Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВАИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Нижегородский институт управления – филиал РАНХиГС
(наименование института (факультета))
Кафедра государственного управления и менеджмента
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНО
Директор Нижегородского института управления – филиала РАНХиГС

Лебедева Екатерина Александровна
Подписано цифровой подписью: Лебедева Екатерина Александровна
Дата: 2025.10.24 17:12:22 +03'00'

ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

по направлению подготовки
38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
(код и наименование направления подготовки)

«УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
В ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ»
(направленность (профиль))

магистр
(квалификация)

заочная
(форма обучения)

Нижний Новгород
2025

Автор-составитель:

Доцент кафедры государственного управления и менеджмента, кандидат экономических наук, доцент	О.В. Федотова
(ученая степень и(или) ученое звание, должность, наименование кафедры)	*(Ф.И.О.)*
Заведующий кафедрой государственного управления и менеджмента, кандидат экономических наук, доцент	В.В. Авдонькина
(ученая степень и(или) ученое звание, должность, наименование кафедры)	*(Ф.И.О.)*

Программа государственной итоговой аттестации рассмотрена и одобрена на заседании кафедры государственного управления и менеджмента
(наименование кафедры)
Протокол от 25 сентября 2025 г. № 2

Программа государственной итоговой аттестации рассмотрена и утверждена на заседании Ученого совета Нижегородского института управления – филиала ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»

Протокол от «23» октября 2025 г. № 3

СОДЕРЖАНИЕ

Введение 4
1. Цель и задачи государственной итоговой аттестации 5
2.Результаты освоения образовательной программой 6
2.1. Перечень профессиональных компетенций, владение которыми должен продемонстрировать обучающийся в ходе государственной итоговой аттестации 6
2.2. Перечень общепрофессиональных компетенций, на основе которых были освоены профессиональные компетенции 6
2.3. Перечень универсальных компетенций, подтверждающих наличие у выпускника общих знаний и социального опыта 7
3. Виды и объем государственной итоговой аттестации 7
4. Показатели и критерии оценивания компетенций 8
5. Выпускная квалификационная работа 13
5.1 Общие требования к выпускной квалификационной работе 13
5.2. Общие требования к объему, структуре и оформлению выпускной квалификационной работы 17
5.3. Правила оформления магистерской диссертации 20
5.4. Руководство и консультирование 21
5.5. Рецензирование выпускной квалификационной работы 23
5.6. Процедура защиты выпускной квалификационной работы 24
5.7. Методические материалы 25
5.8. Учебно-методическое и информационное обеспечение государственной итоговой аттестации 27
6. Материально-техническое и программное обеспечение государственной итоговой аттестации 36

Введение

Программа предназначена для подготовки и проведения государственной итоговой аттестации выпускников по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры), профиль (направленность) «Управление персоналом в государственной и муниципальной службе».

Программа составлена с учетом требований образовательного стандарта ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (далее - Академия), утвержденного приказом ректора Академии от 29.03.2021 г. № 01-3047 и разработанного на основе федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08.2020 № 958 (зарегистрировано в Министерстве юстиции Российской Федерации 26.08.2020, регистрационный номер № 59456), приказа проректора Академии от 24.04.2020 № 02-370 «Об утверждении Регламента проведения государственной итоговой аттестации с применением дистанционных образовательных технологий в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации» и Положения об итоговой государственной аттестации выпускников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации».

Государственная итоговая аттестация завершает освоение образовательной программы высшего образования, является обязательной и проводится в форме защиты выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации).

Проведение государственной итоговой аттестации посредством очного взаимодействия в формате непосредственной контактной работы между выпускниками, председателем и членами ГЭК, сотрудниками структурных подразделений института – филиала, ответственных за организацию и сопровождение государственных итоговых аттестационных испытаний, организуется с соблюдением необходимых санитарно-эпидемиологических мероприятий и противоэпидемиологических мер социального дистанцирования.

Государственная итоговая аттестация может проводиться с применением дистанционных образовательных технологий (далее — ДОТ) в связи с форс-мажорными обстоятельствами, вызванными мерами по предотвращению распространения коронавирусной инфекции.

В случае проведения защиты выпускной квалификационной работы с применением дистанционных образовательных технологий защита может быть проведена:

• устно в режиме видеоконференции (с предварительным представлением и размещением материалов выпускной квалификационной работы в личном кабинете обучающегося https://my.ranepa.ru/).

Инструмент видеосвязи для проведения государственной итоговой аттестации с применением дистанционных образовательных технологий выбирается образовательной организацией. Применяемые инструменты должны обеспечивать:

• возможность визуально установить личность обучающихся с применением документов, удостоверяющих его личность;

• качественную непрерывную аудио-, видеосвязь и видеозапись выступления обучающихся, членов ГЭК и научных руководителей;

• возможность демонстрации рабочего стола другим участникам;

• возможность скачать и сохранить локально видеозапись;

• достаточную для проведения государственной итоговой аттестации с применением дистанционных образовательных технологий продолжительность непрерывной видеосвязи.

При проведении устной или письменной государственной итоговой аттестации с применением дистанционных образовательных технологий в режиме видеосвязи обязательно осуществляется аудио- и видеозапись мероприятия.

Идентификация личности обучающихся осуществляют с помощью:

• инструментов, обеспечивающих визуальное взаимодействие в режиме реального времени;

• программного обеспечения (сервиса прокторинга), интегрированного с СДО Академии.

