационных технологий
17. Классификация и характеристика технологий увольнения персонала
18. Технология сокращения персонала в организации: этапы

СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ОПК-3.1; ОПК-3.2; ОПК-3.3

Влияние философии менеджмента на стратегическое управление человеческими ресурсами. Сущность стратегического управления человеческими ресурсами. Основные подходы к управлению человеческими ресурсами в организации.

Цикл стратегического управления. Разработка миссии фирмы, определение целей и задач, разработка стратегии фирмы, выполнение стратегии, внесение корректив в миссию, цели, стратегии, ход выполнения стратегии. Формирование стратегических целей и стратегии предприятия. Виды стратегий.

Организационные подходы к разработке стратегии. Значение стратегического управления для эффективного функционирования предприятий.

Модель стратегического управления Голфера. Типология стратегий управления персоналом Дайера-Холдера. Взаимосвязь стратегии и политики управления человеческими ресурсами. Отдельные направления реализации стратегии и политики управления человеческими ресурсами : привлечение персонала, обучение и развитие, оценка, оплата труда и вознаграждение, социально-психологический климат, организационное развитие.

Организационные стратегии управления персоналом. Функциональные стратегии управления персоналом.

Вопросы для самоподготовки к экзамену:

1. Стратегия управления человеческими ресурсами в организации: понятие, сущность
2. Стратегии управления персоналом Дайера-Холдера: инвестирования, стимулирования и вовлеченности
3. Функциональные стратегии управления персоналом: классификация, характеристика.
4. Организационные стратегии управления персоналом: классификация, характеристика.
5. Стратегии управления персоналом в условиях изменений

МАКРОЭКОНОМИКА

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:
ОПК 7.1, ОПК 7.2

ВВП как основной показатель производства и потребления. ВВП в сфере производства. ВВП в сфере потребления. Номинальный и реальный ВВП. Понятие дефлятора ВВП. Корзина цен. Важнейшие индексы цен.

Система национальных счетов. Валовой внутренний продукт. Валовой национальный доход. Чистый внутренний продукт и чистый национальный доход. Национальный доход. Личный доход. Располагаемый личный доход.

Общее и частичное экономическое равновесие. Понятие равновесия. Модели макроэкономического равновесия.

Сущность и причины экономической цикличности. Понятие и причины экономической цикличности. Фазы экономического цикла.

Безработица: виды, причины, последствия. Экономические последствия безработицы.

Инфляция: сущность, формы, методы предотвращения. Понятие инфляции. Источники инфляции. Формы и виды инфляции. Социально-экономические последствия инфляции.

Сущность, типы и факторы экономического роста. Экономический рост и экономическое развитие. Сбалансированный и эффективный экономический рост. Проблемы границ экономического роста.

Субъекты экономической политики. Структурные аспекты экономической политики.

Государство как субъект экономической политики. Промежуточные субъекты экономической политики. Негосударственные субъекты экономической политики.

Бюджетная система. Сущность финансов. Финансовая система. Государственный бюджет.

Основные функции государственного бюджета. Фискальная политика государства. Расходы государственного бюджета. «Государственная квота». Доходы государственного бюджета.

Бюджетный дефицит.

Налоги: их сущность, функции, виды.

Структура банковской системы. Типы банковских систем. Двухуровневая банковская система.

Резервная система. Центральный банк Российской Федерации как субъект денежно-кредитной политики. Кредитные организации: характеристика, функции.

Кредит: сущность и формы.

Монетарная политика государства. Основные концепции денежно-кредитной политики. Цели, объекты и субъекты денежно-кредитной политики государства. Методы и инструменты денежно-кредитной политики.

Инвестиционная политика. Макроэкономической регулирование инвестиций. Источники финансирования инвестиций. Лизинг. Инвестиционное проектирование. Особенности оценки проектов с учетом рисков. Инвестиционный климат.

Вопросы для самоподготовки к экзамену:

1. ВВП: понятие, сущность. ВВП в сфере производства и ВВП в сфере потребления.
2. Система национальных счетов: понятие, сущность, характеристика

3. Сущность, типы и факторы экономического роста
4. Субъекты экономической политики
5. Налоги: их сущность, функции, виды.
6. Структура банковской системы
7. Цели, объекты и субъекты денежно-кредитной политики государства
8. Инвестиционная политика государства

МИКРОЭКОНОМИКА

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ОПК 7.1, ОПК 7.2, ОПК 9-1, ОПК 9-2

Предмет и метод экономической теории. Экономические законы. Формы организации хозяйственной деятельности экономических агентов. Сущность, стадии и типы общественного воспроизводства.

Понятие эффективности, экономический выбор и альтернативные издержки.

Экономические системы: понятие, классификация, характеристика.

Теории заработной платы. Основные формы заработной платы.

Капитал и земля как факторы производства. Человеческий капитал.

Механизм рыночного ценообразования в модели «спрос-предложение»

Сделка, параметры сделки. Сущность и функции цены. Эластичность спроса и предложения

Экономические стратегии субъектов рынка в условиях неопределённости. Особенности

потребительского поведения. Потребительские предпочтения. Анализ кривых

безразличия и оптимум потребителя. Взаимодополняемость и взаимозаменяемость товаров.

Сущность, функции и организационно-правовые формы предпринимательской деятельности.

Типы организации предприятий: классификация, характеристика.

Издержки производства в краткосрочном и долгосрочном периодах. Формы организации производства. Методы организации производства. Неопределенность и риск как результат экономической динамики.

Экономические риски и их роль в обеспечении равновесия.

Понятие конкуренции. Признаки рынка совершенной конкуренции. Особенности поведения

конкурентной фирмы. Чистая монополия. Олигополия. Монополистическая конкуренция

Институциональные аспекты рыночного хозяйства. Права собственности и их структура

Стимулирование предпринимательства.

Вопросы для самоподготовки к экзамену:

1. Формы организации хозяйственной деятельности экономических агентов.
2. Сущность, функции и организационно-правовые формы предпринимательской деятельности.
3. Типы организации предприятий: классификация, характеристика.
4. Формы и методы организации производства.
5. Теории заработной платы. Основные формы заработной платы.
6. Человеческий капитал: понятие, сущность.
7. Особенности потребительского поведения.
8. Экономические риски и их роль в обеспечении равновесия
9. Стимулирование предпринимательства.

ЭКОНОМИКА ТРУДА

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ОПК-1.1; ПК-3.5

Труд как система социально-трудовых отношений. Понятие о трудовых ресурсах. Экономически активное и экономически неактивное население. Трудоспособный возраст. Трудоспособное население

Рынок труда. Предложение труда. Спрос на труд. Эластичность предложения труда. Особенности предложения труда женщин и мужчин, молодых и пожилых работников. Особенности предложения труда в российской экономике.

Эластичность спроса на труд. Особенности спроса на труд в российской экономике.

Понятие о рынке труда. Структура рынка труда. Гибкость рынков труда и ее виды. Сегментированность рынков труда. Обеспечение оптимальной мобильности рабочей силы на рынке труда.

Занятость и безработица. Виды безработицы: вынужденная незанятость, фрикционная (текущая), структурная, временная, сезонная безработица. Причины безработицы. Социальная защита от безработицы. Особенности безработицы на российском рынке труда.

Государственное регулирование трудовых отношений. Законодательство в области регулирования трудовых отношений. Политика занятости. Деятельность государственных служб занятости населения. Пособия по безработице.

Социальное партнерство: субъекты, функции, принципы, уровень переговоров. Содержание, принципы и организация социального партнерства, деятельности социальных партнеров.

Организация труда на предприятии. Производительность труда: факторы и резервы роста, измерение и оценки.

Заработная плата и причины ее дифференциации. Формы и системы оплаты труда. Компенсационные различия в заработной плате. Роль государства в снижении неравенства доходов населения. Минимальная заработная плата.

