

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

Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Направленность «Современные технологии в управлении человеческими ресурсами»

Квалификация выпускника - магистр

Форма обучения: очная, очно-заочная, заочная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2021

Программа государственной итоговой аттестации

Составители: д.э.н., проф. Н.И. Архипова
к.т.н., проф. О.Л. Седова
к.э.н., доц. В.И. Маколов
к.э.н., доц. С.В. Назайкинский
к.г.н., доц. Ю.В. Шпортько

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры
организационного развития
№ 9 от 20.05.2021

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Общие положения	4
1.1	Цель государственной итоговой аттестации	4
1.2	Формы государственной итоговой аттестации	4
2.	Программа государственного экзамена	5
2.1	Структура и содержание программы экзамена	5
2.2	Фонд оценочных средств государственного экзамена	16
2.2.1	Перечень компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения образовательной программы высшего образования	16
2.2.2	Описание показателей и критериев оценивания компетенций, а также шкал оценивания.	20
2.2.3	Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов освоения образовательной программы.	21
2.2.4	Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения образовательной программы	25
2.3	Учебно-методическое и информационное обеспечение государственного экзамена	28
3.	Рекомендации по подготовке и оформлению ВКРМ	34
3.1	Общие требования к содержанию и оформлению ВКРМ	34
3.2	Фонд оценочных средств	39
3.2.1	Перечень компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения ОП ВО, контролируемые в ходе подготовки и защиты ВКРМ	39
3.2.2	Описание показателей и критериев оценивания компетенций, а также шкал оценивания.	45
3.2.3	Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ (ВКРМ)	46
3.2.4	Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения ОП ВО.	48
4.	Особенности проведения государственной итоговой аттестации для обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья.	52

1. Общие положения

1.1. Целью государственной итоговой аттестации выпускников является установление соответствия уровня профессиональной подготовки требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», направленность «Современные технологии в управлении человеческими ресурсами».

1.2. Государственная итоговая аттестация по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», направленность «Современные технологии в управлении человеческими ресурсами» проводится в соответствии со следующими документами:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования (далее – образовательные стандарты, ФГОС ВО);

- приказ Минобрнауки России от 19.12.2013 № 1367 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

- приказ Минобрнауки России от 29.06.2015 № 636 «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры»;

- приказ Минобрнауки России от 09.03.2016 № 86 «О внесении изменений в Порядок проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 июня 2015 г. № 636»;

- Устав федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный гуманитарный университет», утвержденный приказом Минобрнауки России от 29 октября 2015 г. № 1254;

- локальные нормативные акты РГГУ;

- Положение о проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры (новая редакция), утвержденное приказом ректора РГГУ № 01-56/осн. от 15.03.2016

Формами государственной итоговой аттестации являются:

Государственный экзамен по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Защита выпускной квалификационной работы магистра (далее ВКРМ).

2. Программа государственного экзамена

2.1. Структура и содержание программы экзамена

Ниже приводится 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.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций выпускника:

ОПК-3.3; ПК-2.2; ПК-2.3; ПК-2.4; ПК-2.5.

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

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

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

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

Классификация и характеристика современных 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 современных 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 технологии 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. Классификация и характеристика современных технологий подбора и отбора персонала (ОПК-3.3, ПК-2.2, ПК-2.3).
2. Этапы разработки и внедрения технологии подбора и отбора персонала (ОПК-3.3, ПК-2.2, ПК-2.3).
3. Классификация и характеристика современных технологий адаптации персонала (ОПК-3.3)
4. Классификация и характеристика современных технологий оценки персонала (ОПК-3.3, ПК-2.4).
5. Классификация и характеристика современных технологий профессионального развития персонала (ОПК-3.3, ПК-2.5).
6. Этапы разработки и внедрения технологии профессионального развития персонала (ОПК-3.3, ПК-2.5).
7. Классификация и характеристика современных технологий управления карьерой персонала (ОПК-3.3, ПК-2.5).
8. Классификация и характеристика современных технологий увольнения персонала (ОПК-3.3, ПК-2.2, ПК-2.3).
9. Методы определения социально-экономической эффективности технологий управления персоналом (ОПК-3.3).

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций выпускника:

ОПК-1.3

Понятие трудового законодательства Российской Федерации. Задачи и функции трудового законодательства.

Система трудового законодательства. Общие и специальные акты. Элементы системы трудового законодательства. Трудовое законодательство и нормы международного права. Конституция Российской Федерации в системе трудового законодательства. Законода-

тельные акты в системе трудового законодательства. Трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

Трудовое законодательство и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Компетенция работодателей по принятию локальных нормативных актов. Сфера действия локальных нормативных актов. Общий порядок принятия локальных нормативных актов.

Действие трудового законодательства во времени, в пространстве и по кругу лиц. Особенности действия трудового законодательства в отношении отдельных категорий работников.

Особенности правового регулирования трудовых отношений. Стороны, содержание и основания возникновения трудовых правоотношений. Права и обязанности работника и работодателя.

Трудовое законодательство и трудовой договор. Правовое регулирование заключения, изменения и прекращения трудового договора.

Правовое регулирование юридической ответственности в сфере труда. Дисциплинарная ответственность работника. Материальная ответственность сторон трудового договора.

Основные направления формирования и развития трудового законодательства. Формирование и реформирование трудового законодательства.

Вопросы для самоподготовки к экзамену:

1. Понятие и система трудового законодательства Российской Федерации (ОПК-1.3).
2. Трудовое законодательство и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (ОПК-1.3).
3. Действие трудового законодательства во времени, в пространстве и по кругу лиц (ОПК-1.3).
4. Особенности правового регулирования трудовых отношений (ОПК-1.3).
5. Трудовое законодательство и трудовой договор (ОПК-1.3).
6. Правовое регулирование юридической ответственности в сфере труда (на примере дисциплинарной и материальной ответственности) (ОПК-1.3).
7. Основные направления развития трудового законодательства на современном этапе (ОПК-1.3).

СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:
ОПК-3.1; ПК-4.1; ПК-4.2

Структура целей и функций управления персоналом, основанная на использовании его потенциальных возможностей. Понятие стратегического управления персоналом. Цели и задачи. Влияние философии менеджмента на стратегическое управление персоналом. Сущность стратегического управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом.

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. Понятие и виды кадровой политики. Взаимосвязь стратегии и политики управления персоналом. Отдельные направления реализации стратегии и политики управления персоналом: 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. Стратегическая роль управления человеческими ресурсами (ОПК-3.1).
2. Взаимосвязь стратегии организации и стратегии управления персоналом (ОПК-4.1).
3. Влияние стратегии управления персоналом на кадровую политику организации (ОПК-3.1, ПК4.1).
4. Стратегии управления персоналом Дайера-Холдера: инвестирования, стимулирования и вовлеченности (ОПК-3.1).
5. Модель пяти сил конкуренции (ОПК-3.1).
6. Процесс разработки стратегии в организации (ПК-4.1).
7. Функциональные стратегии управления персоналом (ПК-4.1, ПК-4.2).
8. Организационные стратегии управления персоналом (ПК-4.1, ПК4.2).
9. Стратегии управления персоналом при проведении изменений (ПК-4.1, ПК-4.2).

КОНСАЛТИНГ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ТАЛАНТАМИ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ПК-3.1;ПК-3.2; ПК-4.1; ПК-4.2

Понятие объекта консалтинга в сфере управления персоналом и его виды. Определение консалтинга и характерные черты консалтинга в сфере управления персоналом (профессиональная помощь, совещательная и независимая служба). Причины привлечения консультантов и типы решаемых ими задач в сфере управления персоналом.

Становление и перспективы формирования профессионального сообщества консультантов по управлению персоналом в России.

Виды консультирования (нормативное, ценностное, проблемное, проектное, процессное). Специалисты и универсалы (дженералисты). Внутренние и внешние консультанты.

Модель процесса консалтинга в сфере управления персоналом: подготовка, диагноз, планирование действий, внедрение, завершение.

Договор возмездного оказания консультационных услуг. Техническое задание на оказание консультационных услуг: назначение и структура. Отчёт о результатах консультирования: основные параметры и примерная структура. Представление результатов работы клиенту. Типичные ошибки в консалтинге в сфере управления персоналом.

Цель и задачи организационной диагностики. Формирование рабочей гипотезы исследования. Метод группового выделения ошибок. Анализ и оценка признаков ориентации организации.

Анализ документов и управленческих решений в сфере управления персоналом. Инновационные и стандартные решения. Детерминированные (рутинные и производные) и инициативные (ситуативные и реорганизационные) решения. Разновидности дисфункций управленческих решений в сфере управления персоналом. Типология проблем управления персоналом в организации: встроенные, социокультурные и ситуативные проблемы. Организация рабочих групп по реализации изменений.

Принципы участия консультанта в деятельности рабочих групп. Командно-ролевые функции консультанта на этапе внедрения проекта. Передача управленческих технологий персоналу клиентской организации. Отслеживание динамики внедренческих процессов. Планирование и контроль за внедрением. Обучение и подготовка кадров в организации-клиенте. Тактические приёмы внесения изменений в методы работы персонала.

Вопросы для самоподготовки к экзамену:

1. Сущность и виды консалтинга в сфере управления персоналом (ПК-3.2, ПК-4,2).
2. Современные тенденции развития консалтинга в сфере управления персоналом (ПК-3.2, ПК-4,2).
3. Консалтинг в сфере управления талантами как профессиональная деятельность (ПК-3.2, ПК-4,2).

4. Объекты консалтинга в сфере управления талантами (ПК-3.1, ПК-4,1).
5. Содержание основных этапов процесса консалтинга в сфере управления персоналом (ПК-3.2, ПК-4,2)..
6. Организационная диагностика и ее методы (ПК-3.1, ПК-4,1).
7. Особенности консультирования по вопросам управления персоналом (ПК-3.2, ПК-4,2).
8. Организация внешнего и внутреннего консультирования (ПК-3.1, ПК-4,1).
9. Оформление договорных отношений при осуществлении управленческого консультирования (ПК-3.2, ПК-4,2)..
10. Оценка результатов консультирования (ПК-3.2, ПК-4,2).