1. Цель и задачи государственной итоговой аттестации

Целью государственной итоговой аттестации является определение соответствия результатов освоения обучающимися образовательной программы соответствующим требованиям федерального государственного образовательного стандарта высшего образования, оценка готовности магистров к выполнению реальных задач управления персоналом , в том числе на государственной и муниципальной службе в условиях постоянно изменяющихся внутренней и внешней среды и потребностей региона.

Государственная итоговая аттестация по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом обеспечивает возможность оценки теоретических знаний и результатов научных исследований, методов их обработки, формулирования научных и практических выводов в сфере профессиональной деятельности.

Задачи государственной итоговой аттестации:

-выявить уровень подготовки выпускников в соответствии с требованиями ФГОС ВО и результатами освоения образовательной программы через набор определенных универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, овладение которыми должен продемонстрировать выпускник в процессе государственной итоговой аттестации;

- оценить уровень практической и теоретической подготовки к выполнению профессиональных задач во всех областях профессиональной деятельности по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом;

- определить готовность к решению задач профессиональной деятельности следующих типов:

организационно-управленческий:

разработка стратегии управления персоналом организации и осуществление мероприятий, направленных на ее реализацию;

формирование системы управления персоналом;

разработка кадровой политики и инструментов ее реализации;

кадровое планирование и маркетинг персонала;

управление службой персонала (подразделениями, группами сотрудников, реализующими специализированные функции управления персоналом);

экономический анализ показателей по труду, бюджетирование затрат на персонал;

оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом;

информационно-аналитический:

поиск, анализ и оценка информации для подготовки и принятия управленческих решений в системе управления персоналом;

анализ эффективности существующей системы управления персоналом, разработка и обоснование предложений по ее совершенствованию;

анализ и моделирование процессов управления персоналом;

анализ кадрового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника;

использование в практической деятельности организаций информации, полученной по итогам маркетинга рынка труда и бенчмаркинга персонала;

финансовое планирование и прогнозирование затрат по элементам кадровой политики организации;

проведение аудита и контроллинга персонала организации и системы управления персоналом;

научно-исследовательский:

выявление и формулирование актуальных научных проблем управления персоналом;

разработка программ научных исследований и разработок в сфере управления персоналом, организация их выполнения;

разработка методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом и анализ их результатов;

поиск, сбор, обработка, анализ и систематизация информации по темам проводимых исследований;

подготовка обзоров, отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом.

2.Результаты освоения образовательной программой

2.1. Перечень профессиональных компетенций, владение которыми должен продемонстрировать обучающийся в ходе государственной итоговой аттестации

информационно-аналитический

ПКр-1. Способен систематизировать и анализировать информацию для достижения поставленной цели, разрабатывать информационно-аналитические материалы по проблемам управления персоналом, владеть технологиями проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала, умением использовать их в своей профессиональной деятельности

ПКс-1. Способен проводить социологические исследования, выявлять перспективные тренды на международном и национальном рынке труда

организационно-управленческий

ПКо ОС-1. Способен разрабатывать, обосновывать и принимать стратегические управленческие решения в области управления персоналом в организации и ее структурных подразделениях, в том числе и в кризисных ситуациях

ПКо ОС-2. Способен осуществлять процессы кадрового планирования, администрировать работу в сфере управления персоналом и ее документобеспечения, учитывая внутреннюю и внешнюю среду организации

ПКо ОС-3. Способен разрабатывать и внедрять на практике политику и технологии развития персонала, рационального и целевого использования человеческих ресурсов

ПКр-2. Способен реализовывать системы стратегического и операционного управления персоналом организации

научно-исследовательский

ПКр-4. Способен разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа при принятии решений в области управления персоналом

ПКс-2. Способен осуществлять поиск, сбор, обработку, анализ и систематизацию информации по теме исследования, подготовку обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом

2.2. Перечень общепрофессиональных компетенций, на основе которых были освоены профессиональные компетенции

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

2.3. Перечень универсальных компетенций, подтверждающих наличие у выпускника общих знаний и социального опыта

УК-1. Способен осуществлять 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, в том числе на иностранном (ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия

УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

3. Виды и объем государственной итоговой аттестации

Государственная итоговая аттестация предусматривает следующие виды государственных итоговых аттестационных испытаний, устанавливаемые в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом: подготовку и защиту выпускной квалификационной работы. Выпускная квалификационная работа выполняется в форме магистерской диссертации.

Трудоемкость государственной итоговой аттестации 6 зачетных единиц / 216 академических часов / 162 астрономических часа. Продолжительность в неделях – 4 недели.

Условия и сроки выполнения, представления и защиты выпускных квалификационных работ устанавливаются на основании Положения об итоговой государственной аттестации выпускников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», Регламента проведения государственной итоговой аттестации с применением дистанционных образовательных технологий в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации, учебного плана, календарного учебного графика, методических рекомендаций по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации, методических рекомендаций по подготовке и защите выпускных квалификационных работ по образовательным программам высшего образования.

4. Показатели и критерии оценивания компетенций

4.1. Выпускная квалификационная работа

В табл. 1. указаны сформированные компетенции как результаты освоения ОП ВО.

Таблица 1.