Вопросы для самоподготовки к экзамену:

1. Характер и содержание труда, их взаимосвязь.
2. Технологические и функциональные особенности содержания труда в первичной, вторичной, третичной и четверичной сферах занятости.
3. Трудовые ресурсы. Трудоспособный возраст. Трудоспособное население. Экономически активное и экономически неактивное население.
4. Занятость: классификация, виды занятости, общая характеристика.
5. Рынок труда. Структура рынка труда. Гибкость рынков труда и ее виды. Сегментированность рынков труда.
6. Безработица. Виды безработицы. Социальная защита от безработицы.
7. Политика занятости. Деятельность государственных служб занятости населения. Пособия по безработице.
8. Социальное партнерство: субъекты, функции, принципы, уровень переговоров.

ЭКОНОМИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И БЮДЖЕТИРОВАНИЕ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций : ПК-1.4; ПК-2.5; ПК-3.6; ПК-6.3

Экономическая оценка человеческого капитала и интеллектуального капитала организации. Затраты организации на персонал: структура и факторы формирования.

Структура затрат на персонал. Классификация расходов на рабочую силу, рекомендованная Международной организацией труда (МОТ).

Классификация затрат по фазам процесса воспроизводства персонала.

Группировка затрат по целевому назначению. Классификация затрат по источникам финансирования и по обязательности осуществления.

Явные и скрытые расходы на персонал.

Управление затратами на оплату труда. Управление затратами на обучение и развитие персонала,

затратами по социальным обязательствам и охране труда.

Управление производительностью труда персонала организации. Оценка производительности труда. Выработка. Трудоемкость работ. Интенсивность труда. Экономические, организационные и социальные факторы и резервы повышения производительности труда. Управление производительностью труда на предприятии.

Основные методы бюджетирования затрат. Метод постатейного бюджетирования затрат. Методы программно-целевого (или ориентированного на результат) бюджетирования. Основные этапы технологии работы с бюджетом.

Бюджетирование затрат на персонал. Бюджетирование затрат на формирование персонала. Бюджетирование затрат на использование персонала. Бюджетирование затрат на развитие персонала. Бюджетирование затрат службы управления персоналом. Оценка эффективности организации труда. Применение системы сбалансированных показателей для оценки мероприятий по организации труда в общей системе управления.

Вопросы для самоподготовки к экзамену:

1. Интеллектуальный капитал, человеческий капитал, организационный капитал, потребительский капитал: понятия, сущность.
2. Методы оценки человеческого капитала организации.
3. Затратный Подходы к оценке человеческого капитала организации: затратный, доходный, сравнительный, экспертный.
4. Классификация затрат на персонал. Явные и скрытые затраты на персонал.
5. Управление затратами на персонал.
6. Цели бюджетирования затрат на персонал
7. Основные подходы к процессу бюджетирования затрат на персонал.
8. Виды бюджетов затрат на персонал.

ОРГАНИЗАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ПК-1.1; ПК-3.1

Теоретические основы организации и нормирования труда. Разделение и кооперация труда. Понятие труда. Основные признаки труда. Классификация видов труда. Элементы трудовой деятельности. Классификация трудовых процессов. Элементы системы организации труда.

Цель и задачи системы организации труда. Функции системы организации труда.

Методы системы организации труда. Направления оптимизации организации труда.

Сущность и значение разделения и кооперации труда. Разделение труда: понятие, сущность.

Технологическое, профессиональное, квалификационное разделение труда.

Границы разделения труда: технологическая, экономическая, социальная, психофизиологическая.

Понятие кооперации труда. Виды кооперации труда. Коллективные формы организации труда. Совмещение профессий и функций.

Нормирование труда: понятие, сущность. Цели и задачи нормирования труда. Понятия «норма» и «норматив». Различие между нормами и нормативами. Виды норм и нормативов.

Роль нормирования труда в управлении персоналом организации. Области применения нормирования труда.

Классификация затрат рабочего времени. Изучение затрат рабочего времени: цели и методы. Методы наблюдения за трудовыми процессами. Планирование рабочего времени в организации. Методы нормирования труда: экспертный, опытно-статистический и аналитический.

Принципы и правила планирования рабочего времени. Тайм-менеджмент: основные понятия, методики, уровни. Уровни тайм-менеджмента: индивидуальное управление рабочим

временем, командное управление рабочим временем, корпоративное управление рабочим временем. Особенности управления рабочим временем дистанционных работников.

Регламентация труда персонала в организации. Система регламентации и нормирования труда в организации: основные элементы. Реализация процесса регламентации и нормирования труда.

Понятие рабочего места. Модели рабочих мест. Планировка рабочего места. Устройство и планировка рабочих помещений. Современные тренды организации рабочего пространства: коворкинги, офисы-отели, зеленые» (экологичные), цифровые, гибридные офисы.

Условия труда: понятие, характеристика.

Вопросы для самоподготовки к экзамену:

1. Научная организация труда: понятие, цель, задачи.
2. Организационно-правовые формы регламентации труда персонала.
3. Сущность, содержание и значение нормирования труда. Виды норм и нормативов.
4. Основные цели, задачи, принципы и правила управления рабочим временем в организации. Режимы труда и отдыха персонала.
5. Основные модели организации рабочего пространства. Принципы оснащения и организации рабочих мест.
6. Альтернативные рабочие места: виды, способы организации, преимущества и недостатки.
7. Особенности организации труда дистанционных работников.

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ОПК-1.4

Личность в организации.

Организационное лидерство и власть. Основные признаки лидерства. Основные качества лидера. Элементы управления лидерством в организации. Классификация лидерства: в зависимости от используемых механизмов влияния, особенностей личности лидера, направленности, по стилю поведения. Стили руководства: классификация, характеристика.

Организационная культура и организационное поведение. Функции организационной культуры. Основные элементы организационной культуры. Общие характеристики организационной культуры. Субкультура в организации. Особенности формирования субкультур. Контркультуры в организации. Причины формирования контркультур в организации. Управление организационной культурой.

Технологии эффективной коммуникации в организации. Общие условия эффективного взаимодействия руководителя с работниками организации. Этические нормы организационного поведения. Этические аспекты принятия управленческих решений. Этический кодекс организации как основа формирования организационного поведения.

Вопросы для самоподготовки к экзамену:

1. Организационное поведение: понятие, сущность, цели. Виды организационного поведения.
2. Факторы формирования организационного поведения. Методы исследования организационного поведения.
3. Лидерство в организации: понятие, сущность, основные признаки, виды.
4. Власть в организации: понятие, сущность, основные формы.
5. Организационная культура: понятие, сущность, функции, основные элементы и характеристики.
6. Технологии эффективной коммуникации в организации.
7. Этический кодекс организации как основа формирования организационного поведения.

Безопасность жизнедеятельности

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: УК-8.1; УК-8.2; УК-8.3, ОПК-5.1

Безопасность жизнедеятельности (БЖД) как научная дисциплина, ее структура и содержание, термины и определения. Безопасность личности, общества и государства. Общая классификация ЧС.

Чрезвычайные ситуации природного, биолого-социального и экологического характера. Чрезвычайные ситуации военного характера. Поражающие факторы оружия массового поражения.

Защита населения в чрезвычайных ситуациях. Единая государственная Российская система предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций (РСЧС) и гражданская оборона (ГО) на современном этапе. Способы защиты населения в чрезвычайных ситуациях.

Первая помощь при чрезвычайных ситуациях. Экология человека в современных условиях. Медицина катастроф. Первая помощь при травмах. Основы анестезиологии и реаниматологии. Открытые повреждения – раны. Хирургическая инфекция. Асептика и антисептика. Десмургия. Кровотечение. Классификация кровотечений.

Травматический шок. Закрытые повреждения. Синдром длительного сдавливания тканей. Переломы костей. Транспортная иммобилизация. Первая помощь при ожогах, электротравмах, отморожениях, утоплении. Принципы транспортировки пораженных. Первая помощь при радиационных поражениях и поражениях АХОВ

Эпидемии и противоэпидемические мероприятия. Понятие об иммунитете. СПИД. Венерические болезни. Наркомания и её профилактика.

Вопросы для самоподготовки к экзамену:

1. Безопасность жизнедеятельности: безопасность личности, общества и государства.

Физическая культура и спорт

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: УК-7.1; УК-7.2; УК-7.3, ОПК-5.1

Физическая культура и спорт в общекультурной и профессиональной подготовке студентов. Физическая культура личности. Потребность в занятиях физической культурой. Значение мотивации в сфере физической культуры. Проблемы в повышении мотивации студентов и возможные пути решения вопроса.

