

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ястребов Олег Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 23.05.2025 11:56:45
Уникальный программный ключ:
ca953a0120d891083f939673078ef1a989dae18a

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего
образования
«Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы»**

Экономический факультет

(наименование основного учебного подразделения (ОУП) – разработчика ОП ВО)

ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Рекомендована МССН для направления подготовки/специальности:

38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

(код и наименование направления подготовки/специальности)

**Государственная итоговая аттестация проводится в рамках реализации
основной профессиональной образовательной программы высшего
образования (ОП ВО):**

Управление персоналом в кросс культурной среде

(наименование (профиль/специализация) ОП ВО)

(профиль/специализация) ОП ВО)

2025 г.

1. ЦЕЛЬ ПРОВЕДЕНИЯ И ЗАДАЧИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ (ГИА)

Целью проведения ИА/ГИА в рамках реализации ОП ВО «Управление персоналом», программа Управление персоналом в кросс культурной среде является определение соответствия результатов освоения обучающимися ОП ВО соответствующим требованиям ОС ВО РУДН имени Патриса Лумумбы.

Задачами государственной итоговой аттестации являются:

- проверка качества обучения личности основным гуманитарным знаниям, естественнонаучным законам и явлениям, необходимым в профессиональной деятельности;
- определение уровня теоретической и практической подготовленности выпускника к выполнению профессиональных задач в соответствии с получаемой квалификацией;
- установление степени стремления личности к саморазвитию, повышению своей квалификации и мастерства;
- проверка сформированности у выпускника устойчивой мотивации к профессиональной деятельности в соответствии с предусмотренными ОС ВО РУДН имени Патриса Лумумбы типами задач профессиональной деятельности;
- оценка уровня способности выпускников находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовности нести за них ответственность;
- обеспечение интеграции образования и научно-технической деятельности, повышение эффективности использования научно-технических достижений, реформирование научной сферы и стимулирование инновационной деятельности;
- обеспечение качества подготовки специалистов в соответствии с требованиями ОС ВО РУДН.

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОП ВО

К ГИА допускается обучающийся, не имеющий академической задолженности и в полном объеме выполнивший учебный план или индивидуальный учебный план ОП ВО.

По окончании освоения ОП ВО выпускник должен обладать следующими **универсальными компетенциями (УК)**:

Код и наименование УК
УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий.
УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) для академического и профессионального взаимодействия
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия
УК-6. Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки
УК-7. Способен: искать нужные источники информации и данные, воспринимать, анализировать, запоминать и передавать информацию с использованием цифровых средств, а также с помощью алгоритмов при работе с полученными из различных источников данными с целью эффективного использования полученной информации для решения задач; проводить оценку информации, ее достоверность, строить логические умозаключения на основании поступающих информации и данных

- общепрофессиональными компетенциями (ОПК):

Код и наименование ОПК
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
ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.
ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность
ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации
ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач

- профессиональными компетенциями (ПК):

Код и наименование ПК
ПК-1 Разработка системы стратегического управления персоналом организации
ПК-2 Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации
ПК-3 Реализация системы стратегического управления персоналом организации.
ПК-4 Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения
ПК-5 Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения
ПК-6 Построение системы корпоративного управления в соответствии со стратегическими целями организации
ПК-7 Способен проводить анализ инновационных процессов, планировать и осуществлять работы по реализации инновационной деятельности, по выстраиванию инновационной политики развития персонала организации

3. СОСТАВ ГИА

ГИА может проводиться как в очном формате (обучающиеся и государственная экзаменационная комиссия во время проведения ГИА находятся в РУДН имени Патриса Лумумбы), так и с использованием дистанционных образовательных технологий (ДОТ), доступных в Электронной информационно-образовательной среде РУДН (ЭИОС).

Порядок проведения ГИА в очном формате или с использованием (ДОТ) регламентируется соответствующим локальным нормативным актом РУДН.

ГИА по «Управление персоналом», программа Управление персоналом в кросс культурной среде включает в себя:

- государственный экзамен (ГЭ);
- защиту выпускной квалификационной работы (ВКР).

4. ПРОГРАММА ГЭ

Государственный экзамен проводится нескольким дисциплинам и (модулям) ОП ВО, результаты освоения которых имеют определяющее значение для профессиональной деятельности выпускников. ГЭ проводится по утвержденной программе, отражаемой в программе ГИА, содержащей перечень вопросов, выносимых на ГЭ, и рекомендации обучающимся по подготовке к ГЭ, в том числе перечень рекомендуемой литературы для подготовки к ГЭ.

Для подготовки обучающихся к прохождению тестовой части ГЭ с целью их ознакомления с технологией компьютерного тестирования и преодоления возможных психологических трудностей при прохождении теста, ОУП и/или выпускающие БУП при необходимости проводят пробные тестирования, как правило, за 10-20 календарных дней до даты аттестационного испытания в соответствии с расписанием ГИА.

Объем ГЭ по ОП ВО составляет 3 зачетных единицы.

4.1. Государственный экзамен проводится в два этапа:

Первый этап – оценка уровня теоретической подготовки выпускника в форме **компьютерного тестирования** с использованием средств, доступных в Электронной информационно-образовательной среде РУДН (ЭИОС);

Второй этап – оценка практической подготовки выпускника к будущей профессиональной деятельности в форме **решения производственных ситуационных задач (кейсов)**.

Тестовая часть ГЭ проводится с целью определения общего уровня сформированности компетенций у обучающихся в разрезе их теоретической подготовки по *обще профессиональным дисциплинам (базовый компонент)*.

Основная часть проводится в форме письменного или/и устного опроса по экзаменационным билетам.

Для подготовки обучающихся к сдаче ГЭ руководитель ОП ВО обязан ознакомить обучающихся выпускного курса с настоящей программой ГИА, исчерпывающим перечнем теоретических вопросов, включаемых в ГЭ, примерами производственных ситуационных задач (кейсов), которые необходимо будет решить в процессе прохождения аттестационного испытания, а также с порядком проведения каждого из этапов ГЭ и методикой оценивания его результатов (с оценочными материалами).

Перед ГЭ проводится обязательное консультирование обучающихся по вопросам и задачам, включенным в программу ГЭ (предэкзаменационная консультация).

Порядок проведения компьютерного тестирования в рамках ГИА следующий:

- 1) Тест состоит из 50 заданий, охватывающих основное содержание ОП ВО;
- 2) Обучающемуся отводится не менее 2 минут для ответа на каждое задание в составе теста;
- 3) Оценка компьютерного тестирования проводится по 100-балльной шкале. При этом тестовая часть считается успешно пройденной, если обучающийся по итогам теста набрал 51 и более баллов;
- 4) Успешное прохождение обучающимся тестовой части является допуском к прохождению основной части ГЭ.
- 5) Обучающиеся, не прошедшие тестовую часть по причине неявки на испытание по неуважительной причине или в связи с получением по итогам испытания 50 и менее баллов, не допускаются к прохождению основной части ГЭ и отчисляются из Университета в установленном порядке (как не выполнившие обязанностей по добросовестному освоению ОП ВО и выполнению учебного плана).
- 6) Результаты пробных тестирований не влияют на результаты ГЭ.

ТЕСТОВАЯ ЧАСТЬ государственного экзамена

- Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях;
- Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт;
- Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде;
- Кадровая политика организации

Порядок проведения второго этапа ГЭ следующий:

- 1) В экзаменационном билете должно быть не более двух теоретических вопросов и одного практического задания (расчетных задач, кейсов, ситуационных заданий);
- 2) Не допускается включение в билет теоретических вопросов, не представленных в оценочных материалах к программе ГИА. При включении в билет

практических заданий в оценочных материалах к программе ГИА приводятся несколько типовых задач;

3) Вопросы и практические задания билета должны соответствовать профилю освоённой обучающимися ОП ВО;

4) Перед проведением основной части ГЭ (как правило, за 1 день, но не более чем за 3 календарных дня до экзамена) в обязательном порядке проводится консультирование обучающихся по вопросам, включаемым в билеты, и процедуре проведения ГЭ;

5) При проведении основной части ГЭ ГЭК допускается использование технических средств обучения и контроля, а также профессионального оборудования (в т.ч. их цифровых двойников), которые позволяют комиссии установить уровень сформированности общепрофессиональных и профессиональных компетенций у обучающихся в рамках требований ОС ВО.

Процедура проведения Государственного экзамена для программы подготовки 38.04.04 “Управление персоналом”.

В целях подготовки к процедуре сдачи государственного экзамена в период проведения тестовой части ГЭ студент-выпускник получает для ознакомления и работы кейс.

Студент получает экзаменационный билет на открытом заседании ГЭК в присутствии членов ГЭК. Вместе с экзаменационным билетом с теоретическими вопросами студент получает 2-а индивидуальных вопроса к кейсу, выданному для ознакомления ранее.

На подготовку отводится время в пределах 1 часа. Ответ на теоретические вопросы билета должен быть письменным в формате развернутого плана-конспекта. Ответы на вопросы кейса должны иметь письменное аргументированное обоснование. Ответы на теоретические вопросы озвучиваются студентом-выпускником перед членами ГЭК.

При этом члены ГЭК вправе задавать дополнительные вопросы, имеющие непосредственное отношение к содержанию билета. Ответы на вопросы кейса проверяются членами ГЭК после окончания ответа на теоретические вопросы.

Подписанные студентом-выпускником листы ответов в обязательном порядке передаются секретарю ГЭК.

Оценивание результатов сдачи ГЭ проводится в соответствии с методикой, изложенной в оценочных материалах, представленных в Приложении к настоящей программе ГИА.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ государственного экзамена

- Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика;
- Кросс-культурный менеджмент;
- Кадровая безопасность и охрана труда;

- Управление талантами;
- Теория личности: психология, лидерство, работа в команде;
- Стратегическое управление персоналом в международных компаниях;
- Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности;
- Инновационные технологии принятия кадровых решений;
- Оценка эффективности труда и управления персоналом

Перечень вопросов по программе “Управление персоналом в кросс-культурной среде”, выносимых на Государственный экзамен

- **Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика**
 1. Рекрутмент в системе управления персоналом организации.
 2. Технологии и инструменты классического рекрутмента.
 3. Ключевые показатели эффективности рекрутмента.
 4. Массовый рекрутмент.
 5. Аутсорсинг как направление рекрутмента.
 6. Поиск и подбор молодых специалистов и выпускников вузов.
 7. Подбор руководителей высшего звена управления и междоународный поиск.
- **Кросс-культурный менеджмент**
 1. Подготовка персонала к работе в кросс-культурной среде. Барьеры восприятия «чужой культуры» и кросс-культурная адаптация
 2. Особенности делового взаимодействия с представителями моноактивных культур
 3. Особенности делового взаимодействия с представителями полиактивных культур
 4. Особенности делового взаимодействия с представителями реактивных культур
 5. Формирование российской деловой культуры: проблемы и перспективы развития
- **Кадровая безопасность и охрана труда**
 1. Кадровая безопасность организации как объект управления
 2. Стратегические цели и приоритеты, снижающие кадровую безопасность организации
 3. Порядок проведения «проверочных» мероприятий с кандидатами для работы в компании.
 4. Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности
 5. Охрана труда: организация и планирование мероприятий
 6. Система организации проведения специальной оценки условий труда в РФ.
- **Управление талантами**

1. «Talent Management» как направление кадрового менеджмента.
2. Компетентностный подход в управлении талантами
3. Технологии привлечения и выявления потенциально талантливых сотрудников
4. Технологии управления талантами: удержание и развитие
5. Методы управления талантами в современной компании
6. Инструменты саморазвития талантов

- **Теория личности в HR:**

1. Личность как предмет психологического познания.
2. Индивидуальные психологические свойства и особенности личности.
3. Поведенческое лидерство
4. Ситуационное лидерство
5. Качества и навыков, свойственные эффективным лидерам
6. Составляющие процесса командообразования, методы и ошибки

- **Стратегическое управление персоналом в международных компаниях**

1. Сущность, основные цели и функции стратегического управления персоналом международной компании.
2. Сущность и основные направления развития трудового потенциала в системе стратегического управления персоналом.
3. Основные типы стратегии управления персоналом компании.
4. Основные направления стратегического управления персоналом в условиях цифровой трансформации экономики.
5. Сущность, основное содержание и этапы стратегического планирования персонала компании.
6. Социальные стратегии в системе управления персоналом компании

- **Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности**

1. Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности
2. Структура, функции и механизм трудовой мотивации.
3. Модели управления мотивацией в организациях
4. Корпоративные системы мотивации и стимулирования труда
5. Управление деструктивной мотивацией Понятие и виды деструктивной мотивации.