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ОПК-1.4, ПК-2.3; ПК-2.4; ПК-2.5.

Внутренние и внешние факторы среды, влияющие на роль и место управления персоналом в системе управления организацией. Национальные особенности формирования философии управления персоналом организации.

Система управления персоналом: понятие и структура. Взаимосвязь общих функций управления и функций системы управления персоналом в организации. Изменение состава и содержания функций управления персоналом. Колесо HR-практик П. Мак Лаган.

Комплексная модель «Пять уровней вклада HR». Новые направления деятельности Служб управления персоналом. Трансформация организационных структур Служб управления персоналом. Изменение качественного состава сотрудников Служб управления персоналом.

Теория поколений. Общая характеристика работников поколения «х» и поколения «у». Особенности управления работниками поколения «Х» и поколения «У».

Модель компетенций: понятие и структура. Разработка модели компетенций. Модель компетенций как инструмент управления персоналом.

Факторы внешней и внутренней среды организации, обуславливающие применение новых инструментов управления персоналом. Геймификация как новый инструмент управления персоналом. Управление персоналом с использованием социальных сетей.

Классификация и характеристика персонала международных компаний. Трёхмерная модель интернационального управления персоналом Вебера-Моргана. Изменение технологий управления персоналом в международных компаниях.

Изменение технологий управления персоналом в зависимости от фазы глобализации компании. Особенности управления персоналом в интернациональных, мультинациональных, транснациональных компаниях.

Вопросы для самоподготовки к экзамену:

1. Факторы внешней и внутренней среды организации, обуславливающие применение новых инструментов управления персоналом (ОПК-1.4).
2. Национальные особенности формирования философии управления персоналом организации (ОПК-1.4).
3. Изменение состава и содержания функций управления персоналом в современных условиях (ОПК-1.4).
4. Новые направления деятельности Служб управления персоналом в современных условиях (ОПК-1.4).
5. Причины и направления трансформация организационных структур Служб управления персоналом в современных условиях (ОПК-1.4).
6. Теория поколений в управлении персоналом (ОПК-1.4, ПК-2.3; ПК-2.4; ПК-2.5).
7. Модель компетенций как инструмент управления персоналом (ОПК-1.4, ПК-2.3; ПК-2.4; ПК-2.5).
8. Геймификация как новый инструмент управления персоналом (ОПК-1.4, ПК-2.3; ПК-2.4; ПК-2.5).
9. Причины и направления изменения технологий управления персоналом в зависимости от фазы глобализации компании (ОПК-1.4, ПК-2.3; ПК-2.4; ПК-2.5).
10. Особенности управления персоналом в интернациональных, мультинациональных, транснациональных компаниях (ОПК-1.4).

ПРОЕКТИРОВАНИЕ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:
УК-2.1; УК-2.2, УК-2.3, УК-2.4,УК-2.5, УК-2.6, ОПК-4.1; ОПК-4.2

Управление проектами как управление изменениями. Проект как системный объект. Классификация проектов. Особенности проектов в области управления персоналом и их особенности.

Системная организация проекта: основные структуры и модели проекта. Жизненный цикл проекта с точки зрения различных участников проекта. Достоинства и недостатки разных форм управления командой проекта. Организация управления проектами по принципу независимых команд. Принципы формирования команды проекта. Примерный состав команды проекта. Основные требования к менеджеру проекта.

Анализ эффективности проектов и его назначение. Основные принципы и методы анализа социально-экономической эффективности проектов. Инструментарий анализа эффективности проектов.

Принципы проведения декомпозиции проектов и построения иерархической структуры работ (WBS). Основные правила построения сетевых графиков. Метод критического пути (СРМ). Особенности рисков проектов по совершенствованию системы и технологий управления персоналом.

Вопросы для самоподготовки к экзамену:

1. Основные участники проекта и их функции (УК-2.1, УК-2.2 УК-2.5, УК-2.6).
2. Основные функции менеджера проекта и принципы формирования команды проекта (УК-2.3,УК-2.4, ОПК-4.2).
3. Признаки и виды классификации проектов (УК-2.3,УК-2.4).
4. Основные критерии эффективности проектов (УК-2.3,УК-2.4).
5. Принципы декомпозиции проектов и построения иерархической структуры работ (УК-2.3,УК-2.4, УК-2.5, УК-2.6, ОПК-4.2).
6. Метод критического пути и его роль в определении времени выполнения проекта (УК-2.3,УК-2.4, ОПК-4.2).
7. Методы оценки проектных рисков и их минимизации (ОПК-4,2)
8. Проекты изменений внутри организации (ОПК-4.1).

СОВРЕМЕННЫЕ КОНЦЕПЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:
УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5; ОПК-1.2

Актуальность проблем организационного поведения в современной социально-экономической ситуации.

Научные основы объяснения поведения людей: разнообразие поведения людей, поведение как форма человеческой активности, психологические теории поведения, поведение как предмет социологии, социальное поведение и его виды, механизм поведения, формы социального контроля поведения, теоретические модели организационного поведения.

Личность и организация. Группа в организации. Понятие команда. Критерии отбора членов команды. Вопрос соотношения индивидуально личностных особенностей и навыков участников команды. Совместная деятельность как основа формирования ролей в команде. Понятие лидерства и руководства. Лидерство и руководство как функции и социальные роли.

Понятие социального поведения организации, корпоративная социальная ответст-

венность. Социальное поведение и экономические результаты деятельности компаний. Теоретические основы социально-ответственного поведения компаний. Современная парадигма социального поведения бизнес-организаций.

Вопросы для самоподготовки к экзамену:

1. Групповое принятие решений (УК-3.3)
2. Общая характеристика процессуальных теорий мотивации и их практическое значение (ОПК-1.2).
3. Власть и политика в организации (ОПК-1.2, УК-3.2)
4. Управление конфликтами в организациях (УК-3.4).
5. Преимущества и недостатки групповой работы (УК-3.1).
6. Социальный контроль в организациях (УК-3.5).
7. Лидерство и руководство в организациях (УК-3.4).
8. Развитие групп. Команды в организациях (УК-3.1, УК-3.3).
9. Командный подход как тенденция в развитии современного менеджмента организаций (УК-3.1, УК-3.3).
10. Механизмы коррекции и развития командной работы (УК-3.3, УК-3.4).

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ОПК-4.3, ОПК-4.4; ПК-2.6; ПК-3.1; ПК-3.2; ПК-3.3.

Подходы к определению операционного управления. Элементы системы операционного управления: цель управления, субъект управления, объект управления, методы управления, функции управления. Процесс операционного управления и его основные этапы. Планирование в организации. Постановка целей. Уровни целей и планов в организации. Подход управления по целям. Взаимосвязь планирования и эффективности деятельности организации. Определение целей, задач и функций структурного подразделения. Разработка организационной структуры подразделения. Концепция МВИ - «менеджмент по инструкциям». Концепция МВО – «менеджмент по целям». Концепция MBV - «менеджмент по ценностям». Показатели эффективности деятельности структурного подразделения. Распределение функций между сотрудниками структурного подразделения. Показатели эффективности деятельности персонала. Система контроля процессов в области операционного управления. Методы анализа выполнения планов и задач структурного подразделения. Контроль процессов управления персоналом в структурном подразделении. Правила и принципы координации деятельности персонала. Разработка локальных стандартов деятельности структурного подразделения. Порядок оформления кадровых документов.

Вопросы для самоподготовки к экзамену:

1. Элементы системы операционного управления: цель управления, субъект управления, объект управления, методы управления, функции управления (ОПК-4.4)
2. Факторы результативности и эффективности операционной деятельности подразделения (ОПК-4.4)
3. Классификация и характеристика видов планов в операционном управлении (ОПК-4.4)
4. Концепция МВИ - «менеджмент по инструкциям» (ОПК-4.3)
5. Концепция МВО – «менеджмент по целям» (ОПК-4.3)
6. Концепция МВВ - «менеджмент по ценностям» (ОПК-4.3)
7. Показатели эффективности деятельности структурного подразделения (ПК-3.2)
8. Определение целей, задач и функций структурного подразделения (ПК-3.1)
9. Распределение функций между сотрудниками структурного подразделения. Матрица распределения функций (ПК-2.6)
10. Регламентация и нормирование труда работников (ПК-2.6)
11. Локальные нормативные акты по вопросам операционного управления структурным подразделением и персоналом (ПК-3.3).

ТАЛАНТ-МЕНЕДЖМЕНТ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ПК-2.5; ПК-2.6; ПК-4.1; ПК4.2

Изменение управления персоналом в условиях интенсификации экономической производственной деятельности организаций. Талант-менеджмент как технология. Потребность в талантливом персонале в современной организации. Особенности рынка труда и маркетинга талантливого персонала. Сегментирование работников по группам в соответствии с уровнем талантливости. Источники привлечения талантливого персонала. Специфика программы адаптации талантливых работников организации. Требования и организация работы наставников и коучей. Организация и безопасность труда талантов. Особенности мотивации деятельности талантливых работников. Оценка и аттестация талантов организации. Формирование кадрового резерва в организации. Подходы к замещению должностей в системе талант-менеджмента. Специфика управления карьерой талантливых сотрудников. Необходимость оценки эффективности системы управления талантами организации. Критерии и принципы оценки талантов.