Методические принципы и методы физического воспитания. Основы общей и специальной физической подготовки в системе физического воспитания. Физические качества и методика их развития.

Основы здорового образа жизни студента. Роль физической культуры в обеспечении здоровья. Роль физической культуры в обеспечении здоровья. Основные требования к организации здорового образа жизни. Направленность поведения человека на обеспечение собственного здоровья.

Методические основы самостоятельных занятий физическими упражнениями. Самоконтроль студентов, занимающихся физическими упражнениями и спортом.

Лечебная физическая культура и спорт как средство профилактики и реабилитации при различных заболеваниях. Адаптивная физическая культура и спорт инвалидов.

Вопросы для самоподготовки к экзамену:

1. Роль физической культуры в обеспечении здоровья персонала.
2. Мотивация персонала к здоровому образу жизни.

2.2. Оценочные материалы для проведения государственного экзамена

2.2.1. Описание показателей, критериев и шкалы оценивания

Основными критериями оценки государственного экзамена являются:

- степень соответствия ответа обучающегося требованиям, предъявляемым к освоению дисциплинам в соответствии с настоящей программой ГИА;
- уровень сформированности компетенций обучающегося в соответствии с требованиями ФГОС ВО по данным направлениям подготовки и требованиями настоящей программы ГИА.

Результаты сдачи междисциплинарного государственного экзамена определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и объявляются в тот же день после оформления в соответствующем порядке протоколов заседания Государственной экзаменационной комиссии.

Оценка	Критерии оценки
отлично	<ul style="list-style-type: none"> - показывает глубокие всесторонние знания по содержанию отдельных дисциплин в соответствии с программой государственного экзамена - отлично ориентируется в обязательной и дополнительной литературе и требованиях соответствующих нормативно-правовых документов -самостоятельно, логически стройно и последовательно излагает материал, демонстрирует умение анализировать различные научные взгляды, аргументировано отстаивать собственную научную позицию - творчески увязывает теоретические положения с практикой их использования в сфере управления персоналом - обладает высокой культурой речи.
хорошо	<ul style="list-style-type: none"> - показывает твердые знания отдельных дисциплин, включенных в состав государственного экзамена, в соответствии с программой - хорошо ориентируется в обязательной литературе, знает требования соответствующих нормативно-правовых документов - самостоятельно и последовательно излагает материал - умеет увязывать теоретические положения с практикой их использования в сфере управления персоналом
удовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"> - показывает знания отдельных дисциплин, включенных в состав государственного экзамена в соответствии с программой, - ориентируется не во всех, а лишь в некоторых источниках и литературе, знает отдельные положения нормативно-правовых документов - материал излагает, допуская отдельные ошибки - предпринимает попытки анализировать различные научные взгляды, обосновать собственную научную позицию по требованию комиссии - с трудом умеет установить связь теоретических положений с практикой их использования в сфере управления персоналом - речь не всегда логична и последовательна

неудовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"> - демонстрирует отсутствие знания основных положений отдельных дисциплин, включенных в состав государственного экзамена - не ориентируется в обязательной литературе - не в состоянии ответить на вопросы членов государственной комиссии, обосновать собственную научную позицию - не умеет устанавливать связь теоретических положений с практикой их использования в сфере управления персоналом - речь слаборазвита и маловыразительна.
---------------------	---

2.2.2. Типовые контрольные задания или иные материалы

1. Роль и значение школы научного управления в развитии управления человеческими ресурсами
2. Административная школа в управлении человеческими ресурсами.
3. Школа человеческих отношений в управлении человеческими ресурсами.
4. Школа управления человеческими ресурсами: основные направления.
5. Управленческая мысль в сфере управления человеческими ресурсами в современной России.
6. Роль и место управления человеческими ресурсами в системе управления организации
7. Современные концепции управления человеческими ресурсами: сравнительная характеристика
8. Классификация и общая характеристика методов управления человеческими ресурсами организации.
9. Нормативно-методическое обеспечение системы управления человеческими ресурсами
10. Служба управления человеческими ресурсами как субъект управления.
11. Организационные структуры служб управления человеческими ресурсами.
12. Человеческие ресурсы как объект управления .
13. Структура персонала: понятие, классификация, характеристика.
14. Показатели движения кадров в организации.
15. Функции системы управления человеческими ресурсами.
16. Технологии подбора персонала: классификация, характеристика
17. Подбор персонала с использованием современных информационно-коммуникационных технологий
18. Технология отбора персонала: этапы, характеристика
19. Отбор персонала с использованием современных информационно-коммуникационных технологий
20. Дистанционные технологии отбора персонала.
21. Технология адаптации персонала: этапы, характеристика
22. Адаптация персонала с использованием современных информационно-коммуникационных технологий
23. Технологии оценки персонала: классификация, характеристик
24. Методы оценки персонала: классификация, характеристика
25. Технология аттестации персонала: этапы, характеристика
26. Методы стимулирования трудовой деятельности персонала: классификация, характеристика
27. Технологии управления карьерой персонала: классификация, характеристика
28. Технологии профессионального обучения персонала: цели, виды
29. Современные методы обучения персонала: классификация, характеристика
30. Трансформация технологии профессионального развития персонала на основе

- концепции непрерывного опережающего обучения.
31. Обучение персонала с использованием современных информационно-коммуникационных технологий
 32. Классификация и характеристика технологий увольнения персонала
 33. Технология сокращения персонала в организации: этапы
 34. Стратегия управления человеческими ресурсами в организации: понятие, сущность
 35. Стратегии управления персоналом Дайера-Холдера: инвестирования, стимулирования и вовлеченности
 36. Функциональные стратегии управления персоналом: классификация, характеристика.
 37. Организационные стратегии управления персоналом: классификация, характеристика.
 38. Стратегии управления персоналом в условиях изменений
 39. ВВП: понятие, сущность. ВВП в сфере производства и ВВП в сфере потребления.
 40. Система национальных счетов: понятие, сущность, характеристика
 41. Сущность, типы и факторы экономического роста
 42. Субъекты экономической политики
 43. Налоги: их сущность, функции, виды.
 44. Структура банковской системы
 45. Цели, объекты и субъекты денежно-кредитной политики государства
 46. Инвестиционная политика государства
 47. Формы организации хозяйственной деятельности экономических агентов.
 48. Сущность, функции и организационно-правовые формы предпринимательской деятельности.
 49. Типы организации предприятий: классификация, характеристика.
 50. Формы и методы организации производства.
 51. Теории заработной платы. Основные формы заработной платы.
 52. Человеческий капитал: понятие, сущность.
 53. Особенности потребительского поведения.
 54. Экономические риски и их роль в обеспечении равновесия
 55. Стимулирование предпринимательства
 56. Характер и содержание труда, их взаимосвязь.
 57. Технологические и функциональные особенности содержания труда в первичной, вторичной, третичной и четверичной сферах занятости.
 58. Трудовые ресурсы. Трудоспособный возраст. Трудоспособное население. Экономически активное и экономически неактивное население.
 59. Занятость: классификация, виды занятости, общая характеристика.
 60. Рынок труда. Структура рынка труда. Гибкость рынков труда и ее виды. Сегментированность рынков труда.
 61. Безработица. Виды безработицы. Социальная защита от безработицы.
 62. Политика занятости. Деятельность государственных служб занятости населения. Пособия по безработице.
 63. Социальное партнерство: субъекты, функции, принципы, уровень переговоров.
 64. Интеллектуальный капитал, человеческий капитал, организационный капитал, потребительский капитал: понятия, сущность.
 65. Методы оценки человеческого капитала организации.
 66. Затратный подход к оценке человеческого капитала организации: затратный, доходный, сравнительный, экспертный.
 67. Классификация затрат на персонал. Явные и скрытые затраты на персонал.
 68. Управление затратами на персонал.
 69. Цели бюджетирования затрат на персонал
 70. Основные подходы к процессу бюджетирования затрат на персонал.
 71. Виды бюджетов затрат на персонал.
 72. Научная организация труда: понятие, цель, задачи.