- **Инновационные технологии принятия кадровых решений**

7. Сущность управленческих решений и специфика кадровых решений

8. Методы диагностики проблем в управлении персоналом и кадровой работе
9. Организация разработки и реализации управленческих решений в кадровой работе
10. Разработка и внедрение нововведений и инноваций в кадровой работе
11. Информационно-аналитическая поддержка процессов разработки и принятия кадровых решений
12. Управление инновационными процессами на предприятиях и в организациях
13. Контроль и оценка эффективности управленческих решений.

▪ **Оценка эффективности труда и управления персоналом**

1. Сущность и виды труда в организации.
2. Производительность труда индивида в компании.
3. Процедура оценки персонала
4. Методы оценки эффективности труда персонала
5. Социально-психологические методы оценки персонала
6. Оценка эффективности труда руководящего персонала.
7. Оценка эффективности деятельности HR-службы (СУП)

ТИПОВЫЕ ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ

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

Примерные задания для тестовой части государственного экзамена:

1 Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?

- а) планирование;
- б) прогнозирование;
- в) мотивация;
- г) составление отчетов;
- д) организация.

2. **Управленческий персонал включает:**

- а) вспомогательных рабочих;
- б) сезонных рабочих;
- в) младший обслуживающий персонал;
- г) руководителей, специалистов;
- д) основных рабочих.

3 Должностная *инструкция на предприятии разрабатывается с целью:*

- а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;
- б) найма рабочих на предприятие;
- в) отбора персонала для занимания определенной должности;

- г) согласно действующему законодательству;
- д) достижения стратегических целей предприятия.

4. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направлено:

- а) на разработку новых видов продукции;
- б) на определение стратегического курса развития предприятия;
- в) на создание дополнительных рабочих мест;
- г) на перепрофилирование деятельности предприятия;
- д) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.

5. Что включает инвестирование в человеческий капитал?

- а) вкладывание средств в производство;
- б) вкладывание средств в новые технологии;
- в) расходы на повышение квалификации персонала;
- г) вкладывание средств в строительство новых сооружений.
- д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.

6. Человеческий капитал — это:

- а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.
- б) вкладывание средств в средства производства;
- в) нематериальные активы предприятия.
- г) материальные активы предприятия;
- д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.

7. Функции управления персоналом представляют собой:

- а) комплекс направлений и подходов работы с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;
- б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;
- в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;
- г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;
- д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.

8. Потенциал специалиста – это:

- а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;
- б) здоровье человека;
- в) способность адаптироваться к новым условиям;
- г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;
- д) способность человека производить продукцию

9. Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию:

- а) переводение с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности;
- б) переводение с одной работы на другую без изменения заработной ты или уровня ответственности;
- в) освобождение рабочего;
- г) понижение рабочего в должности;

д) повышение рабочего в должности.

10. Профессиограмма — это:

а) перечень прав и обязанностей работников;

б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;

в) это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку.

г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;

д) перечень всех профессий.

11. Комплексная оценка работы — это:

а) оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов;

б) определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы, и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов;

в) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов;

г) определение профессиональных знаний и привычек с помощью специальных тестов с их дальнейшей расшифровкой.

д) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью социологических опросов.

Ситуационные задания (кейсы) для комплексной оценки компетенций выпускников

Требования к кейс-заданию для ГИА по направлению «Управление персоналом», магистерская программа «Управление персоналом в кросс культурной среде»

14. Объем кейса – не более 1 стр. 12 шрифтом

15. Кейс должен содержать:

15.2. Заголовок. Важно, чтобы заголовок отражал суть кейса и заранее давал представление о ситуации, которая будет рассматриваться далее.

15.3. Описание ситуации. Ситуация, описанная в кейсе должна содержать проблематику по одной или нескольким дисциплинам, включенным в перечень дисциплин для ГИА по направлению «Менеджмент». Ситуация должна содержать управленческую проблему (проблемы) и ее (их) причинно-следственные связи. Для того, чтобы информация воспринималась легче, ситуацию можно разбить на пункты.

16. Вопросы к кейсу (не более 2 вопросов).

17. Проблемная ситуация не должна иметь возможности двоякого толкования – ответы на вопросы кейса должны быть однозначными.

Ответ на кейс-задание должен содержать:

1. Анализ ситуации, диагностика проблем(ы) и их (ее) формулировка, определение причинно-следственных связей, главной проблемы и второстепенных.
2. Ответы на поставленные вопросы к кейс-заданию или найденные решения.

Пример кейса

Кейс 1

Компания «Декстер» была приобретена другой, более молодой и динамичной компанией. Как это часто бывает в подобных случаях, новые владельцы столкнулись с принципиальной разницей в корпоративной культуре. На встречу, посвященную слиянию, сотрудники «Декстера» пришли в темных костюмах, белых рубашках, галстуках и черных ботинках и сели по одну сторону стола. По другую сторону стола расположились менеджеры новой компании, одетые в джинсы, цветные майки и кроссовки. У нового генерального директора длинные волосы были завязаны хвостом. По признанию старого директора компании «Декстер», он и его коллеги почувствовали себя людьми из прошлого века. И не удивительно, что двум сторонам было крайне трудно найти общий язык. Для этого были приглашены специалисты в области кадрового консультирования. Их задача состояла в подробном исследовании стиля управления и культуры новой компании, чтобы помочь бывшим сотрудникам «Декстера» приспособиться к переменам в стиле работы. По оценке компании DBM, обычно сотрудники организации, условно распределяются на следующие группы в следующей пропорции: 20% – фундаменталисты, 20 % – новаторы и 60% – хамелеоны. В условиях перехода эксперты особое внимание рекомендуют уделить хамелеонам.

Контрольные вопросы

18. Как провести диагностику существующей ситуации?
19. Какую информацию необходимо получить о персонале компании «Декстер»?
20. Какие этапы исследования вы бы выделили? Сформируйте предложения по адаптации персонала

5. ТРЕБОВАНИЯ К ВКР И ПОРЯДОК ЕЁ ЗАЩИТЫ

ВКР представляет собой выполненную обучающимся (несколькими обучающимися совместно) работу, демонстрирующую уровень подготовленности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности.

Перечень тем выпускных квалификационных работ, предлагаемых обучающимся к выполнению, утверждается распоряжением руководителя ОУП, реализующего ОП ВО, и доводится руководителем программы до сведения обучающихся выпускного курса не позднее чем за 6 месяцев до даты начала ГИА.

После выбора темы ВКР не позднее чем за 7 месяцев до даты начала ГИА обучающийся предоставляет руководителю выпускающего БУП, реализующего осваиваемую обучающимся ОП ВО, заявление об утверждении выбранной им темы и назначении руководителя ВКР.

По письменному заявлению обучающегося (нескольких обучающихся, выполняющих ВКР совместно), ОУП может предоставить обучающемуся (нескольким обучающимся) возможность подготовки и защиты ВКР по теме,

предложенной обучающимся (несколькими обучающимися), в случае обоснованности целесообразности выполнения ВКР по предложенной теме для практического применения в соответствующей области профессиональной деятельности или на конкретном объекте профессиональной деятельности по профилю осваиваемой (-ых) ОП ВО.

Для подготовки ВКР не позднее чем за 6 месяцев до начала ГИА за обучающимися выпускного курса приказами проректора Университета, курирующего образовательную деятельность по ОП ВО, закрепляются окончательные темы и руководители ВКР из числа работников РУДН. Указанные приказы формируются каждым ОУП для ОП ВО, на которых имеются обучающиеся, оканчивающие освоение ОП ВО в текущем учебном году, и согласовываются с УОП.

За обучающимися, выполняющими ВКР совместно, вышеуказанными приказами закрепляется один руководитель ВКР из числа работников Университета, а также при необходимости распоряжением руководителя выпускающего БУП закрепляется один или несколько консультантов, которые могут быть как работниками РУДН, так и являться работниками иных организаций.

Обучающийся обязан не позднее 30 календарных дней после утверждения соответствующим приказом темы его ВКР получить у руководителя ВКР задание на выполнение работы.

К защите ВКР допускается обучающийся, сдавший ГЭ.

К защите допускается только полностью законченная ВКР, подписанная выпускником (выпускниками), её выполнившим, руководителем, консультантом (при наличии), руководителем выпускающего БУП и ОУП и проверку на объём заимствований (в системе «Антиплагиат»). К ВКР, допущенной до защиты, в обязательном порядке прикладывается отзыв руководителя о работе выпускника при подготовке ВКР.

Не позднее чем за 5 календарных дней до защиты ВКР руководитель ВКР подготавливает письменный отзыв о работе обучающегося при выполнении работы и знакомит с отзывом обучающегося.

Руководитель ВКР представляет отзыв секретарю ГЭК не позднее чем за 2 календарных дня до защиты работы.

В случае выполнения ВКР несколькими обучающимися руководитель ВКР в установленные сроки подготавливает отзыв об их совместной работе, знакомит с отзывом обучающихся и представляет его секретарю ГЭК не позднее чем за 2 календарных дня до дня защиты ВКР.

При отрицательном отзыве руководителя ВКР вопрос о допуске работы к защите рассматривается на заседании соответствующего выпускающего БУП с участием руководителя ВКР и приглашением на заседание обучающегося. На заседании БУП заслушиваются доводы руководителя ВКР и обучающегося (при его присутствии) и может быть принято одно из следующих решений:

- допустить ВКР к защите в установленные расписанием ГИА сроки;

- допустить ВКР к защите в сроки, установленные деканатом/ дирекцией ОУП (вне расписания ГИА в пределах текущего календарного года; на основании приказа «О продлении сессии»);

- в случае отсутствия законченной ВКР, выполненной по утвержденной теме и оформленной в соответствии с установленными требованиями, не допустить обучающегося к защите ВКР в текущем календарном году и представить обучающего к отчислению, как не выполнившего обязанностей по добросовестному освоению образовательной программы и выполнению учебного плана.