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ/ средство оценивания
УК-1	способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	Оценивается знание требований, предъявляемых к написанию выпускных квалификационных работ, принципов и форм представления результатов исследования. Оценивается умение анализировать собранный материал; получать на основе проанализированного материала представления о связях между составляющими предмета изучения. Оценивается владение методикой выявления проблем определения актуальных проблем в области государственной и муниципальной службы; методикой подготовки наукоёмкого текста, содержащего предложения по решению выявленных проблем.	Соответствие выпускной квалификационной работы установленным Институтом требованиям, предъявляемым к оформлению и содержанию магистерской диссертации. Наукоёмкость и новизна полученных результатов исследования. Актуальность выявленных проблем и степень соблюдения методических требований к структуре и содержанию магистерской диссертации, чёткость и репрезентативность доклада выпускника.	Отзыв руководителя ВКР. Рецензия на ВКР. Портфолио обучающегося
УК-2	способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	Оценивается готовность руководить процессом реализации проекта, нести ответственность за принятые решения.	Демонстрация сформированности навыков управления проектом с учетом особенностей различных этапов его жизненного цикла .	Отзыв руководителя ВКР. Рецензия на ВКР.
УК-3	способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Оценивается способность создать команду проекта и управлять ее работой на основе четко сформулированной командной стратегии с учетом поставленных целей	Демонстрация организационно-управленческих навыков на уровне рабочих команд проекта	Отзыв руководителя на ВКР. Рецензия на ВКР. Качество защиты ВКР.
УК-4	способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном (ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	Оценивается готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач в области профессиональной деятельности	Демонстрация готовности использования речевых комбинаций, правильного произношения и составления предложений в соответствии с грамматическими правилами в области профессиональной деятельности	Отзыв руководителя на ВКР. Рецензия на ВКР. Качество защиты ВКР.

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ/ средство оценивания
УК-5	способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Оценивается способность к анализу и оценке ситуации межкультурного взаимодействия, готовности действовать в процессе межкультурного взаимодействия с учетом особенностей культуры партнеров.	Демонстрация знаний разнообразия культур, аналитических способностей к оценке ситуации межкультурного взаимодействия, готовности действовать в процессе межкультурного взаимодействия с учетом особенностей культуры партнеров.	Отзыв руководителя ВКР. Рецензия на ВКР.
УК-6	способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Оценивается готовность к самореализации и использованию творческого потенциала.	Демонстрация готовности задействовать личностный потенциал для саморазвития, самореализации и использования творческого потенциала	Отзыв руководителя на ВКР. Портфолио обучающегося
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	Оценивается способность воспользоваться знаниями экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теории и права, обобщить и оценить существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях при решении профессиональных задач	Демонстрация степени освоения существующих теорий и права, передовых практик и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	Отзыв руководителя на ВКР. Рецензия на ВКР. Качество защиты ВКР.
ОПК-2	способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	Оценивается степень освоения методов сбора, обработки и анализа данных проведенных исследований для подготовки аналитических решений, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации и ее кадрового потенциала	Демонстрация владения навыками проведения исследований в системе управления персоналом и анализа результатов исследования и моделирования процессов в сфере управления персоналом	Отзыв руководителя на ВКР. Рецензия на ВКР. Качество защиты ВКР.
ОПК-3	способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде	Оценивается умение разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом, освоение методик определения социально-экономической эффективности решений в области управления	Демонстрация готовности и умений разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом, использовать методики определения социально-экономической эффективности	Отзыв руководителя на ВКР. Рецензия на ВКР. Качество защиты ВКР.

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ/ средство оценивания
	и оценивать их социальную и экономическую эффективность	персоналом	решений в области управления персоналом	
ОПК-4	способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	Оценивается способность грамотно использовать лидерские, коммуникативные и аналитические навыки в процессе проектирования организационных изменений, управления проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	Демонстрация сформированности навыков проектирования организационных изменений, применения способов и приемов руководства проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	Отзыв руководителя на ВКР. Рецензия на ВКР. Качество защиты ВКР.
ОПК-5	способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	Оценивается степень владения современными информационными технологиями, методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, методами взаимодействия со службами информационных технологий и эффективного использования корпоративных информационных систем	Демонстрация навыков владения современными информационными технологиями, методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, методами взаимодействия со службами информационных технологий и эффективного использования корпоративных информационных систем	Отзыв руководителя на ВКР. Рецензия на ВКР. Качество защиты ВКР.
ПКр-1	способен систематизировать и анализировать информацию для достижения поставленной цели, разрабатывать информационно-аналитические материалы по проблемам управления персоналом, владеть технологиями проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала, умением использовать их в своей профессиональной деятельности	Оценивается умение систематизировать и анализировать информацию для достижения поставленной цели, разрабатывать информационно-аналитические материалы по проблемам управления персоналом Оценивается степень овладения технологиями проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала Оценивается умение использовать технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала в своей профессиональной деятельности	Демонстрация умений систематизировать и анализировать информацию для достижения поставленной цели, разрабатывать информационно-аналитические материалы по проблемам управления персоналом. Демонстрация владения технологиями проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала. Демонстрация владения умениями и навыками использования современных персонал-технологий в организации	Отзыв руководителя на ВКР. Рецензия на ВКР. Качество защиты ВКР. Оценка на защите ВКР и ответы на вопросы в ходе защиты ВКР об оптимальности выбранных методов исследования
ПКс-1	способен проводить социологические исследования, выявлять перспективные тренды на международном и	Оценивается степень овладения методами исследования рынка труда, умение анализировать и выявлять перспективные тренды развития профессий и компетенций на	Демонстрация владения умениями и навыками использования методов исследования рынка труда, способностей к анализу и выявлению перспективных трендов развития профессий и	Отзыв руководителя на ВКР. Рецензия на ВКР. Качество защиты ВКР. Оценка на защите ВКР и