73. Организационно-правовые формы регламентации труда персонала.
74. Сущность, содержание и значение нормирования труда. Виды норм и нормативов.
75. Основные цели, задачи, принципы и правила управления рабочим временем в организации. Режимы труда и отдыха персонала.
76. Основные модели организации рабочего пространства. Принципы оснащения и организации рабочих мест.
77. Альтернативные рабочие места: виды, способы организации, преимущества и недостатки.
78. Особенности организации труда дистанционных работников.
79. Проект: понятие, виды, общая характеристика
80. Основные участники проекта и их функции
81. Формирование команды проекта: принципы, стадии, особенности
82. Управление командой проекта
83. Критерии эффективности проектов
84. Принципы декомпозиции проектов и построения иерархической структуры работ
85. Метод критического пути и его роль в определении времени выполнения проекта
86. Организационное поведение: понятие, сущность, цели. Виды организационного поведения.
87. Факторы формирования организационного поведения. Методы исследования организационного поведения.
88. Лидерство в организации: понятие, сущность, основные признаки, виды.
89. Власть в организации: понятие, сущность, основные формы.
90. Организационная культура: понятие, сущность, функции, основные элементы и характеристики.
91. Технологии эффективной коммуникации в организации.
92. Этический кодекс организации как основа формирования организационного поведения.

2.2.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Форма проведения государственного экзамена. Экзамен сдается в устной форме. Комплексный характер программы обусловил специфику составления экзаменационных билетов. Экзаменационные вопросы и задания формулируются комплексно и соответствуют разделам из разных учебных дисциплин, формулирующих конкретные компетенции по управлению персоналом.

Каждый экзаменационный билет содержит два теоретических вопроса. Вопросы билетов отражают основные аспекты науки и практики управления персоналом, а также призваны выявить профессиональные знания, умения и навыки обучающихся в данной области.

Рекомендации по подготовке к экзамену. Программа государственного экзамена содержит перечень вопросов по основным тематическим разделам, список источников, учебников и учебных пособий, а также обязательной и дополнительной литературы.

Программой предусматриваются следующие требования к профессиональной подготовке выпускника, претендующего на получение диплома бакалавра:

- способность самостоятельно, творчески мыслить, демонстрировать понимание сути предметов и явлений, формулировать свою позицию, точку зрения по возникающим вопросам, своё мировоззрение;

- способность комплексно подходить к ответам на вопросы экзаменационного билета, демонстрируя не только глубину понимания проблемы, вопроса, но и понимание существующих межпредметных связей, возникающих в обсуждаемой предметной области;

- умение разрабатывать варианты управленческих решений в области управления человеческими ресурсами и обосновывать их выбор, используя критерии социально-экономической эффективности.

Процедура проведения экзамена. Государственный экзамен принимается Государственной экзаменационной комиссией (ГЭК), состав которой формируется из профессорско-преподавательского состава Института экономики, управления и права РГГУ, а также специалистов, приглашаемых из сторонних организаций – ведущих преподавателей и сотрудников других высших учебных заведений и научно-исследовательских институтов, а также хозяйственных руководителей и специалистов-практиков в области современного управления персоналом.

В соответствии с п.2.8.2 Положения о проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры (новая редакция), утвержденное приказом ректора РГГУ №01-314/осн. от 28.09.2017 в состав государственной экзаменационной комиссии входят председатель указанной комиссии и не менее 4 членов указанной комиссии. Члены государственной экзаменационной комиссии являются ведущими специалистами - представителями работодателей или их объединений в соответствующей области профессиональной деятельности и (или) лицами, которые относятся к профессорско-преподавательскому составу РГГУ (иных организаций) и/или к научным работникам данной организации (иных организаций) и имеют ученое звание и/или ученую степень. Доля лиц, являющихся ведущими специалистами - представителями работодателей или их объединений в соответствующей области профессиональной деятельности (включая председателя государственной экзаменационной комиссии), в общем числе лиц, входящих в состав государственной экзаменационной комиссии, должна составлять не менее 50 процентов.

Государственную экзаменационную комиссию возглавляет председатель, являющийся заместителем председателя государственной аттестационной комиссии. Он организует и контролирует деятельность комиссии, обеспечивает единство требований, предъявляемых к выпускникам. Состав экзаменационной комиссии утверждается ректором РГГУ.

На период проведения государственной итоговой аттестации для обеспечения работы государственной экзаменационной комиссии приказом ректора назначается секретарь указанной комиссии из числа лиц, относящихся к профессорско-преподавательскому составу университета, научных работников или административных работников РГГУ. Секретарь государственной экзаменационной комиссии не входит в ее состав. Секретарь государственной экзаменационной комиссии ведет протоколы ее заседаний, представляет необходимые материалы в апелляционную комиссию.

В ходе проведения государственного экзамена члены ГЭК должны убедиться в том, насколько хорошо выпускники владеют профессиональной терминологией, разбираются в проблемных вопросах современного управления человеческими ресурсами, умеют вести научную дискуссию, и аргументировано отстаивать собственную точку зрения.

Результаты сдачи междисциплинарного государственного экзамена определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и объявляются в тот же день после оформления в соответствующем порядке протоколов заседания Государственной экзаменационной комиссии.

Решения Государственной экзаменационной комиссии принимаются на закрытых заседаниях простым большинством голосов её членов, участвующих в заседании, при обязательном присутствии председателя комиссии или его заместителя и участия не менее двух третей состава ГЭК. При равном числе голосов председатель комиссии (или заменяющий его заместитель председателя комиссии) обладает правом решающего голоса.

Результаты государственного аттестационного испытания, проводимого в устной форме, объявляются в день его проведения, результаты государственного аттестационного испытания, проводимого в письменной форме, - на следующий рабочий день после дня его проведения.

Лицо, не прошедшее государственную итоговую аттестацию, может повторно пройти государственную итоговую аттестацию не ранее чем через 10 месяцев и не позднее чем через пять лет после срока проведения государственной итоговой аттестации, которая не пройдена

обучающимся. Указанное лицо может повторно пройти государственную итоговую аттестацию не более двух раз.

В соответствии с п.п.3.3 - 3.12 Положения о проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры (новая редакция), утвержденное приказом ректора РГГУ №01-314/осн. от 28.09.2017 по результатам государственных аттестационных испытаний обучающийся имеет право на апелляцию.

2.3. Учебно-методическое и информационное обеспечение государственного экзамена

В качестве основного информационного ресурса при подготовке к государственному экзамену выступают электронно-библиотечные системы, предоставляющие возможность круглосуточного дистанционного индивидуального доступа для каждого обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет, адрес в сети Интернет:

- Электронно-библиотечная система «Znaniium.com» <http://www.znaniium.com>
- Электронно-библиотечная система издательства «Юрайт» <http://www.biblio-online.ru/>
- Электронная научная библиотека РГГУ <http://marc.lib.rsuh.ru/MegaPro/Web>

Ниже представлен список источников и литературы (основной и дополнительной), а также, перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для подготовки обучающихся к государственному экзамену.

Источники

Конституция Российской Федерации: [принята всенародным голосованием 12.12.1993]: (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ) КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс] – Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>.

Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть 1 : от 30.11.1994 № 51-ФЗ : (с последующими изменениями) // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс] - Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>.

Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть 2 : от 26.01.1996 N 14-ФЗ : (с последующими изменениями) // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс] – Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>.

Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть 4 : от 18.12.2006 N 230-ФЗ : (с последующими изменениями)// КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ : (с изм. и доп.) // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>.

Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. (с последующими изменениями)

Федеральный закон «О персональных данных» от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ (с последующими изменениями)

Федеральный закон от 25.02.1999 N 39-ФЗ "Об инвестиционной деятельности в Российской Федерации, осуществляемой в форме капитальных вложений" (ред. от 28.12.2013) // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс] – [М., 2015]. - Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>.

Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ (с последующими изменениями)

Федеральный закон «О коммерческой тайне» от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ (с последующими изменениями)

Литература
Основная литература

1. Балабанова, Е. С. Организационное поведение: учебник / Е.С. Балабанова. — Москва: ИНФРА-М, 2022. — 592 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/1048688. - ISBN 978-5-16-015732-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1048688>
2. Бухалков, М. И. Организация и нормирование труда : учебник / М.И. Бухалков. — 4-е изд., испр. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 380 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006001-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1708337>
3. Бычин, В. Б. Организация и нормирование труда : учебное пособие / В.Б. Бычин, Е.В. Шубенкова, С.В. Малинин. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 248 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003599-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1971858>
4. Егоршин, А. П. Основы управления персоналом: учебное пособие / А.П. Егоршин. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва: ИНФРА-М, 2023. — 352 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/1685. - ISBN 978-5-16-009526-4. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1913230>
5. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом : учебник / А. Я. Кибанов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 440 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/4118. - ISBN 978-5-16-018872-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2073489>
6. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 301 с. — (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-006649-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1067540>
7. Кибанов, А. Я. Экономика и социология труда: учебник / под ред. д-ра экон. наук, проф. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 584 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003458-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1715658>
8. Макроэкономика для управленческих специальностей : учебник и практикум для вузов / Г. А. Родина [и др.] ; под редакцией Г. А. Родиной. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 471 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13912-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510781>
9. Кульков, В. М. Макроэкономика : учебник и практикум для вузов / В. М. Кульков, И. М. Теняков. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 324 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15781-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/509693>
10. 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>
11. Одегов, Ю. Г. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 387 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07329-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510823>
12. Резник, С. Д. Организационное поведение: учебник / С.Д. Резник. — 6-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 433 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/1089957. - ISBN 978-5-16-016252-2. - Текст: электронный. - URL:

- <https://znanium.com/catalog/product/185964>
13. Управление персоналом в России: история и современность. Книга 1 : монография / под ред. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 240 с. — (Научная мысль). — DOI 10.12737/3854. - ISBN 978-5-16-010226-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1850628>
 14. Экономика труда : учебник для вузов / М. В. Симонова [и др.] ; под общей редакцией М. В. Симоновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 259 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05423-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/515188>

Дополнительная литература

1. Баскина, Т. В. Техники успешного рекрутмента / Баскина Т.В. - Москва : Альпина Пабли., 2016. - 211 с.: ISBN 978-5-9614-0792-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/925551>
2. Гелета, И. В. Экономика и социология труда: Учебное пособие / Гелета И.В., Коваленко А.В. - Ростов-на-Дону :Феникс, 2016. - 248 с. ISBN 978-5-222-26906-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/912369>
3. Генкин, Б. М. Управление человеческими ресурсами: Учебник / Б.М. Генкин, И.А. Никитина. - Москв : Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 464 с. ISBN 978-5-91768-376-8. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/405393>
4. Иванова, С. В. Поиск и оценка линейного персонала : Повышение эффективности и снижение затрат / Иванова С. - Москва :Альпина Пабли., 2016. - 129 с.: ISBN 978-5-9614-4732-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/916030>
5. Керимов, В. Э. Учет затрат, калькулирование и бюджетирование в отдельных отраслях производственной сферы : учебник для бакалавров / В. Э. Керимов. - 11-е изд., стер. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. — 384 с. - ISBN 978-5-394-03690-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1091567>
6. Кибанов, А. Я. Экономика и социология труда : учебник / под ред. д-ра экон. наук, проф. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 584 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003458-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1715658>
7. Куприянчук, Е. В. Управление персоналом: ассесмент, комплектование, адаптация, развитие : учебное пособие / Е.В. Куприянчук, Ю.В. Щербакова. — Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2020. — 255 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI: <https://doi.org/10.12737/13416>. - ISBN 978-5-369-01061-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1080284>
8. Лапыгин, Ю. Н. Теория организации и организационное поведение : учебное пособие / Ю. Н. Лапыгин. - 2-е изд., испр. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 360 с. — (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-012559-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1039196>
9. Овчинникова Н.В., Макашов И.Н., Артемов О.Ю., Чистякова К.А., Овчинников С.А., Кожанова А.В. История управленческой мысли: Учебник. - М.: РГГУ, 2013. 688 с.
10. Прошина, А. Н. Адаптация персонала в российских организациях: социально-управленческий анализ (на примере работников с ограниченными возможностями) : монография / А.Н. Прошина. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 124 с. — (Научная мысль). — DOI 10.12737/3434. - ISBN 978-5-16-009821-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1971842>
11. Тайм-менеджмент. Полный курс / Архангельский Г.А., Бехтерев С.В., Лукашенко М. - Москва:Альпина Пабли., 2016. - 311 с.: ISBN 978-5-9614-1881-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/925383>

12. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала : учебник / О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова [и др.] ; под ред. О.К. Миневой. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 160 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/18830. - ISBN 978-5-16-011743-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1324015>
13. Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика. Книга 2 : монография / под ред. А. Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 283 с. — (Научная мысль). - ISBN 978-5-16-009810-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1039269>
14. Фокин, К. Б. Управление кадровым резервом: теория и практика : монография / К.Б. Фокин. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 277 с. — (Научная мысль). — DOI 10.12737/2683. - ISBN 978-5-16-009541-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1069151>
15. Экономика труда : учебник для вузов / М. В. Симонова [и др.] ; под общей редакцией М. В. Симоновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 259 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05423-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/515188>

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Национальная электронная библиотека (НЭБ) www.rusneb.ru
 ELibrary.ru Научная электронная библиотека www.elibrary.ru
 Электронная библиотека Grebennikon.ru www.grebennikon.ru

Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Доступ к профессиональным базам данных: <https://liber.rsuh.ru/ru/bases>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс
2. Гарант

3. Рекомендации по подготовке и оформлению ВКР

3.1. Общие требования к содержанию и оформлению ВКР

Защита выпускной квалификационной работы бакалавра (ВКР) является одной из форм Государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленность «Управление персоналом и экономика бизнеса», с дополнительной квалификацией в сфере экономики бизнеса и направлена на установление соответствия уровня профессиональной подготовки выпускников требованиям ФГОС ВО.

Выпускная квалификационная работа бакалавра (ВКР) выполняется в виде бакалаврской работы и представляет собой работу, демонстрирующую уровень подготовленности выпускника бакалавриата к самостоятельной профессиональной деятельности.

Выпускная квалификационная работа может быть выполнена в форме «Стартап как диплом». ВКР «Стартап как диплом» представляет собой работу в виде описания стартап-проекта, подготовленного, разработанного и /или реализуемого одним или несколькими обучающимися (командой стартап-проекта, в которую входит обучающийся или несколько обучающихся), демонстрирующего уровень подготовленности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности, сформированности компетенций, установленных федеральными государственными образовательными стандартами высшего образования.

Выпускная квалификационная работа выполняется в период прохождения практики. Она представляет собой самостоятельную и логически завершенную работу, связанную с решением задач того вида деятельности, к которому готовится бакалавр (к организационно-управленческой и экономической, информационно-аналитической, социально-психологической и проектной).

В рамках направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленность Управление персоналом, направленность «Управление персоналом и экономика бизнеса», с дополнительной квалификацией в сфере экономики бизнеса ВКР является работой, которая связана с решением теоретических и практических (к организационно-управленческой и экономической, информационно-аналитической, социально-психологической и проектной) задач в сфере управления персоналом.

Целью защиты ВКР является демонстрация сформированности общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций выпускника, предусмотренных требованиями образовательной программы, посредством выработки, представления, обоснования и защиты практически значимых результатов самостоятельного исследования по избранной теме в рамках соответствующего направления подготовки.

Задачи защиты ВКР:

- контроль применения знаний, освоенных в рамках учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленность Управление персоналом, направленность «Управление персоналом и экономика бизнеса», с дополнительной квалификацией в сфере экономики бизнеса;

- анализ и обобщение результатов подготовки студентов, предоставление итогов проделанной работы в виде отчетов;

- оценка готовности студента применить универсальные и общепрофессиональные компетенции;

- оценка готовности студента осуществлять профессиональные компетенции.

Общие требования, предъявляемые к содержанию и оформлению ВКР

ВКР может относиться к одному из типов исследования (теоретического, эмпирического либо прикладного характера) либо сочетать черты различных типов.