Выписка из протокола заседания БУП предоставляется в деканат/ дирекцию соответствующего ОУП и секретарю ГЭК.

Рукопись выполненной ВКР проверяется¹:*

- лицом, уполномоченным руководителем соответствующего выпускающего БУП (нормоконтролер; утверждается распоряжением руководителя выпускающего БУП на учебный год), на предмет соответствия оформления пояснительной записки и графической презентационной части ВКР установленным правилами подготовки, оформления и защиты ВКР²;

- руководителем ВКР или лицом, уполномоченным руководителем соответствующего выпускающего БУП, на объём заимствования³. Итоги указанной проверки в виде соответствующего протокола (справки) передаются руководителем ВКР секретарю ГЭК не позднее чем за 2 календарных дня до дня защиты ВКР.

Не позднее чем за 2 календарных дня до дня защиты ВКР рукопись ВКР, оформленной в соответствии с установленными правилами подготовки, оформления и защиты ВКР и согласованной (подписанной) в установленном порядке, передаётся обучающимся (несколькими обучающимися, выполнившими данную ВКР) секретарю ГЭК на бумажном носителе и в форме электронной копии документа (в виде архива в формате: *.zip или *.rar, содержание которого регламентируется п.11.4. настоящего Порядка).

Правила подготовки, оформления и защиты ВКР, включая виды, формы, типовое содержание ВКР, требования к её оформлению, порядок выполнения ВКР, порядок защиты и критерии оценки ВКР, а также требования к руководителю ВКР устанавливаются выпускающим БУП, реализующим соответствующую ОП ВО (с

¹ Приказ от 28.05.2024 №290 «О введении в действие изменений в Порядок проведения итоговой аттестации обучающихся по основным профессиональным образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры, реализуемым в ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов»

² Правила подготовки, оформления и защиты ВКР устанавливаются и утверждаются на заседании соответствующего выпускающего БУП с учетом требований, установленным стандартом (при наличии таких требований) и в соответствии с Порядком проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры, утвержденным приказом Минобрнауки России от 29.06.2015 №636, и размещается на странице ГИА в ТУИС в виде приложения к программе ГИА не позднее чем за 6 месяцев до начала ГИА. Применение генеративного интеллекта при подготовке ВКР регламентируются отдельными локальными нормативными актами РУДН

³ Приказ от 30.03.2018 №228 «Об утверждении регламента использования системы «Антиплагиат» для проверки письменных учебных работ в РУДН»

учетом действующего законодательства Российской Федерации, образовательных стандартов (при наличии таких требований), и локальных нормативных актов РУДН), утверждаются на заседании БУП и отражаются в программе ГИА или в приложении к программе ГИА.

Признать утратившим силу приказ ректора РУДН от 30.11.2016 №878 «Об утверждении Правил подготовки и оформления выпускной квалификационной работы выпускника Российского университета дружбы народов» (с изменениями, внесенными приказом от 30.03.2018 №228 и приказом от 21.05.2020 №275).

Тексты ВКР (электронные копии подписанных и прошедших защиту ВКР, изготовленных на бумажном носителе), за исключением текстов, содержащих сведения, составляющие государственную тайну, размещаются в электронно-библиотечной системе РУДН (ЭБС) и хранятся в течение срока, установленного действующей номенклатурой дел РУДН. Порядок хранения текстов ВКР, составляющих государственную тайну, регулируется отдельным локальным актом, разработанным с соблюдением требований, предусмотренных законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами в области защиты государственной тайны.

ВКР на бумажном носителе возвращаются обучающимся, их выполнившим, в течение 30 календарных дней по окончании ГИА, по истечении указанного срока ВКР утилизируется БУП в установленном в Университете порядке.

С целью выявления и своевременного устранения недостатков в структуре, содержании и оформлении ВКР, не позднее чем за 14 дней до даты её защиты, проводится репетиция защиты обучающимися своей работы (предзащита) в присутствии руководителя ВКР и других преподавателей выпускающего БУП.

Защита ВКР проводится на открытом заседании государственной экзаменационной комиссии (ГЭК).

Аттестационное испытание проводится в виде устного доклада обучающихся с обязательной мультимедийной (графической) презентацией, отражающей основное содержание ВКР.

По завершению доклада защищающиеся дают устные ответы на вопросы, возникшие у членов ГЭК по тематике, структуре, содержанию или оформлению ВКР и профилю ОП ВО.

Регламент подготовки и проведения защит студентами выпускных квалификационных работ в устной форме на иностранных языках в РУДН

1. Защита ВКР на иностранном языке студентами ООП ВО проходит в соответствии с календарными учебными графиками, утвержденными в установленном в РУДН порядке.

2. Защита ВКР на иностранном языке является обязательной для студентов, освоивших по очной форме обучения программы бакалавриата и специалитета, в

учебных планах которых предусмотрено не менее 20 кредитов изучения иностранных языков и дисциплин на иностранных языках.

4. Защита ВКР на иностранном языке является обязательной для студентов, освоивших программы магистратуры.

5. К защите ВКР на иностранном языке допускается студенты, успешно завершившие в полном объеме освоение ООП ВО и успешно прошедшие все другие виды итоговых аттестационных испытаний, а также студенты, не прошедшие предыдущее государственное аттестационное испытание по уважительной причине в том числе и по дисциплинам, предусматривающим освоение иностранного языка.

6. Кафедра иностранных языков основного учебного подразделения (далее - ОУП) определяет списочный состав студентов для защиты ВКР на иностранных языках с учетом:

а) перечня освоенных студентами иностранных языков в рамках обучения по ООП ВО;

б) результатов успеваемости по изучению иностранных языков;

в) перечня иностранных языков, преподаваемых на кафедре иностранных языков соответствующего ОУП.

7. Заведующий кафедрой иностранных языков ОУП назначает лиц из числа профессорско-преподавательского состава для проведения консультаций по подготовке текста выступления (доклада) на иностранном языке по теме ВКР

(далее – преподаватель-консультант) не позднее, чем за 2,5 месяца до даты защиты ВКР.

8. Заведующий кафедрой иностранных языков ОУП направляет список студентов, с указанием иностранного языка для защиты ВКР и данных (фамилии, имени отчества, последнее – при наличии) преподавателя-консультанта в деканат/учебную часть ОУП; указанный список утверждается распоряжением руководителя ОУП не позднее, чем за 2 месяца до даты защиты ВКР.

9. Студент имеет право изменить иностранный язык для защиты ВКР и, соответственно, изменить преподавателя-консультанта по иностранному языку не позднее чем за 3 недели до даты защиты, направив письменное заявление на имя заместителя декана по учебной работе, согласованное с заведующим кафедрой иностранных языков ОУП и научным руководителем.

10. Текст выступления (доклада) на иностранном языке проверяется преподавателем-консультантом и согласовывается с преподавателем-консультантом кафедры иностранных языков не позднее, чем за 1 неделю до даты защиты, и прилагается к ВКР.

11. Текст выступления (доклада) по теме ВКР на иностранном языке и его перевод передается преподавателем-консультантом секретарю государственной

экзаменационной комиссии (далее ГЭК) не позднее, чем за три дня до защиты;

секретарь ГЭК размножает текст выступления (доклада) в количестве экземпляров, соответствующих числу членов ГЭК.

12. Защита ВКР на иностранном языке осуществляется в форме авторского доклада, на который отводится, как правило, до 10 минут для обучающихся по программам бакалавриата и специалитета, до 15 минут для обучающихся по программе магистратуры, по решению ГЭК.

13. Выступление (доклад) на иностранном языке может сопровождаться презентацией основного содержания работы на русском языке.

14. По усмотрению членов ГЭК, вопросы студентам могут задаваться на русском языке или на том иностранном языке, на котором проходит защита ВКР.

15. Ответы студентов осуществляются на том же языке, на котором заданы вопросы членами ГЭК.

16. На защите ВКР присутствует преподаватель кафедры иностранных языков, который за один рабочий день до защиты по представлению преподавателя-консультанта знакомится с текстом выступления (доклада) и оказывает поддержку на защите в части перевода текста выступления (доклада) для членов ГЭК (в случае необходимости) и оценивает качество профессионально ориентированной иноязычной подготовки студента.

17. В протоколе заседания ГЭК делается отметка о защите выпускной работы на иностранном языке.

Этапы выполнения ВКР, требования к структуре, объему, содержанию и оформлению, а также перечень обязательных и рекомендуемых документов, представляемых к защите указаны в соответствующих методических указаниях.

Оценивание результатов защиты ВКР проводится в соответствии с методикой, изложенной в оценочных материалах, представленных в Приложении к настоящей программе ГИА.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОВЕДЕНИЯ ГИА

ауд.	Наименование	Наименование
17	Учебная аудитория	Мультимедиа проектор - 2 шт., звуковая трибуна - 1 шт., экран - 2 шт.
19	Компьютерный класс	Системный блок Iru Intel i7 3160 MHz/16 GB/600 GB/DVD/audio - 21 шт., монитор 23" Acer G236HL- 21 шт., мультимедиа проектор Casio XJ-V100W - 1 шт. , экран моторизованный Digis Electra 200*150 Dsem-4303-1 шт.
21	Компьютерный класс	Системный блок Iru Intel i7 3160 MHz/16 GB/600 GB/DVD/audio - 21 шт., монитор 23" Asus VS239HV – 21 шт., мультимедиа проектор Casio XJ-V100W - 1 шт, экран моторизованный Digis Electra 200*150 Dsem-4303-1 шт.

23	Компьютерный класс	Системный блок Iru Intel i7 3160 MHz/16 GB/600 GB/DVD/audio - 21 шт., монитор 23" Acer G236HL - 21 шт., мультимедиа проектор Casio XJ-V100W - 1 шт., экран моторизованный Digis Electra 200*150 Dsem-4303 - 1 шт.
25	Компьютерный класс	Системный блок Norbelli Intel Intel i5 3200 MHz/8192 MB/500 GB/DVD/audio - 21 шт., монитор Philips 234E5Q – 21 шт., мультимедиа проектор Casio XJ-V100W - 1 шт., экран моторизованный Digis Electra 200*150 Dsem-4303 - 1 шт.
27	Компьютерный класс	Моноблок Lenovo AIO-510-22ISH Intel I5 2200 MHz/8 GB/1000GB/DVD/audio, монитор 21" - 21 шт., Мультимедиа проектор Casio XJ-V100W - 1 шт., экран моторизованный Digis Electra 200*150 Dsem-4303 - 1 шт.
29	Компьютерный класс	Моноблок Lenovo AIO-510-22ISH Intel I5 2200 MHz/8 GB/1000 GB/DVD/audio, монитор 21" – 21шт.,Мультимедиа проектор Casio XJ-V100W - 1 шт., экран моторизованный Digis Electra 200*150 Dsem-4303- 1 шт.
101	Учебная аудитория	Мультимедиа проектор - 2 шт., звуковая трибуна - 1 шт., экран -2 шт.
103	Учебная аудитория	Мультимедиа проектор - 1 шт., экран -1 шт.
105	Учебная аудитория	Мультимедиа проектор - 1 шт., экран -1 шт.
107	Учебная аудитория	Мультимедиа проектор - 1 шт., экран -1 шт.
109	Учебная аудитория	Мультимедиа проектор - 1 шт., оборудование конференц-связи, DVD- рекодер, звуковое оборудование, экран - 1 шт.
430	Компьютерный класс	Моноблок Lenovo AIO-300-22ISH Intel I5 2200 MHz/8 GB/1000 GB/DVD/audio, монитор 21" - 21 шт., мультимедиа проектор Casio XJ-V100W - 1 шт, экран моторизованный Digis Electra 200*150 Dsem-4305 -1 шт.
432	Компьютерный класс	Системный блок Silicon Intel Intel i3 3400 MHz/4096 MB/500 GB/DVD/audio – 21 шт., монитор 21,5" BenQ DL2215 – 21 шт., мультимедиа проектор Casio XJ-V100W – 1 шт., экран моторизованный Targa 220*220 – 1 шт.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГИА

7.1 Содержание дисциплин и рекомендуемая литература (базовые дисциплины):

Дисциплина Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях

3. Становление и эволюция научных концепций управления персоналом.