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ/ средство оценивания
	национальном рынке труда	международном и национальном рынке труда	компетенций на международном и национальном рынке труда	ответы на вопросы в ходе защиты ВКР об оптимальности выбранных методов исследования
ПКо ОС-1	способен разрабатывать, обосновывать и принимать стратегические управленческие решения в области управления персоналом в организации и ее структурных подразделениях, в том числе и в кризисных ситуациях	Оценивается степень овладения умениями и навыками разрабатывать, обосновывать и принимать стратегические управленческие решения в области управления персоналом в организации и ее структурных подразделениях, в том числе и в кризисных ситуациях.	Демонстрация владения умениями и навыками разрабатывать, обосновывать и принимать стратегические управленческие решения в области управления персоналом в организации и ее структурных подразделениях, в том числе и в кризисных ситуациях.	Отзыв руководителя на ВКР. Рецензия на ВКР. Качество защиты ВКР. Оценка на защите ВКР и ответы на вопросы в ходе защиты ВКР
ПКо ОС-2	способен осуществлять процессы кадрового планирования, администрировать работу в сфере управления персоналом и ее документобеспечения, учитывая внутреннюю и внешнюю среду организации	Оценивается степень овладения умения и навыками осуществлять процессы кадрового планирования, учитывая внутреннюю и внешнюю среду организации. Оценивается готовность администрировать работу в сфере управления персоналом. Оценивается степень овладения методами оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета.	Демонстрация владения умениями и навыками осуществлять процессы кадрового планирования, учитывая внутреннюю и внешнюю среду организации. Демонстрация готовности администрировать работу в сфере управления персоналом. Демонстрация владения методами оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета.	Отзыв руководителя на ВКР. Рецензия на ВКР. Качество защиты ВКР. Оценка на защите ВКР и ответы на вопросы в ходе защиты ВКР
ПКо ОС-3	способен разрабатывать и внедрять на практике политику и технологии развития персонала, рационального и целевого использования человеческих ресурсов	Оценивается степень освоения технологий развития персонала, рационального и целевого использования человеческих ресурсов. Оценивается степень овладения умениями и навыками разрабатывать и внедрять на практике политику и технологии развития персонала.	Демонстрация освоения технологий развития персонала, рационального и целевого использования человеческих ресурсов. Демонстрация овладения умениями и навыками разрабатывать и внедрять на практике политику и технологии развития персонала	Отзыв руководителя на ВКР. Рецензия на ВКР. Качество защиты ВКР. Оценка на защите ВКР и ответы на вопросы в ходе защиты ВКР
ПКр-2	способен реализовывать системы стратегического и операционного управления персоналом организации	Оценивается степень усвоения умений и навыков реализовывать системы стратегического и операционного управления персоналом организации	Демонстрация владения умениями и навыками реализовывать системы стратегического и операционного управления персоналом организации	Отзыв руководителя на ВКР. Рецензия на ВКР. Качество защиты ВКР. Оценка на защите ВКР и ответы на вопросы в ходе защиты ВКР

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ/ средство оценивания
ПКр-4	способен разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа при принятии решений в области управления персоналом	Оценивается умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение. Оценивается степень освоения количественных и качественных методов анализа и организационных процедур их проведения при принятии решений в области управления персоналом	Демонстрация умения разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение. Демонстрация степени освоения количественных и качественных методов анализа и организационных процедур их проведения при принятии решений в области управления персоналом	Отзыв руководителя на ВКР. Рецензия на ВКР. Качество защиты ВКР. Оценка на защите ВКР и ответы на вопросы в ходе защиты ВКР
ПКс-2	способен осуществлять поиск, сбор, обработку, анализ и систематизацию информации по теме исследования, подготовку обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом	Оценивается овладение навыками сбора, обобщения и критической оценки результатов исследований актуальных проблем управления персоналом. Оценивается способность представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада	Демонстрация владения навыками использовать результаты исследования для критического оценивания тенденций анализируемых явлений. Демонстрация степени подготовленности к представлению результатов научного исследования в отчетах, статьях, докладах.	Отзыв руководителя на ВКР. Рецензия на ВКР. Качество защиты ВКР. Оценка на защите ВКР и ответы на вопросы в ходе защиты ВКР

5. Выпускная квалификационная работа

5.1 Общие требования к выпускной квалификационной работе

Выпускная квалификационная работа (далее ВКР) как форма государственных итоговых аттестационных испытаний представляет собой выполненную обучающимся (несколькими обучающимися совместно) работу, демонстрирующую уровень подготовленности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности.

Выпускная квалификационная работа – это квалификационная работа, которая готовится с целью публичной защиты для присвоения квалификации – магистра и свидетельствует о формировании общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, позволяющих выпускнику решать профессиональные задачи с учетом видов деятельности, к которым готовиться выпускник, определенных образовательной программой «Управление персоналом в государственной и муниципальной службе».

Целью выполнения выпускной квалификационной работы является:

– обобщение теоретических знаний, полученных выпускником по одному из научно-практических направлений с использованием отечественного и зарубежного опыта;

– развитие практических навыков исследования реальных процессов социально-экономического, политического и другого характера, в том числе, развитие способностей студентов делать научно-обоснованные выводы и рекомендации по исследуемым проблемам.