ВКР представляется в виде рукописи, стиль изложения которой позволяет судить, насколько полно отражены и обоснованы содержащиеся в ней положения, выводы и рекомендации, их новизна и значимость.

Совокупность основных результатов и выводов ВКР должна свидетельствовать о наличии у выпускника сформированных навыков исследовательской работы в избранной области профессиональной деятельности.

Основные положения ВКР, выносимые на защиту, должны отражать способность студента, опираясь на полученные знания и сформированные компетенции, самостоятельно решать на высоком профессиональном уровне задачи в рамках выбранного направления подготовки.

Уровень оригинальности авторского текста ВКР должен составлять не менее 70% от общего объема работы.

Основные результаты ВКР должны удовлетворять следующим *требованиям*:

- иметь прикладное значение и способствовать решению конкретных практических задач по всем функциональным направлениям управления персонала;
- включать обоснованные разработки, использование которых обеспечивает решение актуальной управленческой проблемы;
- отличаться внутренним логическим единством и рациональной структурой;
- быть самостоятельным исследованием и иметь логически завершенные выводы и предложения;

– формулировать положения, совокупность которых может иметь значение для понимания различных технологий в управлении персоналом.

В содержании ВКР должен включаться материал, включающий описание новых факторов, явлений и закономерностей, обобщать в авторском аспекте известные научные положения.

Порядок оформления выбора темы ВКР

Примерная тематика выпускных квалификационных работ по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленность «Управление персоналом в органах государственной и муниципальной власти», с дополнительной квалификацией в сфере государственного и муниципального управления разрабатывается кафедрой организационного развития и кафедрой государственного и муниципального управления и ежегодно обновляется и утверждается Советом ИЭУП в сентябре текущего учебного года.

Темы выпускных квалификационных работ должны соответствовать направлению подготовки образовательной программы высшего образования.

Тема выпускной квалификационной работы и научный руководитель (при необходимости и научный консультант(ы) для каждого выпускника утверждается на заседании кафедры не позднее, чем за 6 месяцев до защиты.

Закрепление за студентами тем выпускных квалификационных работ, назначение руководителей и консультантов осуществляется приказом ректора.

Выпускник имеет право выбора темы выпускной квалификационной работы из перечня тем, а также может предложить свою тему.

Структура ВКР

Выпускная квалификационная работа должна содержать: титульный лист, содержание, перечень условных обозначений (при необходимости), введение, основную часть, заключение, список использованных источников и литературы, приложения (при необходимости).

На *титульном листе* указываются полное наименование университета и института, фамилия, имя, отчество автора, название работы, шифр и наименование направления подготовки; ученая степень, звание, фамилия, имя, отчество научного руководителя, город и год (где и когда выполнялась работа). Титульный лист должен иметь сведения о допуске работы к защите перед государственной экзаменационной комиссией.

Название работы должно быть по возможности кратким и точно соответствовать содержанию. Для названия нецелесообразно использовать усложненную терминологию, имеющую наукообразный характер.

Содержание включает в себя заголовки структурных частей («Перечень условных обозначений», «Выводы», «Список использованных источников и литературы», «Приложения»), наименования всех глав, разделов и подразделов с указанием номеров страниц, на которых размещается начало материала соответствующих частей работы.

Перечень условных обозначений, символов, единиц и терминов (при необходимости). Если в работе принята специфическая терминология, а также употребляются малораспространенные сокращения, новые символы, обозначения и т.п., то их перечень может быть представлен в виде отдельного списка, помещаемого перед введением.

Введение работы должно содержать оценку современного состояния решаемой задачи, основание и исходные данные для разработки темы, обоснование необходимости проведения работы. Введение – короткий раздел до 5 страниц. Во введении раскрываются: актуальность темы, объект и предмет исследования, степень разработанности темы в науке, цель и задачи исследования; нормативная, теоретическая основа исследования, методология исследования, структура и объем работы.

Основная часть работы. В главах излагается собственное исследование студента с выявлением того нового, что он вносит в разработку учебной (научной) задачи. Автор работы должен давать оценку решению поставленных задач, оценку достоверности полученных

результатов (характеристик, параметров), их сравнение с результатами известных автору работ.

При написании ВКР студент обязан давать ссылки на работы авторов и источники, из которых он заимствует материалы или отдельные результаты. Желательно, чтобы в каждой главе приводились краткие выводы, что позволяет четко сформулировать итоги каждого этапа исследования и дает возможность освободить общие выводы по работе от второстепенных подробностей.

В заключении формулируются краткие выводы по результатам выполненной работы.

Список использованных источников и литературы должен содержать перечень опубликованных и неопубликованных источников и литературы, использованных при написании.

Приложения включают вспомогательный материал, необходимый для полноты восприятия работы. К нему относятся таблицы и иные материалы, подтверждающие выводы студента.

Объем работы - не менее 70 страниц. Приложения в общий объем работы не входят.

Правила оформления выпускной квалификационной работы.

Изложение текста и оформление выпускной квалификационной работы выполняется в соответствии с требованиями ГОСТов, основными из которых являются:

ГОСТ 7.32–2017 Межгосударственный стандарт. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Отчет о научно-исследовательской работе. Структура и правила оформления.

ГОСТ 7.80–2000. Межгосударственный стандарт. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Библиографическая запись. Заголовок. Общие требования и правила составления.

ГОСТ Р 7.0.12–201 1 Национальный стандарт Российской Федерации. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Библиографическая запись. Сокращение слов и словосочетаний на русском языке. Общие требования и правила.

ГОСТ Р 7.0.5–2008 Национальный стандарт Российской Федерации. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Библиографическая ссылка. Общие требования и правила составления.

Текст работы выполняется печатным способом, в редакторе Microsoft Word, на одной стороне листа формата А 4 (210 x 297 мм), шрифт — Times New Roman, цвет шрифта — черный, величина шрифта в тексте — 14 пт, межстрочный интервал — 1,5 пт.

Ориентация — книжная; поля: верхнее и нижнее — 20 мм, левое — 30 мм, правое — 10 мм. Величина абзацного отступа — 12,5 мм от левой границы текста. Выравнивание — по ширине полосы набора.

Разрешается использовать компьютерные возможности акцентирования внимания на определенных терминах, формулах, применяя шрифты разной гарнитуры.

Страницы работы нумеруются арабскими цифрами, соблюдая сквозную нумерацию по всей работе, включая приложения. Номер страницы проставляется в центре верхней части страницы без точки.

Титульный лист включают в общую нумерацию страниц работы. Номер страницы на титульном листе не проставляется.

Разделы, подразделы, пункты и подпункты следует нумеровать арабскими цифрами и записывать с абзацного отступа.

Разделы должны иметь порядковую нумерацию в пределах всего текста, за исключением приложений.

Пример — 1, 2, 3 и т.д.

Пример — 1.1, 1.2, 1.3 и т.д.

Номер пункта включает номер раздела, подраздела и порядковый номер пункта, разделенных точкой.

Пример — 1.1.1, 1.1.2, 1.1.3 и т.д.

Разделы, подразделы должны иметь заголовки. Пункты, как правило, заголовков не имеют. Заголовки должны четко и кратко отражать содержание разделов, подразделов.

Заголовки разделов, подразделов, пунктов следует печатать с абзацного отступа с прописной буквы без точки в конце, не подчеркивая. Если заголовок состоит из двух предложений, их разделяют точкой.

При написании работы автор обязан давать ссылки на нормативные документы и литературные источники, откуда он заимствует материал или отдельные результаты.

Библиографические ссылки употребляют:

- при цитировании (прямом и косвенном);
- при заимствовании положений, формул, таблиц, иллюстраций.

Работа печатается в одном экземпляре на белой бумаге и должна быть переплетена. Не допускается механическое повреждение листов или наличие остатков прежних символов.

Для обеспечения наглядности содержания доклада (выступления) на защите ВКР его целесообразно проиллюстрировать компьютерной презентацией. Презентация должна помогать раскрывать основные положения доклада.