Предпосылки формирования научного подхода к управлению персоналом. Возникновение научного управления персоналом. Классические теории управления персоналом (Ф. Тейлор, Г. Форд, А. Файоль, А.К. Гастев и др.). Теории человеческих отношений (Э. Мэйо, К. Арджерис, Р. Ликарт и др.). Теории человеческих ресурсов (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Макгрегор). Современные теории управления человеческими ресурсами.)

4. Система управления персоналом современной международной компании. Кадровая служба компании.

Понятие системы управления персоналом и её основные элементы. Понятие кадровой службы и её место в системе управления персоналом. Организационная структура кадровой службы современной международной компании)

5. Проблемы управления персоналом в условиях формирования цифровой экономики.

Становление цифровой экономики и промышленная революция 4.0. Изменения требований к человеческим ресурсам в новых условиях. Проблемы и новые возможности в условиях цифровой экономики. Новые задачи и требования к системе управления человеческими ресурсами. Переход от управления человеческими ресурсами к управлению талантами.

6. Теория человеческого капитала: её основные положения и значение для развития системы управления персоналом современных компаний.

Становление и развитие теории человеческого капитала (Т. Шульц, Г. Беккер, С. Кузнец, С. Р. Лукас и др.). Понятие, структура и уровни человеческого капитала. Сущность управления персоналом компании как человеческим капиталом. Требования к системе управления персоналом с позиции теории человеческого капитала.

7. Корпоративная социальная политика и корпоративная социальная ответственность в системе управления персоналом современной международной компании.

Сравнительный анализ понятий «корпоративная социальная политика» и «корпоративная социальная ответственность». Социальное содержание управления человеческими ресурсами компании. Внутренняя и внешняя корпоративная социальная политика, их основные цели и задачи. Социальные программы компаний и их роль в решении проблем управления персоналом)

8. Социальная защита в системе управления человеческим капиталом современной компании. Социальное страхование персонала.

Понятие социальной защиты. Основные формы и методы социальной защиты персонала организации. Обязательное и дополнительное социальное страхование работников: сущность, основные направления, нормативные основы.

9. Социальное партнерство как эффективный механизм организации социально-трудовых отношений современной международной компании.

Понятие социального партнерства как идеологии и технологии управления социально-трудовыми отношениями. Нормативная основа социального партнерства. Стороны, принципы и уровни социального партнерства. Основные органы и формы социального партнерства. Коллективный договор и трехсторонние соглашения в системе социального партнерства.

Дисциплина Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт

10. Сущность кадрового менеджмента современного предприятия

Предмет, задачи и содержание кадрового менеджмента. Модели кадрового менеджмента. Трансформация кадрового менеджмента. Основные элементы кадрового менеджмента. Этапы кадрового менеджмента. Функции кадрового менеджмента. Инструменты и технологии кадрового менеджмента. Кадровый менеджмент в России. Основные проблемы и тенденции развития.

11. Цикл кадрового менеджмента

Задачи кадрового менеджмента в период формирования организации. Задачи кадрового менеджмента в период интенсивного роста организации. Задачи кадрового менеджмента в период стабилизации. Кадровый менеджмент в процессе слияния и поглощения.

12. Профессиональные роли HR-менеджера по персоналу.

Понятие менеджер по персоналу. Управленческие роли менеджера по персоналу. Ключевые области компетентности менеджера по персоналу.

13. HR-служба во время кризиса

Задачи кадровой службы во время кризиса. Типология кризисных ситуаций. Типология ситуаций собственного кризиса. Основные моменты кадрового кризиса. Преодоление кризиса в организации при помощи персонала.

14. Кадровые технологии

Содержание и основные функции кадровых технологий. Требования к кадровым технологиям. Необходимые условия и критерии эффективности. Базовые кадровые технологии.

Дисциплина Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде

1. Профессиональное развитие сотрудника в компании.

Сущность и понятия профессионального развития. Цели профессионального развития. Виды профессионального развития. Профессионально-должностное, профессионально квалификационное и личностно-профессиональное развитие. Элементы системы профессионального развития работников в компании.

2. Профессиональный отбор в компании как метод оценки потребности развития сотрудника.

Понятие и сущность профессионального отбора. Четыре группы показателей, использующиеся при профессиональном профотборе. Задачи профессионального отбора в компании. Области применения профессионального отбора. Понятие и сущность профессиональной психодиагностики. Объекты профессиональной психодиагностики.

3. Методы обучения сотрудников компании.

Понятие и сущность обучения. Задачи обучения сотрудников в компании. Обучение на рабочем месте и обучение вне рабочего места. Традиционные и современные методы обучения сотрудников. Этапы обучения сотрудников в компании.

4. Карьера как инструмент развития персонала в компании.

Феномен карьеры в современном обществе. Типы и виды карьеры. Закономерности карьерного развития: этапы карьеры. Понятие и сущность карьерной лестницы. Понятие и признаки «карьерного тупика». Управление карьерой: основные инструменты. Личное управление карьерой (карьерный самоменеджмент) как способ развития карьеры.

5. Кадровый резерв как инструмент развития персонала на предприятии.

Понятие кадрового резерва. Виды кадрового резерва. Ключевые задачи кадрового резерва. Особенности работы с кадровым резервом компании.

Дисциплина Кадровая политика организации

15. Государственная и муниципальная кадровая политика как теория и учебная дисциплина

Понятие государственной и муниципальной кадровой политики, ее роль и место в общественной жизни.

Объект и предмет учебного курса, его общие особенности. Цели и задачи курса «Государственная и муниципальная кадровая политика». Методы и функции данной учебной дисциплины. Структура курса.

«Государственная и муниципальная кадровая политика» в системе социально-политических, организационно-управленческих и государственно-правовых дисциплин.

16. Реализация государственной кадровой политики: цели, содержание, принципы. Механизм реализации государственной кадровой политики

Стратегии развития человеческих ресурсов. Кадровая политика современной организации. Управление персоналом и стратегия организации.

Система управления кадрами в государственном органе. Кадровые службы в системе государственного управления: эволюция, структура и статус. Изменение места и роли кадровых служб в системе управления персоналом государственного органа.

Прогнозирование персонала. Кадровое планирование: принципы, методы и виды. Исследование рынка рабочей силы. Кадровый резерв и его формирование в государственных органах.

17. Муниципальная кадровая политика: цели, задачи, принципы и механизмы

Задачи формирования эффективной системы муниципального управления. Система органов местного самоуправления. Потребность в кадровом обеспечении муниципальных органов. Проблемы кадрового обеспечения органов муниципального управления. Современные требования к кадрам в системе муниципального управления.

Субъекты и объекты муниципальной кадровой политики. Ее цели, задачи и принципы. Этапы формирования муниципальной кадровой политики. Концепция муниципальной кадровой политики.

Соотношение государственной и муниципальной кадровой политики

18. Современные социально-демографические процессы как объект государственной кадровой политики

Система демографических показателей. Социально-демографическая ситуация в Российской Федерации за последнее десятилетие. Демографические и кадровые процессы и тенденции в мире, в России, в Саратовской области.

Основные социально-демографические проблемы и пути их разрешения. Степень и возможности влияния государства на демографические и кадровые процессы в Российской Федерации.

19. Технологии государственной и муниципальной кадровой политики

Привлечение и набор персонала на государственную службу. Методы внешнего и внутреннего набора.

Отбор персонала. Основные стадии и принципы отбора персонала в государственные организации. Содержание и правила заключения трудового договора (контракта) в системе государственного управления.

Особенности и виды адаптации госслужащих. Введение в должность и его формы. Адаптация к руководящей должности.

Основные тенденции развития персонала государственной организации. Обучение кадров, его роль, методы и виды. Карьера сотрудника, госслужащего. Управление карьерой. Принцип Питера.

Перемещение персонала: повышение, понижение, перевод (ротация) и увольнение.

Формирование системы непрерывного развития кадрового потенциала организации.

Понятие оценки кадров. Значение и задачи оценки в кадровой деятельности. Виды и методы оценки. Значение системы измерений и показателей объектов оценки. Оценка потенциала, служебной деятельности (отношение и результат), эффективности.

Особенности оценки кадрового потенциала страны, города, организации. Оценка малых групп, работников. Аттестация в системе государственной службы как инструмент реализации кадровой политики.

Проблемы оценки в системе государственной кадровой политики и пути ее совершенствования

20. Кадровые стратегии и технологии в муниципальном управлении

Система муниципальных органов в Москве и Московской области. Должности муниципальной службы. Квалификационные требования к лицам, замещающим должности муниципальной службы. Понятие профессионализма Москвы и Московской области. Система подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров органов муниципального управления.

Понятие оценки кадров и ее значение. Оценка кадрового потенциала органа муниципального управления. Аттестация. Квалификационный экзамен. Проблемы оценки кадров

21. Основные направления реализации муниципальной кадровой политики

Задачи развития кадрового потенциала органов местного самоуправления. Система управления кадрами в муниципальном образовании. Основные субъекты муниципальной кадровой политики.

Роль кадровых служб в реализации муниципальной кадровой политики. Основные направления деятельности кадровых служб органов муниципального управления. Процессы формирования и становления кадровых служб муниципальных органов в РФ. Изменение роли кадровых служб в процессе реформирования системы местного самоуправления в РФ и РБ.

Основные направления развития кадровых подразделений органов муниципального управления и их связь с формированием современной системы местного самоуправления.

Нормативно-правовое и научно-информационное обеспечение муниципальной кадровой политики. Учебно-методическое обеспечение и организационное обеспечение муниципальной кадровой политики.

Программы кадрового обеспечения системы муниципального управления.

22. Социально-демографические и кадровые процессы в системе муниципального управления

Основные тенденции развития социально-демографических процессов в муниципальных образованиях. Связь демографических и кадровых процессов. Основные социально-демографические проблемы и пути их решения. Возможности регулирования демографических и кадровых процессов в муниципальном образовании.