В соответствии с целями, в качестве задач при выполнении ВКР, рассматриваются:

– углубление, закрепление, систематизацию и расширение полученных теоретических и практических знаний;

– развитие навыков самостоятельной работы и овладение методикой решения разрабатываемых в ВКР задач, имеющих теоретическое и практическое значение, или то и другое;

– выявление степени подготовленности обучающих к самостоятельному решению профессиональные задачи с учетом вида (видов) деятельности, к которым готовиться выпускник, определенных соответствующей образовательной программой.

Обучающемуся предоставляется право выбора темы выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) из утвержденного примерного перечня тем, в порядке, установленном Нижегородским институтом управления – филиалом РАНХиГС.

Обучающийся в период выбора темы имеет право предложить свою тему магистерской диссертации с необходимым обоснованием целесообразности ее разработки для практического применения и актуальности. В случае одобрения темы кафедрой и учебно-методической комиссией факультета, она вносится в утвержденный список тем.

Правильный выбор темы выпускной квалификационной работы имеет во многом определяющее значение для успешной и творческой работы, так как именно на этом этапе во многом определяется стратегия исследования в целом и направление научного поиска в частности.

Для подготовки выпускной квалификационной работы студенту назначается научный руководитель ВКР, как правило, научный руководитель магистра.

Защита выпускной квалификационной работы проводится на заседании Государственной экзаменационной комиссии (ГЭК).

Все формы ВКР имеют общие признаки, к ним следует отнести:

– исследовательский характер,

– самостоятельность исследования,

– демонстрационный характер результатов исследования.

Кроме общих признаков, каждой форме ВКР присущи свои специфические признаки, требования к которым определяются уровнем образовательной программы и квалификацией, присваиваемой выпускнику после успешного завершения государственных итоговых аттестационных испытаний.

В целях контроля степени самостоятельности выполнения выпускных квалификационных работ в Нижегородском институте управления – филиале РАНХиГС внедрена система проверки текстовых документов на наличие неправомерных заимствований - система «Антиплагиат».

После завершения подготовки обучающимся выпускной квалификационной работы руководитель выпускной квалификационной работы представляет кафедре не позднее, чем за 7 календарных дней до дня защиты выпускной квалификационной работы письменный отзыв о работе обучающегося в период подготовки выпускной квалификационной работы. В случае выполнения выпускной квалификационной работы несколькими обучающимися руководитель выпускной квалификационной работы представляет кафедре отзыв об их совместной работе в период подготовки выпускной квалификационной работы.

Выпускные квалификационные работы по программам магистратуры подлежат рецензированию в срок не позднее, чем за 7 календарных дней до дня защиты выпускной квалификационной работы.

Выпускная квалификационная работа, отзыв и рецензия (рецензии) передаются в ГЭК не позднее, чем за 2 календарных дня до дня защиты выпускной квалификационной работы. Тексты выпускных квалификационных работ размещаются структурным подразделением в электронно-библиотечной системе института.

В случае проведения защиты выпускной квалификационной работы с применением дистанционных образовательных технологий устно в режиме видеоконференции соблюдается следующие положения регламента.

Все обучающиеся и члены ГЭК за 15 минут до начала защиты выпускной квалификационной работы с применением дистанционных образовательных технологий должны установить связь.

Председатель ГЭК оценивает присутствие и наличие кворума, объявляет очередность выступлений и регламент проведения государственного аттестационного испытания. Председатель ГЭК ведет мероприятие, предоставляя слово выступающим, включая членов комиссии. Председатель следит за тем, чтобы все, кроме выступающего и председателя ГЭК, отключали свои микрофоны и, в случае ограничений по каналам связи, камеры.

Выступающие докладывают результаты своей ВКР, демонстрируя членам комиссии презентацию с рабочего стола. По завершении доклада члены комиссии задают вопросы в видеорежиме или в чате инструмента, выбранного для видеосвязи. Секретарь ГЭК фиксирует вопросы и ответы в протоколе.

По завершении выступлений члены ГЭК обсуждают результаты без участия обучающихся, для чего они отключаются на время обсуждения, продолжительность обсуждения не должна превышать 0,5 астрономического часа (30 минут). По окончании обсуждения обучающиеся получают приглашение подключиться обратно для оглашения результатов. Председатель ГЭК оглашает результаты. Секретарь ГЭК вносит все сведения в протокол.

В случае сбоев в работе оборудования, каналов и используемого инструмента видеосвязи на протяжении более 15 минут у участников процедуры государственной итоговой аттестации с применением дистанционных образовательных технологий председатель ГЭК принимает решение: о применении альтернативного инструмента видеосвязи, о переносе (на срок до одного часа) или об отмене заседания ГЭК, о чем секретарем ГЭК составляется акт. Данное обстоятельство считается уважительной причиной несвоевременной сдачи государственной итоговой аттестации.

Обучающимся предоставляется возможность пройти государственную итоговую аттестацию в другой день в рамках срока, отведенного на государственную итоговую аттестацию в соответствии с учебным планом и календарным учебным графиком. О дате и времени проведения мероприятия сообщается отдельно, согласно настоящему регламенту.