Рекомендации по оформлению презентации:

- на титульном слайде необходимо указать наименование ВУЗа, факультета/учебно-научного центра/отделения, тему работы, фамилию, имя и отчество докладчика и руководителя;
- слайды рекомендуется пронумеровать (указав номер текущего слайда и количество слайдов всего);
- сочетание цветов фона и текста должно быть таким, чтобы текст легко читался;
- без крайней необходимости не рекомендуется использовать в презентации звуковые эффекты и эффекты анимации;
- не следует перегружать слайды текстом, слайды должны демонстрировать лишь основные положения доклада;
- иллюстрации (рисунки, графики, таблицы) должны иметь название;
- рекомендуется сохранить презентацию в формате PDF.

Дополнительные материалы, подкрепляющие выступление и не вошедшие в презентацию, могут быть оформлены в виде раздаточного материала к докладу.

3.2. Оценочные материалы для ВКР

3.2.1. Описание показателей, критериев и шкалы оценивания

Результаты защиты ВКР определяются решением ГЭК на основе оценочных суждений, представленных в отзыве научного руководителя, письменных рецензиях и выступлениях рецензентов, замечаниях председателя и членов ГЭК, данных по поводу основного содержания работы, выступления-доклада выпускника с презентацией и ответов выпускника на вопросы, поставленные в ходе защиты.

Основными критериями оценки ВКР являются:

- степень соответствия работы квалификационным требованиям, предъявляемым к ВКР;
- уровень сформированности компетенций выпускника в соответствии с требованиями ФГОС ВО по данному направлению подготовки.

Результаты защиты ВКР определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Оценка	Критерии оценки
отлично	<p>ВКР в полной мере соответствует квалификационным требованиям.</p> <p>Студент продемонстрировал:</p> <ul style="list-style-type: none"> - высокий уровень сформированности компетенций, - комплексное владение знаниями, навыками и умениями, - глубокие и всесторонние знания по теме работы и данной научной проблематике, - отличное ориентирование в научной литературе, - логическое и четкое представление содержания работы в докладе и презентации, - умение аргументировано отстаивать собственную позицию, творчески увязывать теоретические положения с практикой их применения, - владение высокой культурой речи.
хорошо	<p>ВКР при незначительных недочетах соответствует квалификационным требованиям.</p> <p>Студент продемонстрировал:</p> <ul style="list-style-type: none"> - достаточно полный уровень сформированности компетенций, - практически полное владение знаниями, навыками и умениями, - хорошие знания по теме работы и данной проблематике, ориентирование в научной литературе, - достаточно полное представление содержания работы в докладе и презентации, - умение аргументировано отстаивать собственную научную позицию, увязывать теоретические положения с практикой их применения, - владение развитой культурой речи.
удовлетворительно	<p>ВКР при имеющихся недочетах соответствует квалификационным требованиям.</p> <p>Студент продемонстрировал:</p> <ul style="list-style-type: none"> - приемлемый минимум сформированности компетенций, - достаточное владение знаниями, навыками и умениями, - приемлемые знания по теме работы и данной научной проблематике, - на приемлемом уровне ориентирование в научной литературе, достаточные навыки анализа и обоснования собственной позиции, - фрагментарные навыки увязки теоретических положений с практикой их применения, - владение достаточной культурой речи.
неудовлетворительно	<p>ВКР, вследствие имеющихся недочетов, не соответствует квалификационным требованиям.</p> <p>Студент не продемонстрировал приемлемого минимума сформированности компетенций, не владеет необходимыми знаниями, навыками и умениями, отсутствуют достаточные знания по теме работы и научной литературе.</p>

	Студент не ориентируется в научной проблематике данного направления подготовки, не в состоянии обосновать собственную позицию, не умеет устанавливать связь теоретических положений с практикой их применения, демонстрирует низкий уровень речевой культуры.
--	---

3.2.2. Примерная тематика ВКР

1. Совершенствование технологий подбора и отбора персонала в организации.
2. Совершенствование технологий подбора персонала в организации.
3. Совершенствование технологий отбора персонала в организации.
4. Формирование системы адаптации персонала в организации.
5. Совершенствование технологии адаптации персонала в организации.
6. Формирование системы профессионального развития персонала в организации.
7. Совершенствование технологии профессионального развития персонала в организации.
8. Формирование системы оценки персонала в организации.
9. Совершенствование технологии оценки персонала в организации.
10. Формирование системы управления карьерой персонала в организации.
11. Совершенствование технологии управления карьерой персонала в организации.
12. Совершенствование организации труда персонала на предприятии (организации).
13. Совершенствование систем материального и морального стимулирования трудовой деятельности персонала в организации.
14. Формирование системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала в организации.
15. Совершенствование организационной структуры службы управления персоналом в организации.
16. Трансформация стимулирования трудовой деятельности персонала в организации в современных условиях.
17. Развитие системы взаимодействия служб управления персоналом организации с территориальными службами занятости (региона, города и т.п.).
18. Развитие системы взаимодействия служб управления персоналом организации с государственными, муниципальными и общественными организациями.
19. Формирование системы сертификации и стандартизации персонала в организации.
20. Трансформация управления персоналом в условиях кризиса.
21. Управление безопасностью труда персонала в организации.
22. Формирование HR-бренда организации.
23. Развитие HR-бренда организации.
24. Совершенствование системы кадровой безопасности в организации.
25. Формирование системы управления стрессами и конфликтами в организации.
26. Современные этнокультурные проблемы в управлении персоналом.
27. Совершенствование управления персоналом и коммуникациями в проектной деятельности.
28. Формирование команды проекта.
29. Мотивация и стимулирование персонала в команде проекта
30. Совершенствование системы управления трудовыми конфликтами в организации.

31. Совершенствование системы управления профессиональными стрессами в организации.
32. Разработка стратегии маркетинга персонала организации на внешнем рынке труда.
33. Разработка стратегии внутреннего маркетинга персонала в организации.

3.2.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Порядок представления выполненной ВКР и допуска ее к защите

Основными этапами, предшествующими защите ВКР, являются:

- проверка текста ВКР на соблюдение правил заимствования материалов или отдельных результатов (уровня оригинальности авторского текста);
- рецензирование ВКР;
- предзащита ВКР;
- представление итогового текста ВКР на кафедру.

1. Проверка текста ВКР на соблюдение правил заимствования материалов или отдельных результатов (уровня оригинальности авторского текста).

Проверка текста ВКР на соблюдение правил заимствования материалов или отдельных результатов осуществляется секретарем Государственной экзаменационной комиссии (ГЭК) посредством программного обеспечения «Антиплагиат. ВУЗ» Интернет-сервиса «Антиплагиат» (<http://antiplagiat.ru>).

Цель данной проверки – определение степени самостоятельности автора при подготовке текста и соблюдение правил заимствования материалов или отдельных результатов. Заключение о проверке текста ВКР на заимствования должно содержать ранжированный список обнаруженных источников заимствований, итоговый процент оригинальности авторского текста. Заключение подписывается студентом и научным руководителем студента.

Уровень оригинальности авторского текста ВКР должен составлять не менее 70% от общего объема работы. ВКР. Работа, не соответствующая по итогам проверки указанному требованию, возвращается студенту с рекомендацией по доработке текста.

2. Рецензирование ВКР. Текст ВКР подлежит внешнему рецензированию. Внешние рецензенты назначаются решением кафедры из числа профессорско-преподавательского состава кафедр факультета управления ИЭУП и других образовательных учреждений высшего образования, сотрудников научных учреждений, органов государственной и муниципальной власти по соответствующему научному направлению, практикующих профессиональных HR-менеджеров.

Для рецензирования ВКР студент должен предоставить рецензенту текст рукописи ВКР в распечатанном виде либо на компьютерном цифровом носителе в формате doc, а также Заключение о проверке текста ВКР на соблюдение правил заимствования материалов или отдельных результатов (уровня оригинальности авторского текста), удостоверяющее уровень оригинальности авторского текста не менее 70% и подписанное научным руководителем.

ВКР предоставляется студентом рецензенту для получения рецензии не позднее, чем за 10 дней до назначенной даты защиты ВКР. Текст рецензии представляется на кафедру не позднее 5 дней до назначенной даты заседания Государственной экзаменационной комиссии (ГЭК), на которой будет проходить защита данной ВКР.