Цели и задачи муниципальной кадровой политики в муниципальных образованиях. Оценка кадровой ситуации в муниципальном образовании. Определение эффективности реализации муниципальной кадровой политики. Основные проблемы и направления совершенствования муниципальной кадровой политики.

23. Кадровое планирование. Управление профессиональной карьерой муниципальных служащих

Прогнозирование персонала. Кадровое планирование, его принципы, методы и виды.

Привлечение и набор персонала. Прием на муниципальную службу. Методы внешнего и внутреннего набора. Конкурс на замещение вакантной должности. Основные принципы и этапы отбора персонала.

Введение в должность и его формы. Адаптация на муниципальной должности. Карьера муниципального служащего. Перемещение персонала. Карьерный рост. Прекращение муниципальной службы. Понятие кадрового резерва: его формирование и работа с ним.

24. Основные направления повышения эффективности муниципальной кадровой политики в свете муниципальной реформы

Кадровые процессы в органах муниципального управления в РФ: основные тенденции и направления развития. Пути, формы и методы регулирования кадровых процессов. Совершенствование муниципальной кадровой политики и проблемы реформы системы местного самоуправления.

Основные проблемы реализации кадровой политики. Главные направления совершенствования муниципальной кадровой политики. Пути повышения эффективности муниципального управления

25. Основы государственной кадровой политики в Российской Федерации

Цели и задачи кадровой политики на уровне города, района РФ. Система показателей уровня развития человеческих ресурсов. Оценка кадровой ситуации в районе, городе.

Особенности и возможности государственных органов в формировании кадрового потенциала города, района. Основные проблемы и направления кадровой работы в районе, городе РФ. Определение эффективности кадровой работы городской, районной администрации.

7.2 Содержание дисциплин и рекомендуемая литература (профильные дисциплины):

Дисциплина Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика

1. Рекрутмент в системе управления персоналом организации.

Сущность и содержание понятия «рекрутмент». Внешний и внутренний рекрутмент. Сравнительный анализ отечественной и зарубежной рекрутинговых практик.

2. Технологии и инструменты классического рекрутмента.

Привлечение персонала в организацию: основные этапы набора и отбора персонала, их характеристика. Подходы к разработке политики набора персонала. Составление должностных инструкций. Основные подходы к формулированию требований к кандидатам. Сравнительная характеристика источников набора персонала. Принципы привлечения персонала. Проектирование системы отбора

кандидатов. Основные источники информации для предварительного отбора кандидатов. Интервью как важный этап отбора персонала, формы проведения и факторы эффективности. Методы тестирования, достоинства и недостатки; условия, повышающие достоверность тестирования. Получение и проверка рекомендаций и отзывов для внешних и внутренних соискателей

3. Ключевые показатели эффективности рекрутмента.

Сущность и классификация ключевых показателей эффективности (KPI). Основные подходы и принципы формирования системы подбора персонала на основе KPI. Характеристика и методика расчета основных ключевых показателей эффективности процесса рекрутинга персонала.

4. Массовый рекрутмент.

Сущность и назначение массового рекрумента. Характеристика методов массового рекрутмента. Особенности подбора персонала на вахту. Транзит рабочей силы.

5. Аутсорсинг как направление рекрутмента.

Понятие и виды аутсорсинга персонала. Особенности подбора временного персонала. Лизинг персонала. Особенности заключения трудового договора при использовании лизинга персонала, формирование лизингового штата, преимущества и недостатки лизинга персонала. Развитие Российского рынка услуг по лизингу персонала.

6. Поиск и подбор молодых специалистов и выпускников вузов.

Разработка программ набора молодых специалистов - Graduate Recruitment Program (GRP). Стажировка. Работа с кадровым резервом.

7. Подбор руководителей высшего звена управления и межстрановой поиск.

Технология Executive search, особенности и область применения. Поиск талантов как новое направление рекрутмента - Talents search (Talents hunting). Board search-формирование или доукомплектование совета директоров. Технология и особенности хедхантинга (headhunting): отечественная и зарубежная практика. Cross-country search-межстрановой поиск персонала.

Дисциплина Кросс культурный менеджмент

1. Подготовка персонала к работе в кросс-культурной среде. Барьеры восприятия «чужой культуры» и кросс-культурная адаптация

Коммуникационный разрыв как следствие недостатка взаимопонимания между представителями разных культур. Кросс-культурный шок и типичные ошибки общения. Симптомы и причины. Этноцентризм. Стереотипное восприятие. Искажение в восприятии реальности. Фазы кросс-культурного шока. Кросс-культурная адаптация как средство преодоления «чужеродности» среды

2. Особенности делового взаимодействия с представителями моноактивных культур

Моноактивные деловые культуры: характерные особенности; анализ представителей данной культуры по функциональным деловым сферам: управление организацией/группой; специфика принятия управленческих решений; межкультурные коммуникации и деловые переговоры

3. Особенности делового взаимодействия с представителями полиактивных культур

Полиактивные деловые культуры: характерные особенности; анализ представителей данных культур по функциональным деловым сферам: управление организацией/группой; специфика принятия управленческих решений; межкультурные коммуникации и деловые переговоры

4. Особенности делового взаимодействия с представителями реактивных культур

Реактивные деловые культуры: типология и характерные особенности; анализ представителей данных культур по функциональным деловым сферам: управление организацией/группой; специфика принятия управленческих решений; межкультурные коммуникации и деловые переговоры

5. Формирование российской деловой культуры: проблемы и перспективы развития

Эволюция российской деловой культуры, современное состояние российской деловой культуры, российская деловая культура среди других культур в современном деловом мире уровень взаимного восприятия и уровень взаимодействия.

Дисциплина Кадровая безопасность и охрана труда

Кадровая безопасность

Кадровая безопасность организации как объект управления Необходимость обеспечения кадровой безопасности. Цели, задачи обеспечения кадровой безопасности. Субъекты, объекты обеспечения кадровой безопасности. Классификация возможных угроз кадровой безопасности и методов противодействия им. Особенности обеспечения кадровой безопасности организаций.

Понятие, типы стратегий обеспечения кадровой безопасности. Факторы, влияющие на выбор стратегии. Стратегия упреждающего противодействия угрозам. Стратегия пассивной защиты от угроз.

Стратегические цели и приоритеты, снижающие кадровую безопасность организации

Стратегия адекватного ответа на угрозы. Стратегические цели и приоритеты, снижающие кадровую безопасность организации. Политика обеспечения кадровой безопасности.

Порядок проведения «проверочных» мероприятий с кандидатами для работы в компании.

Сбор и проверка информации о кандидатах на работу в компанию. Оформление «согласия» на сбор персональных данных. Возможность использования субъектов детективной деятельности для сбора информации. Состав проверяемой информации о кандидате. Порядок анализа резюме. Анкеты для кандидатов на работу. Официальные источники по сбору информации. Использование информационных ресурсов Интернет для сбора информации о кандидате на работу в компанию. Юридическое оформление отказа в приеме на работу. «Растровые признаки опасности» у кандидата на работу. Формирование модели потенциального правонарушителя, применительно к различным должностям. Особенности приема отдельных категорий персонала (топ-менеджеры, лица, назначаемые на должности, связанные с мошенническими рисками и т.д.)

Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности

Подходы к формированию оценочных критериев безопасности персонала организации. Показатели, характеризующие состояние кадровой безопасности на региональном, корпоративном и индивидуальном уровне

Охрана труда

Управление безопасностью организации Принципы построения системы обеспечения корпоративной безопасности. Управление рисками в охране и безопасности труда

Охрана труда женщин и молодежи. Льготы и компенсации по условиям труда этим категориям работающих. Организационная работа по созданию здоровых и безопасных условий труда. Затраты на охрану труда. Затраты на обеспечение работников теплой спецодеждой и обувью по климатическим поясам, индивидуальными средствами защиты, гигиеническими средствами, льготным питанием. Планирование мероприятий по охране труда. Федеральная и государственная инспекции труда в субъекте РФ. Ответственность за нарушение требований охраны труда.

Система организации проведения специальной оценки условий труда в РФ.

Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов. Декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

Исследования (испытания) измерения вредных и (или) опасных производственных факторов. Отнесение условий труда на рабочих местах по степени вредности и (или) опасности к классам (подклассам) условий труда по результатам проведения исследования (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов. Результаты проведения специальной оценки условий труда.

Дисциплина Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом

21. Понятие, предмет, источники, субъекты трудового права

Трудовые отношения, стороны трудовых отношений, основания возникновения трудовых отношений. Соотношение трудового права с кадровой работой

22. Соотношение трудового права и кадровой политики

Трудовой договор. Материальная ответственность сторон трудового договора. Заработная плата

23. Трудовой распорядок, дисциплина труда

Рабочее время и время отдыха. Отпуска

24. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

25. Охрана труда и обеспечение безопасности деятельности персонала

Охрана труда и обеспечение безопасности деятельности персонала. Социальное партнерство в сфере труда. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержание нормы трудового права

Дисциплина Управление талантами

1. «Talent Management» как направление кадрового менеджмента.

Управленческое определение таланта. Сходства и различия в управлении персоналом и управлении талантами. Социально-психологические особенности одаренной, талантливой и инициативной молодежи. Война за таланты. Конфликт ожиданий.

2. Компетентностный подход в управлении талантами,

Ключевые компетенции талантливых сотрудников. Модель компетенций талантливых руководителей. Модель компетенций талантливых исполнителей. Профиль компетенций.

3. Управление наиболее ценными сотрудниками: привлечение, удержание, развитие

Концепция особо ценных сотрудников. Подготовка организации к работе с талантливыми сотрудниками. Подготовка менеджеров к работе с талантливыми сотрудниками. Внутренний и внешний PR.

4. Технологии управления талантами

Коучинг, наставничество, управленческое влияние, вовлечение. Управление по целям. Управление результативностью. Управление проектами. Управление изменениями.

Дисциплина Теория личности в HR

26. Личность как предмет психологического познания.

Личность как объект и субъект психологического познания. Понятие «личность» в социологии, философии, культурологии и других общественных и гуманитарных науках. Особенности категории «личность» в психологии.

Субъективная активность человека как условие эволюции его личности. Отношение социального и биологического (природного) в психологическом складе человека. Логика процессов личностного развития. Основные понятия психологической науки о личности. Методы психологического познания личности.

27. Индивидуальные психологические свойства и особенности личности.

Психология способностей. Определение способностей. Классификация способностей. Общий интеллект. Умственный возраст и коэффициент интеллектуальности. Тесты на общий интеллект и специальные способности. Структура интеллекта. Интеллект и креативность. Развитие способностей. Способности и развитие личности. Творчество личности. Темперамент. Понятие. Виды темпераментов. Основные свойства темперамента. Связь темперамента с основными свойствами личности. Впечатлительность, эмоциональность, импульсивность, тревожность. Характер. Общие представления, как о системе наиболее устойчивых черт личности. Характер как система отношений человека к миру, другим людям, самому себе. Характер как форма поведения, необходимая для сохранения структуры мотивов. Основания построения типологии характеров (по Э. Кречмеру, по А.Е. Личко, по К. Леонгарду, по Э. Фромму и др.) Условия его формирования и развития ведущих черт. Характер как индивидуальный жизненный стиль. Взаимосвязь с волей человека и мотивацией поведения. Направленность. Понятие направленности как одной из социально обусловленных подструктур личности. Потребности и побуждения, желания и стремления. Понятия интереса и мировоззрения.