В случае невыхода обучающегося на связь в течение более чем 15 минут с начала проведения государственной итоговой аттестации с применением дистанционных образовательных технологий он считается неявившимся за исключением случаев, признанных членами ГЭК уважительными. В таком случае обучающийся предоставляется право пройти государственную итоговую аттестацию в другой день в рамках срока, отведенного на государственную итоговую аттестацию в соответствии с учебным планом и календарным учебным графиком, либо в течение 6 месяцев после завершения государственной итоговой аттестации. Обучающийся должен сообщить через личный кабинет причину неявки на государственную итоговую аттестацию (изложить обстоятельства произошедшего в виде текстового документа и разместить его в личном кабинете) для принятия членами ГЭК решения о том, является ли причина уважительной. По завершении обстоятельств, указанных выше, обучающийся должен передать на факультет документ, подтверждающего уважительную причину невыхода его на связь в день проведения государственной итоговой аттестации.

Примерная тематика выпускных квалификационных работ (магистерских диссертаций):

1. Исторический процесс развития государственной кадровой политики в России.
2. Совершенствование системы повышения производительности труда в организации (отрасли, сфере деятельности)
3. Исследование исторического опыта подготовки специалистов для народного хозяйства, образования и культуры в современных условиях.
4. Аудит безопасности труда и охраны здоровья сотрудников организации.
5. Управление маркетингом в кадровых подразделениях.
6. Исследование международного опыта управления человеческими ресурсами.
7. Развитие системы аттестации кадров в организации.
8. Методы формирования положительного социально – психологического климата в органах государственной и муниципальной власти.
9. Научно-практические методы реализации концепции человеческого капитала в государственном и частном секторе.
10. Совершенствование системы оплаты труда в организации.
11. Планирование потребностей в человеческих ресурсах.
12. Оценка показателей труда и потенциала организации.
13. Совершенствование кадровых процессов в организации.
14. Планирование служебной карьеры.
15. Совершенствование системы подбора и отбора персонала.
16. Механизмы повышения эффективности менеджера.
17. Политика управления карьерой в организации.
18. Приверженность и взаимная зависимость в коллективе организации.
19. Проектирование и развитие организационной культуры.
20. Проектирование кадровых процессов в организации.
21. Психологическая культура государственного и муниципального служащего как условие успешной профессиональной деятельности
22. Разработка информационной системы управления персоналом в организации.
23. Разработка стратегии управления человеческими ресурсами.
24. Современные подходы к управлению знаниями в организации.
25. Социальное обеспечение в организации.
26. Стратегическое управление человеческими ресурсами.

27. Управление изменениями в организации.
28. Управление показателями труда в организации.
29. Формирование резерва кадров в организации.
30. Совершенствование системы наставничества и коучинга в организации.
31. Вовлеченность и приверженность работников: индивидуальные и организационные факторы формирования.
32. Отношения работника и организации как социальный обмен.
33. Стили лидерства: влияние на установки и поведение работников.
34. Управление знаниями в организациях.
35. Развитие системы трудовых отношений.
36. Исследование проблем управления человеческими ресурсами на уровне регионов (отраслей).
37. Управление внутренней и внешней мобильностью работников.
38. Методы диагностики организационной культуры в компании.
39. Совершенствование работы кадрового подразделения в государственных организациях и бизнес-структурах.
40. Формирование и развитие системы управления персоналом организации.
41. Разработка политики управления персоналом организации.
42. Современные технологии подбора персонала.
43. Формирование и развитие системы найма и отбора персонала в организации.
44. Разработка программы адаптации персонала в организации.
45. Формирование системы развития и обучения персонала.
46. Управление карьерой, формирование кадрового резерва организации.
47. Совершенствование системы оценки и аттестации персонала.
48. Исследование институциональной структуры рынка труда и трудовых отношений.
49. Корпоративная социальная ответственность: управление взаимодействием с заинтересованными сторонами и социальные инвестиции.
50. Механизм согласования целей развития организации с целями сотрудников.
51. Управленческие команды: опыт и проблемы формирования.
52. Анализ влияния организационной культуры на эффективность организации.
53. Оценка интеллектуального капитала организации.
54. Механизм развития системы ключевых компетенций организации.
55. Методы измерения и оценки интеллектуального потенциала сотрудников.
56. Анализ субкультуры в организации: возможности и ограничения эффективного взаимодействия.
57. Бизнес и власть: развитие социального партнерства.
58. Взаимодействие бизнеса и власти: корпоративное представительство.
59. Репутационный аудит: оценка бренда работодателя.
60. Непрерывное образование и самообразование персонала в организациях.
61. Формирование бренда в управлении человеческими ресурсами.
62. Методы преодоления личностно-профессиональных трудностей в управленческой деятельности.
63. Внедрение инноваций в сфере управления человеческими ресурсами.
64. Организационные конфликты в государственных организациях и коммерческих структурах.
65. Развитие социальных технологий в системе управления человеческими ресурсами.
66. Управление личной эффективностью менеджера по персоналу.
67. Способы формирования ключевых компетенций менеджеров в современных организациях.

68. Исследование кросскультурных факторов организационного поведения в современном российском бизнесе.

69. Анализ системы мотивации труда и удовлетворенности трудом наемных работников.

70. Исследование проблем управления корпоративной культурой в российских (иностранных, международных) организациях.

71. Совершенствование системы оплаты труда в условиях перехода к модели эффективного контракта в бюджетной сфере.

72. Стратегическое планирование трудового поведения наемных работников.

73. Исследование проблем подбора персонала и его обучения в российских (иностранных, международных) организациях.