Вопросы для самоподготовки к экзамену:

1. Влияние талант-менеджмента на устойчивое развитие организации (ПК-4.1)
2. Управление персоналом в системе талант-менеджмента (ПК-4.2)

3. Стратегические решения в области управления талантливym персоналом организации (ПК-4.1, ПК-4.2)
4. Роль кадровых служб в системе талант-менеджмента организации (ПК-4.2)
5. Сравнительная характеристика методов оценки талантливого персонала организации (ПК-2.6)
6. Источники и методы привлечения талантливого персонала организации (ПК-4.1)
7. Принципы и методы отбора талантливого персонала организации (ПК-2.5)
8. Сущность и виды адаптации талантливого персонала организации (ПК-2.6)
9. Повышение квалификации как форма обучения талантливого персонала организации (ПК-2.6)
10. Компетенция как ключевая характеристика деловых качеств талантливого сотрудника (ПК-4.1)
11. Развитие талантливых сотрудников организации (ПК-2.6)
12. Формирование резерва талантливого персонала (ПК-2.5)
13. Управление деловой карьерой талантливого сотрудника (ПК-2.5)

2.2. Фонд оценочных средств государственного экзамена

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

Ниже представлен перечень компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Государственный экзамен направлен на контроль знаний и оценку готовности магистранта применять следующие компетенции:

Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1. Определяет цели проекта, расставляет приоритеты и правильно использует имеющиеся ресурсы. УК-2.2. Составляет план действий с учетом возможных потенциальных препятствий, определяет ожидаемые результаты решения поставленных задач. УК-2.3. Решает конкретные задачи проекта на качественном уровне и в намеченные сроки; способен адаптировать работы по проекту с учётом изменившихся обстоятельств. УК-2.4. Применяет и обосновывает соответствующие методы управления проектом на всех этапах его жизненного цикла..
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для	УК-3.1. Демонстрирует способность организовать работу коллектива. УК-3.2. Разрабатывает стратегию работы коллектива, определяет функции участников и расставляет приоритеты; гибко изменяет

<p>достижения поставленной цели</p>	<p>стратегию работы в зависимости от ситуации. УК-3.3. Проявляет способность мобилизовать других на достижение поставленных целей; привлекает и поддерживает талантливых участников команды; демонстрирует заботу о коллективе. УК-3.4. Принимает управленческие решения в сложных нестандартных ситуациях, с различным уровнем риска и неопределенности, в условиях наличия различных мнений. УК-3.5. Демонстрирует способность нести ответственность за собственные управленческие решения, а также за работу коллектива.</p>
<p>ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p>	<p>ОПК-1.2. Демонстрирует способность применять при решении профессиональных задач знания психологической теории на продвинутом уровне. ОПК-1.3. Демонстрирует способность применять при решении профессиональных задач знания права на продвинутом уровне. ОПК-1.4. Демонстрирует способность при решении профессиональных задач обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.</p>
<p>ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность</p>	<p>ОПК-3.1. Демонстрирует способность разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии управления персоналом организации в динамичной среде. ОПК-3.2. Демонстрирует способность разрабатывать и обеспечивать реализацию технологий управления персоналом организации в динамичной среде.</p>
<p>ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации</p>	<p>ОПК-4.1. Демонстрирует способность проектировать организационные изменения. ОПК-4.2. Демонстрирует способность руководить проектной деятельностью организации. ОПК-4.3. Демонстрирует способность руководить деятельностью организации в части работы с персоналом. ОПК-4.4. Демонстрирует способность руководить подразделением организации.</p>
<p>ПК-2. Способен разрабатывать и реализовать деятельность по управлению персоналом с в контексте устойчивого развития организации</p>	<p>ПК- 2.1. Демонстрирует способность к управлению персоналом с учетом всех аспектов (экономического, социального, экологического) устойчивого развития организации ПК-2.2. Осуществляет сбор информации о потребностях организации в персонале с учетом концепции устойчивого развития организации. ПК-2.3. Демонстрирует способность разработать и реализовать</p>

	<p>деятельность по подбору и отбору персонала.</p> <p>ПК-2.4. Демонстрирует способность организовать и провести оценку и аттестацию персонала.</p> <p>ПК-2.5. Демонстрирует способность организовать и провести мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, учитывая интересы разных групп заинтересованных сторон.</p> <p>ПК - 2.6. Способен организовать обучение и адаптацию персонала для обеспечения устойчивого кадрового потенциала организации.</p> <p>ПК -2.7 Способен управлять организацией труда персонала.</p>
ПК-3. Способен разработать, реализовать и администрировать систему операционного управления персоналом и подразделением организации	<p>ПК-3.1. Демонстрирует способность разработать систему операционного управления персоналом и работы структурного подразделения.</p> <p>ПК-3.2. Демонстрирует способность организовать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения.</p> <p>ПК-3.3. Демонстрирует способность администрировать процессы и документооборот по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения.</p>
ПК-4. Способен разработать и реализовать стратегическое управление персоналом организации	<p>ПК-4.1. Демонстрирует способность разработать систему стратегического управления персоналом в организации, стратегию управления человеческими ресурсами как элемента общекорпоративной стратегии устойчивого развития.</p> <p>ПК-4.2. Демонстрирует способность организовать стратегическое управление персоналом организации.</p> <p>ПК-4.3. Способен обеспечить реализацию требований и рекомендаций международных стандартов по системам менеджмента и устойчивому развитию организации, касающихся подсистемы управления персоналом, в том числе с учетом влияния внешних факторов на устойчивое развитие организаций, регионов и государств.</p>

В результате овладения компетенциями обучающийся должен:

Знать:

- взаимосвязь управления организации в целом и ее персоналом;
- актуальные проблемы управления персоналом;
- направления деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации;
- принципы, формы и методы диагностики организационного развития персонала.
- на продвинутом уровне экономическую, организационную, управленческую, социологическую, психологическую теории и право,
- передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;

- методы и приемы организации команды, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели;
- стратегии и технологии управления персоналом организации в динамичной среде;
- особенности деятельности по управлению персоналом с в контексте устойчивого развития организации,
- технологии управления персоналом;
- методы и приемы операционного управления персоналом и подразделением организации;

- методы и приемы стратегического управления персоналом организации;

Уметь:

- руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности;
- всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала;
- выявлять и формулировать актуальные проблемы управления персоналом;
- пользоваться нормативно-правовыми источниками
- выбирать направления деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели;
- организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели;
- управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла;
- разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, технологий управления персоналом организации;
- проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации;
- проектировать организационные изменения;
- руководить проектной деятельностью в организации;
- разработать и реализовать деятельность по управлению персоналом;
- разработать, реализовать и администрировать систему операционного управления персоналом и подразделением организации;
- разработать, реализовать и администрировать систему операционного управления персоналом и подразделением организации;
- разработать и реализовать стратегическое управления персоналом организации;

Владеть:

- принципами, формами, методами и технологией проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала ;
- навыками разработки эффективного использования современных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития в организации,
- методами обобщения и критической оценки существующих передовые практик и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;
- навыками управления проектом;
- навыками проектирования организационных изменения,
- навыками руководства проектной и процессной деятельностью и подразделением организации;
- навыками разработки и реализации деятельности по управлению персоналом с в контексте устойчивого развития организации;
- Навыками разработки, реализации и администрирования системы операционного управления персоналом и подразделением организации;
- навыками управления персоналом и подразделением организации.

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

Результаты сдачи государственного экзамена определяются решением ГЭК на основе оценочных суждений председателя и членов ГЭК об освоении общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения образовательной программы высшего образования на основе ответов магистранта на вопросы, поставленные в ходе сдачи государственного экзамены.

Основными критериями оценки государственного экзамена являются:

- степень соответствия ответа магистранта требованиям, предъявляемым к освоению дисциплинам в соответствии с настоящей программой ГИА;
- уровень сформированности компетенций магистранта в соответствии с требованиями ФГОС ВПО по данному направлению подготовки и п.1.1 настоящей программы ГИА.

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

Оценка *«отлично»* выставляется магистранту, если он 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.

Оценка *«хорошо»* выставляется магистранту, если он 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.

Оценка *«удовлетворительно»* выставляется магистранту, если он в основном 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 репродуктивно, допуская некоторые 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.

Оценка *«неудовлетворительно»* выставляется магистранту, если он 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.

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.

Магистранты, получившие на государственном экзамене оценку «неудовлетворительно», могут повторно проходить данное аттестационное испытание не ранее, чем через 1 год, и не позднее 5 лет после прохождения итоговой государственной аттестации впервые.

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

Примерный перечень контрольных вопросов

1. Классификация и характеристика современных технологий подбора и отбора персонала (ОПК-3.3, ПК-2.2, ПК-2.3).
2. Этапы разработки и внедрения технологии подбора и отбора персонала (ОПК-3.3, ПК-2.2, ПК-2.3).
3. Классификация и характеристика современных технологий адаптации персонала (ОПК-3.3, ПК-2.6)
4. Классификация и характеристика современных технологий оценки персонала (ОПК-3.3, ПК-2.4).
5. Классификация и характеристика современных технологий профессионального развития персонала (ОПК-3.3, ПК-2.5).
6. Этапы разработки и внедрения технологии профессионального развития персонала (ОПК-3.3, ПК-2.5).
7. Классификация и характеристика современных технологий управления карьерой персонала (ОПК-3.3, ПК-2.5).
8. Классификация и характеристика современных технологий увольнения персонала (ОПК-3.3, ПК-2.2, ПК-2.3).
9. Методы определения социально-экономической эффективности технологий управления персоналом (ОПК-3.3).
10. Понятие и система трудового законодательства Российской Федерации (ОПК-1.3).
11. Трудовое законодательство и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (ОПК-1.3).
12. Действие трудового законодательства во времени, в пространстве и по кругу лиц (ОПК-1.3).
13. Особенности правового регулирования трудовых отношений (ОПК-1.3).
14. Трудовое законодательство и трудовой договор (ОПК-1.3).
15. Правовое регулирование юридической ответственности в сфере труда (на примере дисциплинарной и материальной ответственности) (ОПК-1.3).