28. Роль нравственных идеалов в формировании мировоззрения.

Неосознанные побуждения в структуре направленности. Психологическая установка. Динамика влечений. Мотивы и мотивировки. Структура и механизмы мотивации. Смысл, значимость, ценностные ориентации. Иерархия ценностей. Механизмы формирования и развития мотивационно-потребностной сферы личности. Эмоции. Определение эмоций и основные аспекты их изучения: явление, состояние, процесс. Специфика психического отражения в эмоциях. Эмоции и познание. Эмоции и мотивация. Эмоция как феномен. Эмоция как состояние: выражение и их физиологические корреляты. Эмоция как процесс: условия возникновения и закономерности протекания эмоций. Теория Джемса-Ланге, её физиологический и психологический аспекты. Эмоциональные состояния. Аффекты, их психологическая характеристика, диагностика аффективных следов. Стресс. Тревожность: ситуативный и индивидуальный (личностный) аспекты. Фрустрация и реакции на неё. Предметно-ситуативные эмоции. Чувства и развитие личности. Овладение эмоциональной сферой и способность к саморегуляции поведения. Эмоции и личность. Представление об эмоциях в различных видах психотерапии. Воля. Представление о волевом процессе в психологии сознания. Волевая регуляция как преобразование (переосмысление) проблемных ситуаций. Воля и личность.

29. Теории личности в психологии

Психодинамическое направление в теории личности и его производные: теория личности. Фрейда, аналитическая (архетипическая) концепция К. Г. Юнга, Теория личности в индивидуальной психологии А. Адлера. Научающе-бихевиоральное и социально-когнитивное направление в теории личности: теория оперантного научения Б.Ф.Скиннера, социально-когнитивная теория личности А.Бандуры, теория социального научения личности Дж. Роттера, когнитивная теория Дж. Келли, неокогнитивная теория Х. Томе. Гуманистическое направление и связанные с ним теории личности: личность в системе «гуманистического психоанализа» Э. Фромма, психосоциальная или эго-теория личности Э.Эриксона, социокультурный подход к оценке личности К.Хорни, теория личности А. Маслоу. Диспозициональное и феноменологическое направление в теории личности: феноменологическая теория личности К. Роджерса, диспозициональная теория личности Г. Олпорта, структурная теория черт личности Р. Кеттелла, теория типов личности Г. Айзенка, теория «поля» К. Левина. Основные положения психологии личности в отечественной психологии: особенности личностного развития в школе Л.С.Выготского, психический склад личности по С.Л. Рубинштейну, структура личности в теории Б.Г. Ананьева, деятельностный подход в теории А.Н. Леонтьева, концепция персонализации в трудах А.В. Петровского, динамическая структура личности по К.К. Платонову, индивидуально-личностная типология Л.Н. Собчик

30. Структура лидерства

Компоненты структуры лидерства. Феномен ролевой дифференциации лидерства. Структура делового лидерства. Структура эмоционального лидерства. Лидерские роли. Ролевая дифференциация лидерства: традиционные трактовки: Р. Бейлза, Ф. Слейтера, П. Берка, и других. Альтернативный подход в изучении ролевой дифференциации лидерства. Механизмы выдвижения в позицию лидера: психологический обмен, «имплицитная теория» лидерства. Обмен как транзакционистский феномен. Обмен как проявление «идиосинкразического кредита». Ценностный обмен как механизм в позицию лидера. Механизм влияния в лидерстве. Идентификация как механизм влияния. Динамика лидерства. Динамика лидерства в группах стационарного типа. Динамика лидерства в группах временного типа.

31. Механизмы и динамика лидерства

Механизмы выдвижения в позицию лидера: психологический обмен, «имплицитная теория» лидерства. Обмен как транзакционистский феномен. Обмен как проявление «идиосинкразического кредита». Ценностный обмен как механизм в позицию лидера. Механизм влияния в лидерстве. Идентификация как механизм влияния. Динамика лидерства. Динамика лидерства в группах стационарного типа. Динамика лидерства в группах временного типа.

32. Лидерство и групповой процесс

Лидерство в малых группах. Пяти факторная модель личностных черт. Самокатегоризация и лидерство. Групповые нормы и лидерство. Межличностная совместимость и лидерство. Групповое принятие решений и лидерство. Групповая

эффективность и лидерство. Лидерство в больших группах. Имидж политического лидера. Харизматическая личность и лидерство. Типы политических лидеров.

33. Социально-психологические основы командообразования.

Группа как объект управления. Группообразование. Группы разного уровня развития: конгломерат, номинальная, ассоциация, кооперация, автономия, коллектив, корпорация. Функции группы. Нормы и ценности группы. Характеристики группы. Официальные и неофициальные роли в группе. Понятие коллектива и команды. Виды команд. Представление об «управленческой команде». Ее специфика и отличие от других форм групповой активности. Суть современных социально- психологических подходов к созданию команд. Процесс формирования команды. Подбор «игроков». Жизненный цикл группы и групповая динамика. Феномен групповой активности. Признаки этих понятий, характерных для управленческой команды. Профессиональные и личностные особенности, повышающие эффективность работы в команде. Планирование командной деятельности. Использование ролевой теории при работе с управленческой командой. Личностные и командные цели. Мотивация членов команды. Специфика использования современных подходов к мотивации деятельности в процессе построения команды.

Дисциплина Стратегическое управление персоналом в международных компаниях

34. Стратегическое управление персоналом как составляющая стратегии международной организации

Условия и этапы разработки стратегии управления персоналом. Факторы внутренней и внешней среды международной компании в стратегии управления персоналом.

Стратегии управления межкультурными различиями. Стратегия игнорирования межкультурных различий. Стратегия минимизации межкультурных различий. Стратегия максимального использования межкультурных различий. Стратегия формирования трудовых отношений.

35. Модели стратегического управления персоналом в международных компаниях

Критерии выбора стратегии управления персоналом и ее составляющие. Учет национального фактора в международном бизнесе. Классификация отношений материнской и дочерними компаниями. Субъект и объект стратегии управления персоналом

36. Система стратегии управления персоналом

Использование инструментов PEST и SWOT для стратегического анализа кадровой среды. Этапы реализации стратегии управления персоналом.

37. Стратегические изменения

Роль менеджера в процессе стратегических преобразований. Меры по устранению сопротивляемости стратегическим изменениям в международных организациях

38. Командообразование как важнейший фактор в стратегии управления персоналом

Создание управленческой команды в ходе выполнения стратегии. Компетентность работников службы кадрового управления.

Дисциплина Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

1. Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности

Классические и современные теории трудовой мотивации. Роль условий труда персонала и оптимального режима работы для внутренней мотивации персонала. Содержание теорий мотивации А. Маслоу, Ф. Герцберга, К. Альдерфера и Д. МакКлелланда о соотношении и иерархии материальных и духовных потребностей. Процессуальные теории мотивации К.Левина, В.Х. Врумма и Д. Аткинсона, Л. Портера и Э. Лоулера, С. Адамса, Д. Мак-Грегора, Б. Скиннера и др. о разнообразии интересов, ожиданий ценностных установок. Взаимосвязь теории мотивации и практики управления людьми в организации.

2. Структура, функции и механизм трудовой мотивации.

Психологические аспекты и особенности мотивационного процесса. Система и структура мотивации. Сущность механизма мотивации труда. Ресурсы мотивации. Психологический и социальный механизмы мотивации. Субъективный процесс мотивации. Ценности и установки, их влияние на мотивацию трудовой деятельности. Классификация мотивов по содержанию, источникам возникновения, видам деятельности, профессиональной целенаправленности, силе проявления и другим признакам. Взаимосвязь потребностей, интересов, ценностей и установок в мотивационном процессе. Мотивационное ядро личности и организации. Мотивационный профиль персонала организации.

3. Модели управления мотивацией в организациях

Моделирование как метод управления в социальных системах. Принципы моделирования. Базовая модель мотивации, ее компоненты. Основные требования к управлению трудовой мотивацией: оценка мотивов и потребностей профессиональной деятельности. Изучение структуры мотивации с целью ее совершенствования. Алгоритм разработки модели управления мотивацией трудовой деятельности

4. Корпоративные системы мотивации и стимулирования труда

Мотивация и стимулирование труда как важнейшая функция управления персоналом современных корпораций. Компенсационная политика компаний.

Современные практики разработки систем мотивации и стимулирования труда персонала на основе сбалансированной системы показателей результатов труда. Корпоративные стандарты стимулирования труда. Социальная ответственность бизнеса и политика формирования приверженности персонала на основе справедливой системы стимулирования

5. Управление деструктивной мотивацией Понятие и виды деструктивной мотивации.

Мотивация и демотивация. Микрополитика в организации и микрополитическая мотивация как результат сопоставления различных моделей реализации личных интересов работников организации. Факторы микрополитической мотивации: личностные и ситуационные. Механизм формирования микрополитической мотивации в организации. Издержки деструктивной мотивации. Пути профилактики и ослабления микрополитической мотивации в организации

Дисциплина Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом

Тема 1. Роль и особенности науки как вида человеческой деятельности в современном обществе Виды научных организаций и основные этапы научно-исследовательской деятельности

Понятие, содержание, цель и функции науки. Этапы становления и развития науки. Основные концепции современной науки. Формы организации и управления наукой Правовое регулирование научной деятельности. Организационные формы осуществления научно-исследовательской деятельности. Структура, цели и задачи научных организаций. Этап выявления и формулирования научных проблем в области управления. Этап разработки и реализации программы научного исследования персоналом.

Тема 2. Основы методологии и методики научного исследования проблем управления персоналом

Научное исследование и его сущность. Технология разрешения научной проблемы. Методология и методы научного исследования. Общие и специальные методы научного исследования. Современные методы исследования.

Тема 3. Информационное обеспечение научно-исследовательского процесса

Поиск и сбор научной информации. Изучение и анализ источниковой базы исследования проблем управления персоналом. Анализа данных официальной статистики. Использование возможностей сети Internet в исследовании проблем управления персоналом.

Тема 4. Планирование, организация и проведение научных исследований проблем управления персоналом

Планирование научного исследования. Выбор темы научного исследования. Экономическое обоснование темы научного исследования. Алгоритм научного процесса. Организационная стадия выполнения исследований.

Тема 5. Оформление результатов научного исследования

Виды научных работ, содержащих результаты научных исследований. Правила составления и подготовки к публикации. Требования к стилю и оформлению. Сочетание научности и популярности.

Тема 6. Современное развитие образования в России и за рубежом. Педагогика как наука и педагогическая деятельность

Характеристика системы российского образования. Сущность и содержание образования. Основные принципы образовательной политики. Структура системы образования. Сетевая форма реализации образовательных программ. Формы получения образования и формы обучения. Образовательные организации. Лица, осуществляющие образовательную деятельность. Педагогика как наука о воспитании, обучении, образовании. Обучение как компонент педагогического процесса. Педагогическая деятельность: структура, характеристики, содержание. Формы организации учебного процесса в образовательных организациях высшего образования. Педагогические технологии.