74. Совершенствование социальных процессов и социальных отношений в организации.

75. Управление карьерой в современных российских (иностранных, международных) организациях.

76. Совершенствование системы кадрового документооборота в организации.

77. Оценка эффективности инвестиций в персонал организации.

78. Развитие контроллинга системы управления персоналом.

79. Управление производительностью персонала на основе Well-being технологий.

80. Управление персоналом при внедрении инструментов бережливого производства.

5.2. Общие требования к объему, структуре и оформлению выпускной квалификационной работы

Объем выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) должен составлять 70-90 страниц (без учета приложений).

Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) должна включать в себя:

- титульный лист;
- содержание;
- обозначения и сокращения (при наличии)
- введение;
- основную часть (разделы, подразделы, пункты и выводы по разделам (главам));
- заключение;
- библиографический список;
- приложения (при необходимости).

Титульный лист

Общие требования к титульному листу определены ГОСТ 7.32-2001.

Наименование образовательной организации высшего образования пишется прописными буквами. Название факультета пишется строчными буквами, с первой прописной, слова и наименование темы - прописными буквами. Обязательно указываются должность и ученая степень научного руководителя ВКР, а также консультантов ВКР, если они имеются. Справа от каждой подписи проставляют инициалы и фамилию подписавшегося лица. Внизу указывается город и год выполнения ВКР без знаков препинания.

Содержание

В содержании работы перечисляются введение, названия глав (разделов) и подразделов, заключение, библиографический список, каждое приложение с указанием номеров листов (страниц), на которых они начинаются.

Название разделов печатают без отступа от левого края листа. Название подразделов и пунктов - с отступом (0,8 см). Промежутки от последней буквы названия

раздела до номера страницы заполняют отточием. Над колонкой цифр (колонцифр) в оглавлении сокращение «стр.» не пишут, и после колонцифр точек не ставят.

«Введение», «Заключение», «Библиографический список» и «Приложения» также включаются в оглавление, но не нумеруются.

В структурном элементе «Обозначения и сокращения» приводится перечень особых (не общепринятых) сокращений слов и наименований, использованных в ВКР.

Введение

Введение представляет собой наиболее ответственную часть магистерской диссертации, поскольку содержит в сжатой форме все фундаментальные положения, обоснованию которых посвящена диссертация.

Это актуальность выбранной темы, степень ее разработанности, цель и содержание поставленных задач, объект и предмет исследования, избранные методы исследования, его теоретическая, нормативная и эмпирическая основа, научная новизна, положения, выносимые на защиту, их теоретическая значимость и прикладная ценность.

Обоснование актуальности выбранной системы - начальный этап любого исследования. И то, как автор умеет выбрать тему и насколько правильно он эту тему понимает и оценивает с точки зрения своевременности и социальной значимости, характеризует его научную зрелость и профессиональную подготовленность.

Освещение актуальности не должно быть многословным. Нужно показать главное – суть проблемной ситуации, из чего и будет видна актуальность темы. Актуальность может быть определена как значимость, важность, приоритетность среди других тем и событий, злободневность.

Любое научное исследование проводится для того, чтобы преодолеть определенные трудности в процессе познания новых явлений, объяснить ранее неизвестные факты или выявить неполноту старых способов объяснения известных фактов. Актуальность темы определяет потребности общества в получении каких-либо новых знаний в этой области. Как любой другой продукт, ожидаемые новые знания нуждаются в обосновании потребности: кому, для каких целей эти знания нужны, каков объем, качество этих знаний и т.д.

От доказательства актуальности выбранной темы логично перейти к формулировке цели исследования, а также указать на конкретные задачи, которые предстоит решать в соответствии с этой целью. Это обычно делается в форме перечисления (изучить.., описать.., установить.., выяснить и т.п.). Желание исследователя ответить на вопросы по объему и качеству новых знаний определяет цель исследования.

Определение цели – весьма важный этап в исследовании, так как она определяет и задачи самого исследователя: что изучать, что анализировать, какими методами можно получить новые знания. Далее формулируются объект и предмет исследования. Объект научного исследования - это избранный элемент реальности, который обладает очевидными границами, относительной автономностью существования и как-то проявляет свою отделенность от окружающей его среды.

Объект порождает проблемную ситуацию и избирается для изучения. Предмет научного исследования - логическое описание объекта, избирательность которого определена предпочтениями исследователя.

Объект и предмет исследования как категории научного процесса соотносятся между собой как общее и частное. В объекте исследования выделяется та его часть, которая служит предметом исследования. Именно на него направлено основное внимание выпускника, именно предмет исследования определяет тему диссертации, которая обозначается на титульном листе как ее заглавие.

Мастерство в определении предмета традиционно связывается с тем, насколько выпускник - исследователь приблизился при его идеальном конструировании, во-первых, к сфере наиболее актуальных динамических состояний объекта (возможность объяснить происхождение и развитие, генезис, проявляющиеся внешне противоречия явления) и, во-

вторых, к области существенных связей и элементов, изменение которых оказывает влияние на всю систему организации объекта. Объект исследования всегда шире, чем его предмет. Если объект - это область деятельности, то предмет — это изучаемый процесс в рамках объекта исследования.

После этого необходимо показать методологическую, теоретическую, нормативную и эмпирическую основу диссертации, ее новизну, сформулировать положения, выносимые на защиту, обосновать теоретическую и практическую значимость исследования.