16. Основные направления развития трудового законодательства на современном этапе (ОПК-1.3).
17. Стратегическая роль управления человеческими ресурсами (ОПК-3.1).
18. Взаимосвязь стратегии организации и стратегии управления персоналом (ОПК-4.1).
19. Влияние стратегии управления персоналом на кадровую политику организации (ОПК-3.1, ПК4.1).
20. Стратегии управления персоналом Дайера-Холдера: инвестирования, стимулирования и вовлеченности (ОПК-3.1).
21. Модель пяти сил конкуренции (ОПК-3.1).
22. Процесс разработки стратегии в организации (ПК-4.1).
23. Функциональные стратегии управления персоналом (ПК-4.1, ПК-4.2).
24. Организационные стратегии управления персоналом (ПК-4.1, ПК4.2).
25. Стратегии управления персоналом при проведении изменений (ПК-4.1, ПК-4.2).
26. Сущность и виды консалтинга в сфере управления персоналом (ПК-3.2, ПК-4,2).
27. Современные тенденции развития консалтинга в сфере управления персоналом (ПК-3.2, ПК-4,2).
28. Консалтинг в сфере управления талантами как профессиональная деятельность (ПК-3.2, ПК-4,2).
29. Объекты консалтинга в сфере управления талантами (ПК-3.1, ПК-4,1).
30. Содержание основных этапов процесса консалтинга в сфере управления персоналом (ПК-3.2, ПК-4,2)..
31. Организационная диагностика и ее методы (ПК-3.1, ПК-4,1).
32. Особенности консультирования по вопросам управления персоналом (ПК-3.2, ПК-4,2).
33. Организация внешнего и внутреннего консультирования (ПК-3.1, ПК-4,1).
34. Оформление договорных отношений при осуществлении управленческого консультирования (ПК-3.2, ПК-4,2)..
35. Оценка результатов консультирования (ПК-3.2, ПК-4,2)..
36. Факторы внешней и внутренней среды организации, обуславливающие применение новых инструментов управления персоналом (ОПК-1.4).
37. Национальные особенности формирования философии управления персоналом организации (ОПК-1.4).
38. Изменение состава и содержания функций управления персоналом в современных условиях (ОПК-1.4).
39. Новые направления деятельности Служб управления персоналом в современных

- условиях (ОПК-1.4).
40. Причины и направления трансформация организационных структур Служб управления персоналом в современных условиях (ОПК-1.4).
 41. Теория поколений в управлении персоналом (ОПК-1.4, ПК-2.3; ПК-2.4; ПК-2.6).
 42. Модель компетенций как инструмент управления персоналом (ОПК-1.4, ПК-2.3; ПК-2.4; ПК-2.6).
 43. Геймификация как новый инструмент управления персоналом (ОПК-1.4, ПК-2.3; ПК-2.4; ПК-2.6).
 44. Причины и направления изменения технологий управления персоналом в зависимости от фазы глобализации компании (ОПК-1.4, ПК-2.3; ПК-2.4; ПК-2.6).
 45. Особенности управления персоналом в интернациональных, мультинациональных, транснациональных компаниях (ОПК-1.4).
 46. Основные участники проекта и их функции (УК-2.1, УК-2.2).
 47. Основные функции менеджера проекта и принципы формирования команды проекта (УК-2.3, УК-2.4, ОПК-4.2).
 48. Признаки и виды классификации проектов (УК-2.3, УК-2.4).
 49. Основные критерии эффективности проектов (УК-2.3, УК-2.4).
 50. Принципы декомпозиции проектов и построения иерархической структуры работ (УК-2.3, УК-2.4, ОПК-4.2).
 51. Метод критического пути и его роль в определении времени выполнения проекта (УК-2.3, УК-2.4, ОПК-4.2).
 52. Методы оценки проектных рисков и их минимизации (ОПК-4,2)
 53. Проекты изменений внутри организации (ОПК-4.1).
 54. Групповое принятие решений (УК-3.3)
 55. Общая характеристика процессуальных теорий мотивации и их практическое значение (ОПК-1.2).
 56. Власть и политика в организации (ОПК-1.2, УК-3.2)
 57. Управление конфликтами в организациях (УК-3.4).
 58. Преимущества и недостатки групповой работы (УК-3.1).
 59. Социальный контроль в организациях (УК-3.5).
 60. Лидерство и руководство в организациях (УК-3.4).
 61. Развитие групп. Команды в организациях (УК-3.1, УК-3.3).
 62. Командный подход как тенденция в развитии современного менеджмента организаций (УК-3.1, УК-3.3).
 63. Механизмы коррекции и развития командной работы (УК-3.3, УК-3.4).

64. Элементы системы операционного управления: цель управления, субъект управления, объект управления, методы управления, функции управления (ОПК-4.4)
65. Факторы результативности и эффективности операционной деятельности подразделения (ОПК-4.4)
66. Классификация и характеристика видов планов в операционном управлении (ОПК-4.4)
67. Концепция MBI - «менеджмент по инструкциям» (ОПК-4.3)
68. Концепция MBO – «менеджмент по целям» (ОПК-4.3)
69. Концепция MBV - «менеджмент по ценностям» (ОПК-4.3)
70. Показатели эффективности деятельности структурного подразделения (ПК-3.2)
71. Определение целей, задач и функций структурного подразделения (ПК-3.1)
72. Распределение функций между сотрудниками структурного подразделения. Матрица распределения функций (ПК-2.7)
73. Регламентация и нормирование труда работников (ПК-2.7)
74. Локальные нормативные акты по вопросам операционного управления структурным подразделением и персоналом (ПК-3.3).
75. Место и роль человеческих ресурсов в системе устойчивого развития (ПК-2.1)
76. Уровни управления устойчивым развитием. Основные проблемы устойчивого развития на современном этапе (ПК-2.1)
77. Международные стандарты в области устойчивого развития (ПК-4.3)
78. Менеджмент устойчивого развития как инструмент укрепления внутренней сплоченности работников (ПК-2.1)
79. Концепция социальной ответственности в системе устойчивого развития бизнеса (ПК-4.1)
80. Влияние талант-менеджмента на устойчивое развитие организации (ПК-4.1)
81. Управление персоналом в системе талант-менеджмента (ПК-4.2)
82. Стратегические решения в области управления талантливым персоналом организации (ПК-4.1, ПК-4.2)
83. Роль кадровых служб в системе талант-менеджмента организации (ПК-4.2)
84. Сравнительная характеристика методов оценки талантливого персонала организации (ПК-2.6)
85. Источники и методы привлечения талантливого персонала организации (ПК-4.1)
86. Принципы и методы отбора талантливого персонала организации (ПК-2.5)
87. Сущность и виды адаптации талантливого персонала организации (ПК-2.6)
88. Повышение квалификации как форма обучения талантливого персонала организации (ПК-2.6)
89. Компетенция как ключевая характеристика деловых качеств талантливого сотрудника (ПК-4.1)

90. Развитие талантливых сотрудников организации (ПК-2.6)
91. Формирование резерва талантливого персонала (ПК-2.5)
92. Управление деловой карьерой талантливого сотрудника (ПК-2.5)

2.2.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения образовательной программы

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

– 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.

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 и циклов, формулирующих конкретные компетенции.

Каждый экзаменационный билет содержит два теоретических вопроса. Вопросы билетов отражают общие теоретические аспекты науки управления персоналом, а также призваны выявить профессиональные знания, умения и навыки выпускников магистратуры в области практического и научного подхода к обсуждаемым вопросам.

Программа государственного экзамена содержит перечень вопросов по всем её тематическим разделам, список источников, учебников и учебных пособий, а также обязательной и дополнительной литературы.

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.2.9.2 Положения о проведении государственной итоговой аттеста-

ции по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры (новая редакция), утвержденное приказом ректора РГГУ №01-56/осн. от 15.03.2016 в состав государственной экзаменационной комиссии включаются не менее 5 человек, из которых не менее 50 процентов являются ведущими специалистами - представителями работодателей или их объединений в соответствующей области профессиональной деятельности (далее - специалисты), остальные - лицами, относящимися к профессорско-преподавательскому составу РГГУ и/или иных организаций, и/или научными работниками РГГУ и/или иных организаций, имеющими ученое звание и/или ученую степень.

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.

Обязанности по техническому обеспечению проведения государственного экзамена возлагаются на секретаря ГЭК, который назначается из числа сотрудников деканата или кафедр Факультета управления.

Основной функцией Государственной экзаменационной комиссии является определение соответствия подготовки выпускника требованиям Федерального государственного образовательного стандарта.

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 участии не менее двух третей состава ГЭК. При равном числе голосов председатель комиссии (или заменяющий его заместитель председателя комиссии) обладает правом решающего голоса.

В соответствии с п.3.2 Положения о проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры (новая редакция), утвержденное прика-

зом ректора РГГУ №01-56/осн. от 15.03.2016 «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».

Магистранты, получившие на государственном экзамене оценку «неудовлетворительно», могут повторно проходить данное аттестационное испытание не ранее, чем через 1 год, и не позднее 5 лет после прохождения итоговой государственной аттестации впервые.

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 №01-56/осн. от 15.03.2016 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 «Znanium.com» <http://www.znanium.com>
- Электронно-библиотечная система издательства «Юрайт» <http://www.biblio-online.ru/>
- Электронная научная библиотека РГГУ <http://marc.lib.rsuh.ru/MegaPro/Web>

Имеется возможность одновременного индивидуального доступа к электронно-библиотечным системам, в том числе одновременного доступа к каждому изданию, входящему в электронно-библиотечную систему, не менее чем для 25 процентов обучающихся по каждой из форм получения образования.

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) Консультант-Плюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс] - Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>.

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

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

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

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ : (действующая редакция)// 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. (действующая редакция) Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>.

Федеральный закон «Об акционерных обществах» от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ (действующая редакция) Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>.

Федеральный закон «Об обществах с ограниченной ответственностью» от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ (действующая редакция) Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>.

Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (действующая редакция) Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>.