Тема 7. Правовые и организационные основы педагогической деятельности. Методология образовательного процесса

Конституционные основы образования. Правовое регулирование отношений в сфере образования. Федеральный образовательный стандарт. Федеральные государственные требования. Федеральный закон №273 «Об образовании в Российской Федерации». Нормативные правовые акты по организации образовательного процесса. Роль Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ в системе управленческого образования. Методологические основы педагогической деятельности. Компетентностный подход в обучении. Система подготовки научно-педагогических кадров. Содержание профессионального образования кадров управления. Непрерывное профессиональное образование. Современные образовательные технологии. Эффективность образовательной деятельности.

Тема 8. Планирование и организация учебного процесса обучения персонала. Методы и средства управления педагогическим процессом

Специфика учебно-воспитательного процесса. Образовательная программа и учебный план. Учебно-методическое и информационное обеспечение учебного процесса. Общие формы организации учебной деятельности. Цели образовательного процесса. Типы и виды образовательных программ. Учебно-методическое обеспечение реализации образовательных программ подготовки кадров по направлению «Управление персоналом». Инновационные технологии в профессиональном образовании государственных служащих. Управление образовательным процессом в вузе.

Дисциплина Инновационные технологии принятия кадровых решений

Раздел I. Сущность и функции управленческого решения

Тема 1. Менеджмент как процесс принятия организационно-управленческих решений.

Тема 2. Процесс разработки принятия и реализации организационно-управленческих решений.

Тема 3. Моделирование и модели принятия решений.

Тема 4. Методы диагностики проблем.

Тема 5. Методы выявления и оценки альтернатив.

Раздел II. Организация разработки и реализации управленческих решений в кадровой работе

Тема 6. Методы планирования и реализации управленческих решений.

Тема 7. Контроль реализации управленческих решений.

Тема 8. Информационно-аналитическая поддержка процессов разработки и принятия управленческих решений.

Тема 9. Эффективность управленческих решений.

Дисциплина Оценка эффективности труда и системы управления персоналом

Сущность и виды труда в организации.

Понятие труда, рабочей силы, трудового потенциала. Виды труда: умственный и физический, простой и сложный, самостоятельный и коллективный, частный и общественный, производительный и непроизводительный. Характеристика труда профессий (на нескольких примерах).

Производительность труда индивида в компании.

Понятие и сущность производительности труда. Показатели производительности труда. Выработка и трудоемкость. Факторы, влияющие на производительность труда: материально-технические, организационно-экономические, социально-психологические, естественные и общественные.

Текучесть персонала в системе борьбы за эффективность

Текучесть персонала в системе борьбы за эффективность. Текучесть персонала и стратегия борьбы с ней. Сущность, виды и основные причины текучести персонала. Текучесть и удержание персонала. Лояльность персонала. Издержки и позитивные последствия текучести персонала. Современные подходы к оценке текучести персонала. Уровни текучести: естественная и избыточная текучесть. Основные показатели текучести. Нормы текучести персонала. Экономическая оценка ущерба от текучести персонала. Управление текучестью: сущность, этапы. Мобильность и стабильность персонала.

Методы оценки эффективности труда сотрудника.

Критерии эффективности труда сотрудников компании. Методы оценки индивидуальной производительности труда. Хронометраж рабочего дня, дневники самооценки, метод наблюдения, интервью и пр.

Оценка эффективности труда руководящего персонала.

Значение оценки эффективности труда управленческого персонала. Объект и субъекты оценки управленческого персонала. Критерии эффективности труда руководящего персонала. Метод управления по целям. 360-градусная аттестация. Метод компетенций и др.

Методы оценка эффективности труда группы в организации.

Эффективные и неэффективные группы. Показатели эффективности труда группы в организации. Групповые эффекты как факторы эффективности группы. Методы оценки групп в организации. Проблемы оценки групп в организации.

Оценка эффективности деятельности HR-службы (СУП)

Оценка эффективности деятельности HR-службы (СУП) Основные составляющие деятельности службы персонала (полезность, результативность и эффективность) и их характеристики. Цели HR- служб и кто их определяет (акционеры, топ- менеджмент, персонал). HR-цели, основанные на стратегических целях организации.

Основная литература для подготовки к ГЭ и/или выполнению и защите ВКР:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ
- Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535753> (дата обращения: 22.11.2024).
- Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536380> (дата обращения: 22.11.2024).
- *Коргова, М. А.* Кадровый менеджмент : учебное пособие для вузов / М. А. Коргова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 206 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18178-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/534478> (дата обращения: 22.11.2024).
- *Одегов, Ю. Г.* Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, Л. С. Бабынина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 707 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18970-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/555567> (дата обращения: 22.11.2024).

- *Маслова, В. М.* Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 451 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15958-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535563> (дата обращения: 22.11.2024).
- *Кязимов, К. Г.* Управление персоналом: профессиональное обучение и развитие : учебник для среднего профессионального образования / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 202 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-10623-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/541508> (дата обращения: 22.11.2024).
- Управление человеческими ресурсами: стратегии и инновации : учебник и практикум для вузов / под редакцией Н. А. Горелова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 309 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16900-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/531992> (дата обращения: 22.11.2024).
- Корпоративная социальная ответственность : учебник и практикум для вузов / Э. М. Коротков [и др.]; под редакцией Э. М. Короткова. — 3-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 404 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19091-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/555924> (дата обращения: 22.11.2024).
- Корпоративная социальная ответственность : учебник для вузов / В. Я. Горфинкель [и др.]; под редакцией В. Я. Горфинкеля, Н. В. Родионовой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 490 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14561-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536046> (дата обращения: 22.11.2024).
- *Немов, Р. С.* Общая психология. Психология личности : учебник и практикум для вузов / Р. С. Немов. — 6-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 940 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18331-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/534799> (дата обращения: 22.11.2024).
- *Морозюк, С. Н.* Психология личности. Психология характера : учебное пособие для вузов / С. Н. Морозюк. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 217 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06609-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/540621> (дата обращения: 22.11.2024).
- *Корниенко, В. И.* Командообразование : учебник для вузов / В. И. Корниенко. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14723-0. — Текст : электронный //

- Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/544419> (дата обращения: 22.11.2024).
- *Духновский, С. В.* Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 233 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16853-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/541536> (дата обращения: 22.11.2024).
 - *Мясоедов, С. П.* Кросс-культурный менеджмент : учебник для вузов / С. П. Мясоедов, Л. Г. Борисова. — 3-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02314-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535994> (дата обращения: 22.11.2024).
 - Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468825>
 - *Коргова, М. А.* Кадровый менеджмент: учебное пособие для вузов / М. А. Коргова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 216 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12773-7. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/448299> (дата обращения: 05.12.2020).
 - *Коноваленко, М. Ю.* Психология управления персоналом: учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. — 2-е изд. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 369 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01091-6. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450083> (дата обращения: 05.12.2020).
 - *Карнаух, Н. Н.* Охрана труда: учебник для вузов / Н. Н. Карнаух. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 380 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02584-2. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449730> (дата обращения: 05.12.2020).
 - *Кавун, Л. В.* Психология личности. Теории зарубежных психологов: учебное пособие для вузов / Л. В. Кавун. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 109 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07439-0. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/453222> (дата обращения: 05.12.2020).
 - *Селезнева, Е. В.* Лидерство: учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 429 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08397-2. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450084> (дата обращения: 05.12.2020).

- *Горелов, Н. А.* Управление человеческими ресурсами: современный подход: учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников; под редакцией Н. А. Горелова. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 270 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00650-6. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/451300> (дата обращения: 05.12.2020).
- Консультирование и коучинг персонала в организации: учебник и практикум для вузов / Н. В. Антонова [и др.]; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8176-6. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450207> (дата обращения: 05.12.2020).
- Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.]; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/511328>
- Управление человеческими ресурсами: учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.]; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/510775>
- Михайлова О.Б. Психологическая диагностика и реализация инновационности личности [Текст/электронный ресурс]: Монография / О.Б. Михайлова. - Электронные текстовые данные; Электронные текстовые данные. - М. : Изд-во РУДН, 2016. - 149 с.: ил. - ISBN 978-5-209-07457-1 : 85.03 <http://lib.rudn.ru/ProtectedView/Book/ViewBook/>
- Ильин, В. А. Психология лидерства : учебник для вузов / В. А. Ильин. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 311 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01559-1. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511051>
- Корпоративная социальная ответственность: учебник и практикум для вузов / Э. М. Коротков [и др.]; под редакцией Э. М. Короткова. — 2-е изд. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 429 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07332-4. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510877>
- Инновационный менеджмент: учебник для вузов / под общей редакцией Л. П. Гончаренко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 487 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7709-7. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511003>

- Хотяшева, О. М. Инновационный менеджмент: учебник и практикум для вузов / О. М. Хотяшева, М. А. Слесарев. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 326 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00347-5. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510927>
- Кочеткова, А. И. Психологические механизмы командообразования: учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 662 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17926-2. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/533996>
- Корниенко, В. И. Командообразование: учебник для вузов / В. И. Корниенко. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14723-0. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/520204>
- Мясоедов, С. П. Кросс-культурный менеджмент: учебник для вузов / С. П. Мясоедов, Л. Г. Борисова. — 3-е изд. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02314-5. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511007>
- Гузикова, М. О. Основы теории межкультурной коммуникации: учебное пособие для вузов / М. О. Гузикова, П. Ю. Фофанова. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. — 121 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09551-7. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/493424>

Дополнительная литература для подготовки к ГЭ и/или выполнению и защите ВКР:

- Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468825>
- Управление человеческими ресурсами: учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.]; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449957>
- Коргова, М. А. Кадровый менеджмент: учебное пособие для вузов / М. А. Коргова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 216 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12773-7. —

- Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/448299> (дата обращения: 05.12.2020).
- Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом: учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. — 2-е изд. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 369 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01091-6. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450083>
 - Горленко, О. А. Управление персоналом: учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 249 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00547-9. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/452413>
 - Мясоедов, С. П. Кросс-культурный менеджмент: учебник для вузов / С. П. Мясоедов, Л. Г. Борисова. — 3-е изд. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02314-5. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450156>
 - Кавун, Л. В. Психология личности. Теории зарубежных психологов: учебное пособие для вузов / Л. В. Кавун. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 109 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07439-0. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/453222>.
 - Селезнева, Е. В. Лидерство: учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 429 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08397-2. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450084>.
 - Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход: учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников; под редакцией Н. А. Горелова. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 270 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00650-6. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/451300>.
 - Деловые коммуникации: учебник для бакалавров / В. П. Ратников [и др.] ; под редакцией В. П. Ратникова. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 527 с. — (Бакалавр. Базовый курс). — ISBN 978-5-9916-3496-0. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/466777>

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1. ЭБС РУДН и сторонние ЭБС, к которым студенты университета имеют доступ на основании заключенных договоров:

- Электронно-библиотечная система РУДН – ЭБС РУДН
<http://lib.rudn.ru/MegaPro/Web>

- ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <http://www.biblioclub.ru>
- ЭБС Юрайт <http://www.biblio-online.ru>
- ЭБС «Консультант студента» www.studentlibrary.ru
- ЭБС «Лань» <http://e.lanbook.com/>
- ЭБС «Троицкий мост»

2. Базы данных и поисковые системы:

- электронный фонд правовой и нормативно-технической документации
<http://docs.cntd.ru/>
- поисковая система Яндекс <https://www.yandex.ru/>
- поисковая система Google <https://www.google.ru/>

*Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к сдаче ГЭ и/или выполнении ВКР и подготовке работы к защите *:*

1. Методические рекомендации по подготовке и защите выпускной квалификационной работы магистра по направлению 38.04.02 «Управление персоналом», программа «Управление персоналом в кросс-культурной среде» / составители А.В. Вавилина, Т.В. Комарова. - Электронные текстовые данные. - Москва: РУДН, 2024. - 52 с.
https://mega.rudn.ru:443/MegaPro/UserEntry?Action=Rudn_FindDoc&id=517491&idb=0

2. Порядок проверки ВКР на объём заимствований в системе «Антиплагиат».