Рецензия должна включать оценивание ВКР по следующим *критериям*:

- ✓ соответствие темы ВКР направлению подготовки и профилю подготовки;
- ✓ актуальность выбранной темы;
- ✓ соответствие содержания работы поставленным цели и задачам;
- ✓ логика изложения материала;
- ✓ качество оформления работы;

- ✓ язык и стиль текста работы, уровень письменной культуры студента;
- ✓ степень самостоятельности проведенного исследования;
- ✓ полнота решения поставленных в работе задач;
- ✓ степень соответствия иным требованиям, предъявляемых к ВКР настоящей программой ГИА.

3. *Предзащита ВКР.* Предзащита проводится с целью определения степени готовности выпускной квалификационной работы к защите. Предзащита выпускной квалификационной работы осуществляется на заседании кафедры. Сделанные в процессе предзащиты замечания учитываются для дальнейшего их исправления. Отрицательное решение по итогам предзащиты не является основанием для недопуска ВКР к защите. Оценку по результатам защиты ВКР выставляет государственная экзаменационная комиссия.

4. *Представление итогового текста ВКР на кафедру.* После получения рецензий, прохождения предзащиты и внесения соответствующих исправлений итоговый вариант ВКР представляется на кафедру в виде текста рукописи ВКР в распечатанном виде в двух экземплярах (подписанных студентом), а также на электронном носителе в формате docx или pdf (файл объемом более 20 Мб должен быть заархивирован). Обучающийся несет ответственность за соответствие текста ВКР на бумажном и электронном носителях.

Передача ВКР в ГЭК

В государственную экзаменационную комиссию, секретарю комиссии не позднее, чем за два календарных дня до защиты ВКР заведующий кафедрой, руководитель учебно-научного центра или отделения передает следующий пакет документов:

- выпускная квалификационная работа;
- отзыв руководителя ВКР;
- рецензия;
- справка о результатах проверки текстового документа на наличие заимствований;
- задание на выполнение ВКР и график выполнения ВКР;
- другие материалы, характеризующие научную и практическую ценность.

В случае, если ВКР выполнена и защищается на иностранном языке дополнительно предоставляется

- реферат на иностранном языке и его перевод на русский язык (в количестве экземпляров равным количеству членов ГЭК);
- доклад обучающегося на иностранном языке и его перевод на русский язык (в количестве экземпляров равным количеству членов ГЭК).

Порядок защиты ВКР

Защита ВКР происходит на заседании ГЭК в день, утвержденный соответствующим приказом ректора РГГУ.

Защита ВКР включает доклад с изложением основных положений содержания работы и ее результатов, ответы студента на вопросы членов комиссии, заслушивание отзыва научного руководителя и рецензентов, ответы на замечания рецензентов. Если научный руководитель или рецензент не присутствуют на защите, их отзывы зачитываются секретарем ГЭК.

В ходе защиты обучающийся представляет компьютерную презентацию положений и результатов ВКР продолжительностью не более 10 минут. В презентации результатов проведенной работы отражаются следующие *показатели*:

- название ВКР;
- ее актуальность;
- объект и предмет исследования;

- цели и задачи работы;
- степень разработанности темы;
- использованные методы;
- основные выводы и предложения, выносимые на защиту;
- апробация (выступления на конференциях, публикации, др.);
- структура работы.

Структура доклада (устного выступления выпускника и презентации) должна в основных аспектах повторять указанные показатели. В заключительной части доклада и презентации приводятся наиболее важные результаты исследования, полученные выпускником, характеризуется их новизна и практическая значимость, обобщаются предложенные в работе прикладные рекомендации (в случае наличия). При этом тезисы доклада сопровождаются и подтверждаются демонстрационными материалами презентации. После завершения своего доклада-презентации выпускник должен ответить на вопросы и замечания рецензентов и членов ГЭК.

Решение о результатах защиты ВКР принимаются ГЭК на закрытом заседании простым большинством голосов членов комиссии, участвующих в заседании. Результаты защиты ВКР определяются оценкой: отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно. Результаты защиты ВКР объявляются в тот же день.

После защиты ВКР передаются на хранение в библиотеку университета.

Информация о защищенных ВКР хранится в картотеке библиотеки, которая регулярно пополняется и выставляется в читальном зале.

Ознакомление преподавателей, студентов и других лиц с ВКР проводится в читальном зале библиотеки университета при условии, если на то получено соответствующее разрешение декана факультета управления.

Кафедры имеют право получать квалификационные работы из библиотеки университета во временное пользование.

4. Материально-техническое обеспечение государственной итоговой аттестации

Для обеспечения защиты ВКР используется материально-техническая база образовательного учреждения: учебные аудитории, оснащённые компьютером и проектором.

Состав программного обеспечения:

1. Windows
2. Microsoft Office

5. Особенности проведения государственной итоговой аттестации для обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья

Процедуры проведения ГИА для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья регламентируются действующим Положением о проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры.

4.1. Для обучающихся из числа инвалидов государственная итоговая аттестация проводится с учетом особенностей их психофизического развития, их индивидуальных возможностей и состояния здоровья (далее - индивидуальные особенности).

4.2. При проведении государственной итоговой аттестации обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

проведение государственной итоговой аттестации для инвалидов в одной аудитории совместно с обучающимися, не имеющими ограниченных возможностей здоровья, если это не создает трудностей для обучающихся при прохождении государственной итоговой аттестации;

присутствие в аудитории ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся инвалидам необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей (занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, общаться с членами государственной экзаменационной комиссии);

пользование необходимыми обучающимся инвалидам техническими средствами при прохождении государственной итоговой аттестации с учетом их индивидуальных особенностей;

обеспечение возможности беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, лифтов, при отсутствии лифтов аудитория должна располагаться на первом этаже, наличие специальных кресел и других приспособлений).

4.3. Все локальные нормативные акты РГГУ по вопросам проведения государственной итоговой аттестации доводятся до сведения обучающихся инвалидов в доступной для них форме.

4.4. По письменному заявлению обучающегося инвалида продолжительность сдачи обучающимся инвалидом государственного аттестационного испытания может быть увеличена по отношению к установленной продолжительности его сдачи:

продолжительность сдачи государственного экзамена, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;

продолжительность подготовки обучающегося к ответу на государственном экзамене, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;

продолжительность выступления обучающегося при защите выпускной квалификационной работы - не более чем на 15 минут.

4.5. В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья университет должен обеспечить выполнение следующих требований при проведении государственного аттестационного испытания:

а) для слепых:

задания и иные материалы для сдачи государственного аттестационного испытания оформляются рельефно-точечным шрифтом Брайля или в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых, либо зачитываются ассистентом;

письменные задания выполняются обучающимися на бумаге рельефно-точечным шрифтом Брайля или на компьютере со специализированным программным обеспечением для слепых, либо надиктовываются ассистенту;

при необходимости обучающимся предоставляется комплект письменных принадлежностей и бумага для письма рельефно-точечным шрифтом Брайля, компьютер со специализированным программным обеспечением для слепых;

б) для слабовидящих:

задания и иные материалы для сдачи государственного аттестационного испытания оформляются увеличенным шрифтом;

обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

при необходимости обучающимся предоставляется увеличивающее устройство, допускается использование увеличивающих устройств, имеющихся у обучающихся;

в) для глухих и слабослышащих, с тяжелыми нарушениями речи:

обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающимся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

по их желанию государственные аттестационные испытания проводятся в письменной форме;

г) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):

письменные задания выполняются обучающимися на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;

по их желанию государственные аттестационные испытания проводятся в устной форме.

4.6. Обучающийся инвалид не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения государственной итоговой аттестации подает письменное заявление о необходимости создания для него специальных условий при проведении государственных аттестационных испытаний с указанием особенностей его психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья (далее - индивидуальные особенности). К заявлению прилагаются документы, подтверждающие наличие у обучающегося индивидуальных особенностей (при отсутствии указанных документов в университете).

В заявлении обучающийся указывает на необходимость (отсутствие необходимости) присутствия ассистента на государственном аттестационном испытании, необходимость (отсутствие необходимости) увеличения продолжительности сдачи государственного аттестационного испытания по отношению к установленной продолжительности (для каждого государственного аттестационного испытания).