Федеральный закон «О персональных данных» от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ (действующая редакция) Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>.

Федеральный закон «О муниципальной службе» от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ (действующая редакция) Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>.

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

Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ (действующая редакция) Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>.

Федеральный закон «О коммерческой тайне» от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ (с последующими изменениями) Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>.

Федеральный закон от 25.02.1999 N 39-ФЗ "Об инвестиционной деятельности в Российской Федерации, осуществляемой в форме капитальных вложений" : (действующая редакция)//

КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. –Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>.

Федеральный закон от 23.08.1996 № 127-ФЗ «О науке и государственной научной политике» (действующая редакция) Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>.

Постановление Правительства Российской Федерации от 1 сентября 2012 г. № 875 «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» (действующая редакция) Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>. Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>.

Унифицированные формы первичной учетной документации по учету труда и его оплаты и Указания по применению и заполнению форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты. Утверждены Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 г. № 1. (действующая редакция) Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>.

Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей. Утверждены Постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225 с последующими изменениями // Российская газета. 2003. 22 апреля; 2008. 24 мая. Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>.

Инструкция по заполнению трудовых книжек. Утверждена Постановлением Минтруда России от 10 октября 2003 г. № 69 // БНА РФ. 2003. № 49. (действующая редакция) Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>.

ГОСТ Р ИСО 9001-2008 «Система менеджмента качества. Требования»

ГОСТ Р ИСО 9000-2008 «Система менеджмента качества. Основные положения и словарь»

Литература

Основная литература

Архипова Н.И., Назайкинский С.В., Седова О.Л. Современные проблемы управления персоналом. - М. : Издательство Проспект, 2018. — 160 с.

Архипова Н.И. и др. Организационное управление: учеб. пособие. – М.: РГГУ, 2007. – 732с.

Асалиев, А.М., Вукович Г.Г и др. Оценка персонала в организации - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 200 с (Высшее образование: Магистратура). [ЭБС, znanium.com]

Арбузова Е.Н., Яскина О.А. Методика преподавания управленческих дисциплин. Учебное пособие для бакалавриата и магистратуры. М: ЮРАЙТ, 2018, 224 с. [Электронный ресурс]. Режим доступа : <https://urait.ru/>

Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика [Электронный ресурс] / - 5-е изд. - М.: Альпина Паблишер, 2014. - 151 с. [ЭБС, znanium.com]

Генкин Б.М., Никитина И.А. Управление человеческими ресурсами: Учебник. - М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 464 с. [ЭБС, znanium.com].

Ильина, О. Н. Методология управления проектами: становление, современное состояние и развитие: Монография / О.Н. Ильина. - Москва : Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2011. - 208 с. (Научная книга). ISBN 978-5-9558-0218-3. - Текст : электронный. - [ЭБС, znanium.com]

Кибанов А.Я. Управление персоналом в организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации : учеб.пособие. - М. : КноРус, 2012. - 357 с. (ЭБС Znanium.com).

Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013 -301 с. (Высшее образование: Магистратура). [ЭБС, znanium.com]

Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: Монография - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014 - 156 с. [ЭБС, znanium.com].

Кузьмина, Н. М. Кадровая политика корпорации: Монография / Кузьмина Н.М. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 168 с. (Научная мысль) ISBN 978-5-16-010891-9. - Текст : электронный. - [ЭБС, znanium.com]

Левушкина, С. В. Кадровая политика и кадровый аудит организаций [Электронный ресурс] : учебное пособие / сост. С.В. Левушкина; Ставропольский гос. аграрный ун-т. - Ставрополь, 2014. - 168 с. - Текст : электронный. - [ЭБС, znanium.com]

Методика преподавания в высшей школе: учеб. -практическое пособие/В.И. Блинов, В.Г. Виненко, И.С. Сергеев. – М.: Изд-во ЮРАЙТ, 2013. – 315с. – [Электронный ресурс]. <https://urait.ru/>

Основы научных исследований: учеб. пособие / Б.И. Герасимов, В.В. Дробышева, Н.В. Злобина [и др.]. — 2-е изд., доп. — Москва: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2018. — 271 с. URL: [ЭБС, znanium.com]

Сотникова С.И. Управление персоналом: деловая карьера: Учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп.-М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 328 с. [ЭБС, znanium.com]

Управление персоналом в России: история и современность: Монография / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 240 с. (Научная мысль; Менеджмент) [ЭБС, znanium.com]

Трудовое право России : Учебник / С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов; Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Норма: НИЦ Инфра-М, 2012. - 608 с. (ЭБС, znanium.com)

Трудовое право России: Учебное пособие / Шувалова И.А. - 2-е изд. - М.:ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 251 с. (ЭБС, znanium.com)

Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика.

- Монография./Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 283 с. [ЭБС, znanium.com].
- Фокин К.Б. Управление кадровым резервом: теория и практика: Монография /. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 278 с. [ЭБС, znanium.com]
- Чуланова О.Л. Консалтинг персонала: Учебное пособие / О.Л. Чуланова - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 164 с. [ЭБС, znanium.com]
- Чуланова, О. Л. Современные технологии кадрового менеджмента: актуализация в российской практике, возможности, риски: монография / О.Л. Чуланова. — Москва : ИНФРА-М, 2018. — 364 с. [ЭБС, znanium.com]

Дополнительная

- Архипова Н.И., Назайкинский С.В. Геймификация как новый инструмент в управлении персоналом// Актуальные проблемы управления Сб.докл. межд. Науч.конф.- М.РГГУ, 2014. - С. 347-350
- Архипова Н.И., Седова О.Л., Орел Т.Я. Профессиональные стандарты как инструмент повышения конкурентоспособности российских предприятий // Вестник РГГУ. Серия «Управление». 2014, с.
- Асалиев, А.М., Вукович Г.Г. и др. Оценка персонала в организации - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 200 с (Высшее образование: Магистратура). [ЭБС, znanium.com]
- Аудит и контроллинг персонала организации: Учеб. пособие /Под ред. проф. П.Э. Шлендера. – М.: Вузовский учебник, 2009. -234с.
- Баскина Т. В. Техники успешного рекрутмента [Электронный ресурс]— 2-е изд., перераб. и доп. — М. : АЛЬПИНА ПАБЛИШЕР, 2014. — 288 с. [ЭБС, znanium.com]
- Форум: НИЦ Инфра-М, 2013. - 272 с. [Электронный ресурс]. [ЭБС, znanium.com].
- Человеческий капитал: теория и практика управления в соц.-экономич. системах: Моногр./ Под общ. ред. Р.М. Нижегородцева, С.Д. Резника. - М.: ИНФРА-М, 2014. – 290с. [ЭБС, znanium.com].
- Эфендиев А .Г., Балабанова Е.С. и др . Человеческие ресурсы российских бизнес-организаций: проблемы формирования и управления: Моногр. / А. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 192 с. [ЭБС, znanium.com].

Интернет-ресурсы

- Министерство труда и социальной защиты РФ. Официальный сайт. Режим доступа: www.rosmintrud.ru
- Федеральная служба по труду и занятости (Роструд). Официальный сайт. Режим доступа: www.rostrud.ru

- Национальный союз кадровиков. Официальный сайт. Режим доступа: www.kadrovik.ru
- Национальный союз "Управление персоналом" (НасОУП). Официальный сайт. Режим доступа: www.nasoup.com
- Всероссийская организация качества (ВОК) - общероссийская общественная организация <http://mirq.ucoz.ru/>
- Международная Организация по Стандартизации (International Organization for Standardization, ISO) <http://www.iso.org/> <http://www.efqm.org/>
- Сайт о менеджменте качества. Режим доступа: <http://quality.eup.ru/>
- Российская Ассоциация Управления проектами "СОВНЕТ". Официальный сайт. Режим доступа: www.sovnet.ru
- Журнал «Управление персоналом». Архив номеров. Режим доступа: www.top-personal.ru
- Журнал «Кадровый менеджмент». Архив номеров. Режим доступа: www.km-magazine.ru
- Журнал «Корпоративные университеты». Архив номеров. Режим доступа: www.corporate-education.ru
- Журнал «Менеджер по персоналу». Архив номеров. Режим доступа: www.mediapro.com.ua
- Журнал «Мотивация и оплата труда». Архив номеров. Режим доступа: www.grebennikov.ru
- Журнал «Обучение & карьера». Архив номеров. Режим доступа: <http://d-mir.ru/journal/oik>
- Интернет-журнал «Работа с персоналом». Архив номеров. Режим доступа: www.hr-journal.ru
- Журнал «Recruiting News». Архив номеров. Режим доступа: www.recnews.ru
- Журнал «T&D Director. Тренинги в бизнесе». Архив номеров. Режим доступа: www.tddirector.ru/
- Журнал «Справочник по управлению персоналом». Архив номеров. Режим доступа: <http://sup.pro-personal.ru>
- Журнал «Штат». Архив номеров. Режим доступа: www.hrmedia.ru
- Журнал «Элитный персонал». Архив номеров. Режим доступа: www.e-personal.ru
www.rdwmedia.ru
- Журнал «Трудовое право». Архив номеров. Режим доступа: www.top-personal.ru/workinglaws.html
- Журнал «Справочник по управлению персоналом». Архив номеров. Режим доступа: <http://sup.pro-personal.ru>
- Журнал «Управление проектами». Архив номеров. Режим доступа: <https://pmmagazine.ru/o-zhurnale/#/page-archive>

Перечень ПО

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или
-------	-----------------	---------------	--

			<i>свободно распространяемое)</i>
1	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
2	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
3	Zoom	Zoom	лицензионное

Перечень БД и ИСС

№п /п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

3. Рекомендации по подготовке и оформлению ВКР

3.1. Общие требования к содержанию и оформлению ВКР

Защита выпускной квалификационной работы магистра (ВКРМ) является одной из форм Государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» направленность «Современные технологии в управлении человеческими ресурсами», и направлена на установление соответствия уровня профессиональной подготовки выпускников требованиям ФГОС ВО.