3. Порядок проведения ГИА по ОП ВО «Управление персоналом», программа «Управление персоналом в кросс культурной среде» с использованием ДОТ, в т.ч. процедура идентификации личности выпускника.

* - все учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся размещаются в соответствии с действующим порядком на странице ГИА **в ТУИС**:
<https://esystem.rudn.ru/course/view.php?id=9632>

8. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ И БАЛЛЬНО-РЕЙТИНГОВАЯ СИСТЕМА ОЦЕНИВАНИЯ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ У ВЫПУСКНИКОВ

Результаты каждого государственного аттестационного испытания в составе ГИА в соответствии с Положением о системе оценки результатов освоения основных профессиональных образовательных программ – образовательных программ высшего образования, процедурах текущего контроля успеваемости и

промежуточной аттестации обучающихся РУДН⁴ определяются по 100-балльной шкале с переводом полученных баллов в оценки по ECTS и шкале: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» являются положительными и означают успешное прохождение обучающимся государственного аттестационного испытания.

Для получения обучающимся оценки «отлично» по итогам защиты ВКР в рамках освоения им ОП ВО уровня магистратуры, направленность (профиль) которой ориентирована исключительно на научно-исследовательский тип задач профессиональной деятельности выпускника, необходимо выполнение одного из следующих условий:

- наличие у данного обучающегося не менее одного зарегистрированного в установленном порядке программного продукта (свидетельства на алгоритм ЭВМ), в т.ч. в соавторстве;

- наличие у данного обучающегося (в т.ч. в соавторстве) не менее 2 научных публикаций в рецензируемых научных изданиях, входящих в РИНЦ, в т.ч. 1 публикации в издании из перечня Высшей аттестационной комиссии (ВАК). При этом в публикациях выпускника должны быть отражены основные результаты научно-исследовательской работы, проведенной обучающимся по тематике ВКР в процессе освоения им ОП ВО.

Наряду с опубликованными работами, учитываются также работы, принятые в печать, при наличии официального подтверждения от издания.

ГЭК может не признать в качестве отдельной публикации повторную публикацию текста, уже опубликованного в другой статье, в т.ч. с переводом на другой язык.

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

Результаты защиты ВКР объявляются обучающимся в день её проведения.

Результаты ГИА оформляются протоколами заседаний ГЭК и хранятся в РУДН в установленном порядке.

Порядок размещения текстов выпускных квалификационных работ в электронной библиотечной системе РУДН

1. Размещению в электронной библиотечной системе РУДН (далее – ЭБС) подлежат тексты всех ВКР обучающихся по ОП ВО, по итогам защиты которых получена положительная оценка, за исключением текстов ВКР, содержащих сведения, составляющие государственную тайну.

⁴ Приказ ректора от 18.04.2022 №243 «О введении в действие Положения о системе оценки результатов освоения основных профессиональных образовательных программ – образовательных программ высшего образования, процедурах текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся РУДН».

2. Процесс размещения текстов ВКР в ЭБС РУДН организуется во всех ОУП, реализующих ОП ВО.

3. Ответственными за своевременное размещение текстов ВКР в ЭБС РУДН являются руководители выпускающих БУП, реализующих соответствующие ОП ВО.

4. Рукопись оформленной и завизированной в установленном порядке ВКР передаётся обучающимся (несколькими обучающимися) секретарю ГЭК на электронном носителе в виде архива (форматы: *.zip или *.rar) со следующим содержанием:

- текст ВКР в полном объеме (от титульного листа до последней страницы приложений, с рисунками и таблицами, в т.ч. аннотацию к работе) в форматах *.pdf и *.docx;

- скан-копия завизированного титульного листа в формате *.pdf;

- скан-копия задания на ВКР с подписями обучающегося и руководителя ВКР в формате *.pdf;

- скан-копию заявления, подписанного обучающимся, на размещение ВКР в ЭБС РУДН в формате *.pdf ;

5. Название архива, указанного в п.12.6. настоящего Порядка должно иметь вид: «Фамилия_Имя_Отчество_номер студенческого билета_ВКР_год защиты»⁵.

6. При необходимости обучающийся и руководитель ВКР подготавливают текст работы к размещению в ЭБС РУДН с учетом изъятия по решению правообладателя производственных, технических, экономических, организационных и других сведений, в том числе о результатах интеллектуальной деятельности в научно-технической сфере, о способах осуществления профессиональной деятельности, которые имеют действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности их третьим лицам.

7. В случае если ВКР содержит конфиденциальные сведения, к которым доступ должен быть ограничен в соответствии с законодательством Российской Федерации, руководитель ВКР предоставляет секретарю ГЭК справку о наличии в работе таких сведений (в свободной форме).

8. После получения всех документов по каждой ВКР секретарь ГЭК проверяет идентичность текста электронного и печатного варианта ВКР и прилагаемых к ней документов и подготавливает к загрузке в ЭБС РУДН (в дополнение к указанным выше документам):

- скан-копию справки, подписанной руководителем ВКР, о наличии в работе конфиденциальных сведений (при наличии) в формате *.pdf;

- скан-копию отзыва руководителя ВКР в формате *.pdf;

- скан-копию рецензии (рецензий) на ВКР в формате *.pdf;

- справку (протокол) о результатах проверки ВКР на объем заимствования в формате *.pdf;

⁵ К примеру, «Васильев_Игорь_Романович_1032209390_ВКР_2023»

9. Для размещения текстов ВКР в ЭБС РУДН секретарям ГЭК предоставляется доступ к определенному разделу указанной системы (для авторизованного входа ответственных за размещение ВКР лиц в ЭБС РУДН используются учетные данные Office365 этих сотрудников).

10. Размещение ВКР в ЭБС РУДН производится в течение 10 календарных дней после завершения ГИА.

11. Доступ к загруженным в ЭБС РУДН текстов ВКР и их сохранность обеспечиваются УНИБЦ (НБ) РУДН в течение 6 месяцев. По истечении указанного срока доступ к текстам ВКР прекращается.

Оценочные материалы и балльно-рейтинговая система оценивания уровня сформированности компетенций по итогам освоения дисциплины ОП ВО «Управление персоналом, программа «Управление персоналом в кросс-культурной среде» представлены в Приложении к настоящей программе ГИА.

* - ОМ и БРС формируются на основании требований соответствующего локального нормативного акта РУДН (положения/порядка).

РУКОВОДИТЕЛЬ ВЫПУСКАЮЩЕГО БУП:

Кафедра менеджмента

Наименование БУП

Подпись

Вавилина А.В.

Фамилия И.О.

РУКОВОДИТЕЛЬ ОП ВО:

зав. кафедрой менеджмента

Должность, БУП

Вавилина А.В.

Фамилия И.О.

Приложение №1

БАЛЛЬНО-РЕЙТИНГОВАЯ СИСТЕМА ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРОЦЕДУРЫ ИТОГОВОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ АТТЕСТАЦИИ

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКЗАМЕН

ФИО члена комиссии (_____)

Ф.И.О.		Ответ на 1 вопрос max 25	Ответ на 2 вопрос max 25	Практическое задание max 25	Ответ на дополнительные вопросы max 25	Итоговая оценка max 100
1						
2						

Общая трудоемкость госэкзамена – соответствует 3 кредитам – 100 баллов. По 25 баллов можно заработать на тестовой части госэкзамена, на ответах по вопросам экзаменационного билета и на дополнительные вопросы.

Ответ на устную часть государственного экзамена:

<i>Оценка</i>	<i>Мин.</i>	<i>Макс.</i>
A (5)	24	25
B(5)	22	23
C (4)	19	21

<i>Оценка</i>	<i>Мин.</i>	<i>Макс.</i>
D (3)	17	18
E (3)	15	16
F(2)	0	14

Итоговая оценка формируется как сумма всех баллов:

<i>Оценка</i>	<i>Мин.</i>	<i>Макс.</i>
A (5)	95	100
B(5)	86	94
C (4)	69	85

<i>Оценка</i>	<i>Мин.</i>	<i>Макс.</i>
D (3)	61	68
E (3)	51	60
F(2)	0	50

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ УСТНОГО ОТВЕТА СТУДЕНТА

Характеристика ответа	Баллы	Оценка ECTS	Оценка
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента.	24-25	A	(5) - отлично
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.	22-23	B	(5) – отлично
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. В ответе допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя.	19-21	C	(4) - хорошо
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки. Допущены некоторые ошибки, исправленные студентом с помощью «наводящих» вопросов преподавателя. Могут быть также допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.	17-18	D	(3) - удовлетворительно
Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции.	15-16	E	(3) – удовлетворительно

Дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях, присутствует фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Не получены ответы по базовым вопросам дисциплины.	0-14	F	(2) – неудовлетворительно
--	------	---	------------------------------

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ОТВЕТА СТУДЕНТА НА ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ

Характеристика ответа	Баллы
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента.	21-25
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком. Могут быть допущены недочеты в определении понятий.	20-24
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. В ответе допущены недочеты.	15-19
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки. Допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий.	10-14
Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Оформление ответа требует поправок, коррекции.	5-9
Дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях, присутствует фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Не получены ответы по базовым вопросам дисциплины.	0-4

ЛИСТ ОЦЕНКИ ЗАЩИТЫ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

№ п/ п	ФИО студен та	Содержание и оформление работы:			Оценка работы научным руководител ем / рецензентом 10 баллов	Доклад студен та 25 баллов	Ответы студен та на вопрос ы 25 баллов	Всего 100 балло в	Оценк а
		Соответств ие содержани я работы теме, цели и задачам 10 баллов	Полнота раскрыт ия темы и логика изложен ия материал а 20 баллов	Соответств ие ВКР правилам оформлени я ВКР выпускник а РУДН (приказ № 878 от 30.11.16) 10 баллов					
1.									
2									
3									
4									
5									
6									
7									

ФИО члена комиссии: _____

Дата:

Подпись:

1. Рекомендации студенту

2. Общий уровень работы в сравнении с другими студентами (обвести или подчеркнуть)

- Очень высокий
- Выше среднего
- Средний
- Ниже среднего