Выпускная квалификационная работа магистра (ВКРМ) представляет собой работу, демонстрирующую уровень подготовленности выпускника магистратуры к самостоятельной профессиональной деятельности.

Выпускная квалификационная работа выполняется в виде выпускной квалификационной работы в период прохождения практики и выполнения научно-исследовательской работы. Она представляет собой самостоятельную и логически завершенную работу, связанную с решением задач того вида деятельности, к которому готовится магистр (к организационно-

управленческой и экономической, аналитической и консультационной, проектной и социально-психологической).

В рамках направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», направленность «Современные технологии управления человеческими ресурсами», ВКРМ является научным исследованием, связанным с решением научно-теоретических и практических (организационно-управленческих и экономических, аналитических и консультационных, проектных и социально-психологических) задач в сфере реализации технологий в управлении человеческими ресурсами.

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

Задачи защиты ВКРМ:

- контроль применения знаний, освоенных в рамках учебного плана по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», направленность «Современные технологии в управлении человеческими ресурсами»;
- анализ и обобщение результатов подготовки магистров, предоставление итогов проделанной работы в виде отчетов;
- оценить готовность магистранта применить универсальные и общепрофессиональные компетенции;
- оценить готовность магистранта осуществлять профессиональные компетенции в рамках таких направлений деятельности, как:
 - а) организационно-управленческая деятельность,
 - б) научно-исследовательская деятельность.

ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ К ВКРМ

ВКРМ 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 ВКРМ должна свидетельствовать о наличии у выпускника сформированных навыков научно-исследовательской работы в избранной области профессиональной деятельности.

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

Уровень оригинальности авторского текста ВКРМ должен составлять не менее 75% от общего объема работы.

Основные результаты ВКРМ должны удовлетворять следующим *требованиям*:

- иметь прикладное значение и способствовать решению конкретных практических задач по всем функциональным направлениям управления персоналом;
- включать научно-обоснованные разработки, использование которых обеспечивает решение актуальной управленческой проблемы;
- иметь научное содержание, соответствующее современному уровню развития научного знания в конкретном направлении;
- отличаться внутренним логическим единством и рациональной структурой;
- адекватно отражать ход научно-исследовательской работы магистранта;
- быть самостоятельным и иметь логически завершенные выводы и предложения;
- отличаться академической новизной;
- формулировать положения, совокупность которых может иметь значение для понимания различных технологий в управлении человеческими ресурсами.

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

Академическая новизна ВКРМ может отражаться в следующих показателях:

- научном описании и объяснении новых эмпирических процессов и явлений, т.е. в выборе актуального объекта исследования;
- анализе теоретического материала, не попадавшего ранее в фокус исследовательского рассмотрения;
- выборе новых аспектов исследования, детализирующих или углубляющих уже известные научные представления о явлении или процессе;
- рассмотрение известной проблематики с точки зрения иных, чем принято в управленческой науке, методов познания, в том числе – междисциплинарного подхода;

- оригинальной переработке существующего научного знания (ранее известных теорий, концепций, гипотез, характеристик и др.).

ПОРЯДОК ОФОРМЛЕНИЯ ВЫБОРА ТЕМЫ ВКРМ

Примерная тематика выпускных квалификационных работ по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», направленность «Современные технологии в управлении человеческими ресурсами» разрабатывается кафедрой организационного развития 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 организационного развития не позднее, чем за 6 месяцев до защиты.

Закрепление за магистрантами 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.

ПРАВИЛА ОФОРМЛЕНИЯ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ МАГИСТРА

Структура выпускной квалификационной работы магистра. ВКРМ 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 и сугубо академические термины.

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 5-6 страниц. В введении раскрываются: актуальность темы, объект и предмет исследования, степень разработанности темы в науке, цель и задачи исследования; нормативная, теоретическая основа исследования, методология исследования, авторская гипотеза, основные положения работы, выносимые на защиту, апробация результатов диссертации (сообщается, на каких конференциях, совещаниях, семинарах и т.п. докладывались результаты исследований, включенные в работу; указываются публикации по результатам исследования, если имеются); 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 ВКРМ магистрант 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 источников, использованных при написании диссертации.

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

Объем работы- 90-110 страниц. Приложения в общий объем работы не входят.

Работа печатается на одной стороне листа белой бумаги формата А4 (210x297 мм), заполняется текстом с параметрами страницы: верхнее поле – 2,5 см., нижнее поле – 2,5 см., левое поле – 3,0 см., правое поле – 1,5 см.; выравнивание по ширине. Шрифт документа - Times New Roman, размер основного текста - 14 кегль, без автоматических переносов; междустрочный интервал – полуторный; абзацный отступ (табуляция) – 1,25 см. Ссылки на ис-

точники и примечания даются в формате постраничных сносок, нумерация сносок - сквозная для всего документа, автоматическая. Сноски набираются интервалом 1,0 кегль – 12. Оформление сносок – в соответствии с принятыми стандартами; указание источника цитирования обязательно; Интернет-ресурсы указываются с наименованием, адресом и датой обращения;

Опечатки и графические неточности должны быть устранены при вычитке текста.

Текст основной части ВКРМ делится на главы и разделы (параграфы). Заголовки структурных частей работы: «ОГЛАВЛЕНИЕ», «ПЕРЕЧЕНЬ УСЛОВНЫХ ОБОЗНАЧЕНИЙ», «ВВЕДЕНИЕ», «ГЛАВА», «ЗАКЛЮЧЕНИЕ», «СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ», «ПРИЛОЖЕНИЕ» печатают прописными буквами симметрично тексту. Так же печатаются заголовки глав. Заголовки разделов печатают строчными буквами (кроме первой прописной) симметрично тексту. Точку в конце заголовка не ставят. Если заголовки состоит из двух или более предложений, их разделяют точкой. Заголовки пунктов печатают строчными буквами (кроме первой прописной). В конце заголовка, напечатанного в подбор к тексту, ставится точка.

Каждую главу работы следует начинать с нового листа. Параграфы последовательно располагаются в главах и не требуют разделения страницами.

Нумерация страниц, глав, разделов, подразделов, пунктов, рисунков, таблиц, формул, приложений дается арабскими цифрами без знака «№.».

Первой страницей ВКРМ является титульный лист, который включают в общую нумерацию страниц. На титульном листе номер страницы не ставят, на последующих листах номер проставляют в правом нижнем углу без точки в конце.

Содержание, перечень условных обозначений, введение, общую характеристику работы, заключение и список использованных источников не нумеруют. Номер главы ставят без слова «ГЛАВА», после номера - точка, затем - название. Параграфы нумеруются в пределах каждой главы.

Иллюстрации (схемы, графики, карты) и таблицы следует располагать в работе непосредственно после текста, в котором они упоминаются впервые, или на следующей странице.

При написании работы магистрант обязан давать ссылки на источники и материалы, которые приводятся в работе. Такие ссылки дают возможность проверить достоверность сведений о цитировании источника. При повторной ссылке на работу следует писать ФИО автора, затем «Указ. соч. С...».

Последовательность нормативных и иных официальных источников составляется в соответствии с их юридической силой. Список литературы и иной информации – по алфавиту фамилий авторов.

3.2. Фонд оценочных средств

3.2.1. Перечень компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения ОП ВО, контролируемые в ходе подготовки и защиты ВКРМ

Защита ВКРМ направлена на оценку готовности магистранта применять следующие компетенции:

Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
<p>УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий</p>	<p>УК-1.1. Анализирует, верифицирует, оценивает полноту и достаточность информации в ходе профессиональной деятельности, при необходимости восполняет и синтезирует недостающую информацию. УК-1.2. Грамотно, логично, аргументированно формирует собственные суждения и оценку информации; отличает факты от мнений, интерпретаций, оценок. УК-1.3. Разрабатывает альтернативные стратегии действий, в том числе в непривычных обстоятельствах, на основе критического анализа и системного подхода. УК-1.4. Принимает обоснованное решение, определяет и оценивает практические последствия возможных решений задачи. УК-1.5. Способен систематизировать результаты коллективной интеллектуальной деятельности.</p>
<p>УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла</p>	<p>УК-2.1. Определяет цели проекта, расставляет приоритеты и правильно использует имеющиеся ресурсы. УК-2.2. Составляет план действий с учетом возможных потенциальных препятствий, определяет ожидаемые результаты решения поставленных задач. УК-2.3. Решает конкретные задачи проекта на качественном уровне и в намеченные сроки; способен адаптировать работы по проекту с учётом изменившихся обстоятельств. УК-2.4. Применяет и обосновывает соответствующие методы управления проектом на всех этапах его жизненного цикла. УК-2.5. Формирует отчетность в установленные сроки в соответствии с установленными требованиями и публично представляет результаты проделанной работы. УК-2.6. Представляет и защищает самостоятельно разработанный проект любого типа, включая исследовательскую работу.</p>
<p>УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия</p>	<p>УК-4.1. Владеет системой норм русского литературного языка, родного языка и нормами иностранного (-ых) языка (-ов). УК-4.2. Использует информационно-коммуникационные технологии при поиске необходимой информации в процессе решения стандартных коммуникативных задач на государственном и иностранном (-ых) языках. УК-4.3. Свободно воспринимает, анализирует и критически оценивает устную и письменную деловую информацию на русском, родном и иностранном (-ых) языке (-ах).</p>

	<p>УК-4.4. Ведет деловую переписку, учитывая особенности стилистики официальных и неофициальных писем, социокультурные различия в формате корреспонденции на государственном (-ых) и иностранном (-ых) языках.</p> <p>УК-4.5. Ведет устные деловые разговоры на государственном и иностранном (-ых) языках.</p> <p>УК-4.6. Демонстрирует умение выполнять перевод текстов различного объема и стилистики с иностранного (-ых) на государственный язык, а также с государственного на иностранный (-ые) язык (-и).</p>
<p>УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>	<p>УК-5.1. Демонстрирует способность адаптироваться к условиям работы в составе многоэтнических и поликонфессиональных групп.</p> <p>УК-5.2. Конструктивно взаимодействует с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения поставленных задач и усиления социальной интеграции.</p> <p>УК-5.3. Организует многостороннюю коммуникацию и управляет ею.</p>
<p>УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способности ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p>УК-6.1. Проявляет способность повышать свой интеллектуальный уровень, квалификацию и мастерство, строить траекторию личностного и профессионального роста и карьеры, с опорой на методы самоменеджмента и самоорганизации.</p> <p>УК-6.2. Демонстрирует способность вести интеллектуальную, в том числе научно-исследовательскую деятельность.</p> <p>УК-6.3. Демонстрирует способность к самообразованию и использует предоставленные возможности для приобретения новых знаний и навыков.</p>
<p>ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p>	<p>ОПК-1.1. Демонстрирует способность применять при решении профессиональных задач знания экономической, организационной, управленческой, социологической теорий на продвинутом уровне.</p> <p>ОПК-1.2. Демонстрирует способность применять при решении профессиональных задач знания психологической теории на продвинутом уровне.</p> <p>ОПК-1.3. Демонстрирует способность применять при решении профессиональных задач знания права на продвинутом уровне.</p> <p>ОПК-1.4. Демонстрирует способность при решении профессиональных задач обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.</p>
<p>ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач</p>	<p>ОПК-2.1. Демонстрирует способность применять комплексный подход к сбору данных, оценивать полноту и достаточность информации при решении управленческих задач.</p> <p>ОПК-2.2. Демонстрирует способность применять комплексный подход к сбору данных, оценивать полноту и достаточность информации при решении исследовательских задач.</p> <p>ОПК-2.3. Демонстрирует способность применять продвинутые методы обработки данных и анализа при решении управленческих задач.</p>

	<p>ских задач.</p> <p>ОПК-2.4. Демонстрирует способность применять продвинутые методы обработки данных и анализа при решении исследовательских задач.</p>
ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	<p>ОПК-3.1. Демонстрирует способность разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии управления персоналом организации в динамичной среде.</p> <p>ОПК-3.2. Демонстрирует способность разрабатывать и обеспечивать реализацию кадровой политики в организации.</p> <p>ОПК-3.3. Демонстрирует способность разрабатывать и обеспечивать реализацию технологий управления персоналом организации в динамичной среде.</p> <p>ОПК-3.4. Демонстрирует способность оценивать социальную и экономическую эффективность технологий управления персоналом организации.</p>
ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	<p>ОПК-4.1. Демонстрирует способность проектировать организационные изменения.</p> <p>ОПК-4.2. Демонстрирует способность руководить проектной деятельностью организации.</p> <p>ОПК-4.3. Демонстрирует способность руководить деятельностью организации в части работы с персоналом.</p> <p>ОПК-4.4. Демонстрирует способность руководить подразделением организации.</p>
ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	<p>ОПК-5.1. Демонстрирует способность использовать современные информационные технологии при решении профессиональных задач.</p> <p>ОПК-5.2. Демонстрирует способность использовать современные программные средства при решении профессиональных задач.</p>
ПК-1. Способен обосновывать выбранное научное направление, адекватно подбирать средства и методы для решения поставленных задач в научном исследовании, обрабатывать получаемые данные и их интерпретировать	<p>ПК-1.1 Обосновывает выбранное научное направление.</p> <p>ПК-1.2 Демонстрирует способность адекватно подбирать средства и методы для решения поставленных задач в научном исследовании.</p> <p>ПК-1.3 Демонстрирует способность в процессе научного исследования обрабатывать получаемые данные и их интерпретировать.</p> <p>ПК-1.4. Логично и грамотно формирует оценку данных полученных в ходе научного исследования и собственные выводы.</p> <p>ПК-1.5. Представляет и защищает исследовательскую работу.</p>
ПК-2. Способен разрабатывать и реализовать деятельность по управлению персоналом с в контексте устойчивого развития организации	<p>ПК- 2.1. Демонстрирует способность к управлению персоналом с учетом всех аспектов (экономического, социального, экологического) устойчивого развития организации</p> <p>ПК-2.2. Осуществляет сбор информации о потребностях организации в персонале с учетом концепции устойчивого развития организации.</p> <p>ПК-2.3. Демонстрирует способность разработать и реализовать деятельность по подбору и отбору персонала.</p> <p>ПК-2.4. Демонстрирует способность организовать и провести оценку и аттестацию персонала.</p> <p>ПК-2.5. Демонстрирует способность организовать и провести мероприятия по развитию и построению профессиональной</p>

	<p>карьеры персонала, учитывая интересы разных групп заинтересованных сторон.</p> <p>ПК - 2.6. Способен организовать обучение и адаптацию персонала для обеспечения устойчивого кадрового потенциала организации.</p> <p>ПК -2.7 Способен управлять организацией труда персонала.</p>
ПК-3. Способен разрабатывать, реализовать и администрировать систему операционного управления персоналом и подразделением организации	<p>ПК-3.1. Демонстрирует способность разработать систему операционного управления персоналом и работы структурного подразделения.</p> <p>ПК-3.2. Демонстрирует способность организовать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения.</p> <p>ПК-3.3. Демонстрирует способность администрировать процессы и документооборот по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения.</p>
ПК-4. Способен разрабатывать и реализовать стратегическое управление персоналом организации	<p>ПК-4.1. Демонстрирует способность разработать систему стратегического управления персоналом в организации, стратегию управления человеческими ресурсами как элемента общекорпоративной стратегии устойчивого развития.</p> <p>ПК-4.2. Демонстрирует способность организовать стратегическое управление персоналом организации.</p> <p>ПК-4.3. Способен обеспечить реализацию требований и рекомендаций международных стандартов по системам менеджмента и устойчивому развитию организации, касающихся подсистемы управления персоналом, в том числе с учетом влияния внешних факторов на устойчивое развитие организаций, регионов и государств.</p>

В результате подготовки ВКРМ магистр должен:

Знать:

- основные способы аргументированного обоснования теоретических результатов и прикладных разработок проведенного исследования;
- основные приемы корректного ведения публичной дискуссии при обсуждении результатов и прикладных разработок научного исследования, выдвинутых предложений и рекомендаций.
- основные критерии и требования научности, валидности и актуальности, предъявляемые в ходе дискуссионного обсуждения к результатам исследовательской деятельности применительно к избранной теме и проблематике;
- способы определения и реализации приоритетов собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки;
- комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач;

Уметь:

- разработать и реализовать деятельность по управлению персоналом в контексте устойчивого развития организации,
- оценивать деятельность службы управления персоналом, разработать стратегические направления управления персоналом организации;
- разработать систему операционного управления персоналом и подразделением организации;
- осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий;
- аргументировано обосновывать и защищать свою точку зрения по конкретной научной проблеме;
- учитывать информацию, получаемую в ходе дискуссионного обсуждения научных проблем в своей научно-исследовательской и иной профессиональной деятельности;
- самостоятельно корректировать структуру научно-исследовательской гипотезы и аргументации в ходе ее дискуссионного обсуждения;
- моделировать применение результатов и прикладных разработки научного исследования к предлагаемым проблемным ситуациям и новым условиям;
- применять результаты научно-исследовательской деятельности для решения предлагаемых (в том числе гипотетических) прикладных задач, давая научно обоснованные рекомендации и предложения;
- делать обобщающие выводы из критических замечаний и процесса дискуссионного обсуждения и применять их для корректировки результатов и прикладных разработок научного исследования;
- разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;
- применять знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях, применять их в научной работе;
- анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе выполнения выпускной квалификационной работы;
- применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном языке;

Владеть:

- высоким уровнем речевой культуры;
- навыками использования современных информационных технологий и программных средств при решении профессиональных задач;
- навыками проектирования организационных изменений, навыками руководства проектной и процессной деятельностью и руководства подразделением организации
- навыками наглядного представления (презентации) результатов и прикладных разработок научного исследования;
- навыками аргументированного обоснования теоретических результатов и прикладных разработок проведенного исследования;
- способностью критически оценивать замечания в отношении результатов и прикладных разработок научного исследования;
- навыками оперативного формулирования научно обоснованных аргументов и контраргументов в рамках научной дискуссии;
- навыками корректного ведения публичной дискуссии при обсуждении результатов и прикладных разработок научного исследования, выдвинутых предложений и рекомендаций.
- навыками управления проектом на всех этапах его жизненного цикла.

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

Критерии оценивания защиты ВКРМ. Результаты защиты ВКРМ 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 магистранта с презентацией и ответов магистранта на вопросы, поставленные в ходе защиты.

Основными критериями оценки ВКРМ являются:

- степень соответствия работы квалификационным требованиям, предъявляемым к ВКРМ п.1.2. настоящей программы ГИА;
- уровень сформированности компетенций магистранта в соответствии с требованиями ФГОС ВПО по данному направлению подготовки и п.1.1 настоящей программы ГИА.

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

Оценка «отлично» выставляется магистранту, если ВКРМ в полной мере соответствует квалификационным требованиям, а магистрант продемонстрировал высокий уровень сфор-

мированности компетенций, комплексное владение знаниями, навыками и умениями, глубокие и всесторонние знания по теме работы и данной научной проблематике. Магистрант должен продемонстрировать также отличное ориентирование в научной литературе, логическое и четкое представление содержания работы в докладе и презентации, умение аргументировано отстаивать собственную научную позицию, творчески увязывать теоретические положения с практикой их применения, владение высокой культурой речи.

По результатам защиты с оценкой *«отлично»* ГЭК может рекомендовать результаты выполнения ВКРМ к публикации в периодических изданиях.

Оценка *«хорошо»* выставляется магистранту, если ВКРМ при незначительных недочетах соответствует квалификационным требованиям, а магистрант продемонстрировал достаточно полный уровень сформированности компетенций, практически полное владение знаниями, навыками и умениями. Магистрант имеет хорошие знания по теме работы и данной научной проблематике, ориентируется в научной литературе, достаточно полно представил содержание работы в докладе и презентации, умеет аргументировано отстаивать собственную научную позицию, увязывать теоретические положения с практикой их применения, владеть развитой культурой речи.

Оценка *«удовлетворительно»* выставляется магистранту, если ВКРМ при имеющихся недочетах соответствует квалификационным требованиям, а магистрант продемонстрировал приемлемый минимум сформированности компетенций, достаточное владение знаниями, навыками и умениями, приемлемые знания по теме работы и данной научной проблематик. Магистрант на приемлемом уровне транслирует ориентирование в научной литературе, предпринимал достаточные попытки научного анализа и обоснования собственной позиции, фрагментарно увязывает теоретические положения с практикой их применения, обладает достаточной культурой речи.

Оценка *«неудовлетворительно»* выставляется магистранту, если ВКРМ, вследствие имеющихся недочетов, не соответствует квалификационным требованиям, а магистрант не продемонстрировал приемлемого минимума сформированности компетенций, не владеет необходимыми знаниями, навыками и умениями, отсутствуют достаточные знания по теме работы и научной литературе. Магистрант не ориентируется в научной проблематике данного направления подготовки, не в состоянии обосновать собственную научную позицию, не умеет устанавливать связь теоретических положений с практикой их применения, демонстрирует низкий уровень речевой культуры.

Последствия для лица, не прошедшего защиту по неуважительной причине или получившего неудовлетворительную оценку, определяются Положением о проведении государственной итоговой аттестации, утв. приказом ректора РГГУ от 13.11.2015 г. № 01-260/осн.

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

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ТЕМ ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАБОТ МАГИСТРАНТОВ

1. Особенности подбора и отбора персонала организации.
2. Особенности адаптации персонала в организации.
3. Проблемы профессионального развития персонала в организации.
4. Проблемы управления карьерой персонала в организации
5. Особенности мотивации трудовой деятельности сотрудников в организации
6. Проблемы управления персоналом в целях устойчивого развития.
7. Разработка стратегии управления персоналом в целях устойчивого развития.
8. Социальная политика организации в рыночной экономике.
9. Современные проблемы стратегического управления персоналом организации.
10. Современные проблемы подбора и отбора персонала в организации.
11. Современные технологии подбора и отбора персонала в организации.
12. Современные проблемы адаптации персонала в организации.
13. Современные технологии адаптации персонала в организации.
14. Современные проблемы профессионального развития персонала в организации.
15. Современные технологии профессионального развития персонала в организации.
16. Современные проблемы оценки персонала в организации.
17. Современные технологии оценки персонала в организации.
18. Современные проблемы управления карьерой персонала в организации.
19. Современные технологии управления карьерой персонала в организации.
20. Современные проблемы организации труда персонала на предприятии (организации).
21. Современные проблемы формирования эффективных систем материального и морального поощрения персонала в организации.
22. Анализ и совершенствование организационной структуры службы управления персоналом в организации.
23. Современные проблемы взаимодействия служб управления персоналом в организации с территориальными службами занятости (региона, города и т.п.).

24. Современные проблемы взаимодействия служб управления персоналом в организации с государственными, муниципальными и общественными организациями.
25. Современные проблемы сертификации и стандартизации персонала в организации.
26. Проблемы управления персоналом в условиях кризиса.
27. Современные проблемы управления безопасностью труда персонала.
28. Современные проблемы бренд-менеджмента в управлении персоналом.
29. Современные проблемы кадровой безопасности в организации.
30. Современные технологии управления стрессами и конфликтами в организации.
31. Современные этнокультурные проблемы в управлении персоналом.
32. Проблемы управления персоналом и коммуникациями в проектной деятельности
33. Исследование и анализ методов оценки эффективности кадровых проектов.
34. Исследование основных принципов и методов формирования команды проекта
35. Система мотивации персонала в команде проекта
36. Анализ системы стимулирования персонала в команде проекта
37. Современные подходы к оценке кадрового потенциала организации

3.2.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения ОП ВО

ПОРЯДОК ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ВЫПОЛНЕННОЙ ВКРМ И ДОПУСКА ЕЕ К ЗАЩИТЕ

Основными этапами, предшествующими защите ВКРМ, являются:

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

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

Проверка текста ВКРМ 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. За-

ключение о проверке текста ВКРМ на заимствования должно содержать ранжированный список обнаруженных источников заимствований, итоговый процент оригинальности авторского текста. Заключение подписывается магистрантом и научным руководителем магистранта.

Уровень оригинальности авторского текста ВКРМ должен составлять не менее 80% от общего объема работы. ВКРМ. Работа, не соответствующая по итогам проверки указанному требованию, возвращается магистранту с рекомендацией по доработке текста.

2. Рецензирование ВКРМ. Текст ВКРМ подлежит внутреннему (кафедральному) и внешнему рецензированию. Внутренние рецензенты назначаются решением кафедры Организационного развития факультета Управления ИЭУП из числа профессорско-преподавательского состава кафедры. Внешние рецензенты назначаются решением кафедры из числа профессорско-преподавательского состава кафедр факультета управления ИЭУП и других образовательных учреждений высшего образования, сотрудников научных учреждений по соответствующему научному направлению, практикующих профессиональных HR-менеджеров.

Для рецензирования ВКРМ магистрант должен предоставить рецензенту текст рукописи ВКРМ в распечатанном виде либо на компьютерном цифровом носителе (CD-диск) в формате doc, а также Заключение о проверке текста ВКРМ на соблюдение правил заимствования материалов или отдельных результатов (уровня оригинальности авторского текста), удостоверяющее уровень оригинальности авторского текста не менее 80% и подписанное научным руководителем.

ВКРМ предоставляется магистрантом рецензенту для получения рецензии не позднее, чем за 30 дней до назначенной даты защиты ВКРМ. Текст рецензии представляется на кафедру Организационного развития не позднее 5 дней до назначенной даты заседания Государственной экзаменационной комиссии (ГЭК), на которой будет проходить защита данной ВКРМ.

Рецензия должна включать оценивание ВКРМ по следующим *критериям*:

- ✓ соответствие темы ВКРМ направлению подготовки и направленности магистерской программы;
- ✓ актуальность выбранной темы;
- ✓ академическая новизна содержания и основных результатов работы;
- ✓ соответствие содержания работы поставленным цели и задачам;
- ✓ научная обоснованность полученных результатов исследования (выводов и прикладных разработок);
- ✓ логика изложения материала;

- ✓ качество оформления работы;
- ✓ язык и стиль текста работы, уровень письменной культуры магистранта;
- ✓ степень самостоятельности проведенного исследования;
- ✓ уровень использованной методологии исследования;
- ✓ полнота решения поставленных в работе задач;
- ✓ степень соответствия иным требованиям, предъявляемых к ВКРМ настоящей программой ГИА.

3. Предзащита ВКРМ. Предзащита выпускной квалификационной работы осуществляется на заседании кафедры не позднее одного месяца до дня государственной аттестации. По содержанию процедура предзащиты является аналогичной процедуре защиты ВКРМ на заседании государственной комиссии, исключая выставление оценки. Сделанные в процессе предзащиты замечания учитываются магистрантом для дальнейшего их исправления.

По результатам предварительной защиты на заседании кафедры при наличии положительного заключения ВКРМ допускается к государственному аттестационному испытанию.

4. Представление итогового текста ВКРМ на кафедру. После получения рецензий, прохождения предзащиты и внесения соответствующих исправлений итоговый вариант ВКРМ представляется магистрантом на кафедру в виде текста рукописи ВКРМ в распечатанном виде в двух экземплярах (подписанных магистрантом), а также на компьютерном цифровом носителе (CD-диск) в формате doc не позднее 10 дней до назначенной даты защиты на заседании Государственной экзаменационной комиссии (ГЭК).

ПОРЯДОК ЗАЩИТЫ ВКРМ

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

Защита ВКРМ производится только при наличии следующих документов:

1. Текст ВКРМ в двух экземплярах (подписанный магистрантом); электронная версия текста ВКРМ на компьютерном цифровом носителе (CD-диск) в формате doc;
2. Заключение о проверке текста ВКРМ по соблюдению правил заимствования материалов или отдельных результатов (уровня оригинальности авторского текста), подписанное магистрантом и научным руководителем;
3. Отзыв научного руководителя о ВКРМ (с подписью);
4. Отзывы внутреннего и внешнего рецензентов (с подписью);
5. Аннотации ВКРМ объемом не более 100 слов на русском и английском языках (в печатном и электронном виде).

Защита магистерской диссертации включает доклад магистранта с изложением основных положений содержания работы и ее результатов, ответы магистранта 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 ГАК.

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

- название диссертации;
- ее актуальность;
- объект и предмет исследования;
- цели и задачи работы;
- степень разработанности темы в науке;
- использованная методология;
- авторская гипотеза;
- основные выводы и предложения, выносимые на защиту;
- апробация (выступления на конференциях, публикации, др.);
- структура работы.

Структура доклада (устного выступления магистранта и презентации) должна в основных аспектах повторять указанные показатели. В заключительной части доклада и презентации приводятся наиболее важные результаты исследования, полученные магистрантом, 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 магистрант должен ответить на вопросы и замечания рецензентов и членов ГЭК. Общая продолжительность защиты ВКРМ не должна превышать 45 (сорока пяти) минут.

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

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 №01-56/осн. от 15.03.2016 по результатам государственных ат-

тестационных испытаний обучающийся имеет право на апелляцию.

После защиты ВКРМ передаются на хранение в библиотеку университета.

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

Ознакомление преподавателей, студентов и других лиц с ВКРМ 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. Особенности проведения государственной итоговой аттестации для обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья

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, прочесть 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).