В заключительной части введения необходимо кратко сказать о структуре работы.

Основная часть

Требования к конкретному содержанию основной части магистерской диссертации устанавливаются научным руководителем и руководителем магистерской программы.

Основная часть должна содержать, как правило, три главы.

В ней на основе изучения имеющейся отечественной и переведённой на русский язык зарубежной научной и специальной литературы по исследуемой проблеме, а также нормативных материалов рекомендуется рассмотреть краткую историю, родоначальников теории, принятые понятия и классификации, степень проработанности проблемы за рубежом и в России, проанализировать конкретный материал по избранной теме, собранный во время работы над магистерской диссертацией, дать всестороннюю характеристику объекта исследования, сформулировать конкретные практические рекомендации и предложения по совершенствованию исследуемых явлений и процессов. Описание объекта исследования должно быть дано четко.

Рекомендуется критически проанализировать функционирование аналогов объекта исследования, как в российской практике, так и за рубежом. Раздел должен содержать рассмотрение и оценку различных теоретических концепций, взглядов, методических подходов по решению рассматриваемой проблемы. Анализируя существующий понятийный аппарат в исследуемой области, автор представляет свою трактовку определенных понятий (авторское определение) или дает их критическую оценку.

Выпускник - автор ВКР (магистерской диссертации) должен показать основные тенденции развития теории и практики в конкретной области и степень их отражения в отечественной и зарубежной научной и учебной литературе.

Стиль изложения должен быть литературным и научным, недопустимо использование без особой необходимости (например, при цитировании) разговорных выражений, подмены юридических терминов их бытовыми аналогами. При описании тех или иных процессов, явлений не стоит прибегать к приемам художественной речи, злоупотреблять метафорами. Научный стиль изложения предполагает точность, ясность и краткость.

Заключение

Заключение как самостоятельный раздел работы должно содержать краткий обзор основных аналитических выводов проведенного исследования и описание полученных в ходе него результатов.

Следует отметить, что хорошо написанные введение и заключение дают четкое представление о качестве проведенного исследования, круге рассматриваемых вопросов, методах и результатах исследования.

В заключении должны быть представлены:

- общие выводы по результатам работы;
- оценка достоверности полученных результатов и сравнение с аналогичными результатами отечественных и зарубежных работ;
- предложения по использованию результатов работы, возможности внедрения разработанных предложений в профессиональной сфере.

Заключение включает в себя обобщения, общие выводы и, самое главное, конкретные предложения и рекомендации. В целом, представленные в заключении

выводы и результаты исследования должны последовательно отражать решение всех задач, поставленных автором в начале работы (во введении), что позволит оценить законченность и полноту проведенного исследования.

Библиографический список

Библиографический список должен включать изученную и использованную при выполнении выпускной квалификационной работы литературу. Он свидетельствует о степени изученности проблемы и наличии у обучающегося навыков самостоятельной работы с информационной составляющей ВКР.

В библиографический список включаются библиографические записи документов, оформленные в соответствии с действующими стандартами: ГОСТ Р 7.0.100-2018. Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления; ГОСТ 7.80-2000. Библиографическая запись. Заголовок. Общие требования и правила составления; ГОСТ Р 7.0.12-2011. Библиографическая запись. Сокращение слов и словосочетаний на русском языке. Общие требования и правила.

Источниковедческая база магистерской диссертации должна охватывать не менее 40 источников. Допускается привлечение материалов и данных, полученных с официальных сайтов Интернета. В этом случае, необходимо указать точный источник материалов (сайт, дату получения).

Приложения

Для лучшего понимания и пояснения основной части магистерской диссертации в нее включают приложения, которые носят вспомогательный характер и на объем магистерской диссертации не влияют. Объем работы определяется количеством страниц, а последний лист в списке литературы есть последний лист магистерского исследования.

Приложения нужны, во-первых, для того, чтобы освободить основную часть от большого количества вспомогательного материала, а во-вторых, для обоснования рассуждений и выводов магистра. Оформление приложений должно строго соответствовать действующим стандартам. Приложения к ВКР оформляются на отдельных листах, причем каждое из них должно иметь свой тематический заголовок и в правом верхнем углу страницы надпись «Приложение» с указанием его порядкового номера арабскими цифрами. Характер приложения определяется обучающимся самостоятельно, исходя из содержания работы.

В приложения рекомендуется включать материалы, связанные с выполненной магистерской диссертации, которые по каким-либо причинам не могут быть включены в основную часть: иллюстративные материалы, имеющие вспомогательное значение (схемы, таблицы, диаграммы, программы, положения и т.п.). В приложения также можно включать материалы, выполненные на листах формата А3 (297х420 мм).

5.3. Правила оформления магистерской диссертации

Работа оформляется в виде текста, подготовленного на персональном компьютере с помощью текстового редактора и отпечатанного на принтере на листах формата А4 с одной стороны. Текст на листе должен иметь книжную ориентацию, альбомная ориентация допускается только для таблиц и схем приложений. Основной цвет шрифта - черный.

Разрешается использовать компьютерные возможности акцентирования внимания на определенных терминах, определениях, применяя инструменты выделения и шрифты различных стилей.

При ссылках на структурную часть текста, выполняемой ВКР указываются номера глав (разделов), подразделов, пунктов, подпунктов, перечислений, графического материала, формул, таблиц, приложений, а также графы и строки таблицы данной ВКР. При ссылках следует писать: «... в соответствии с главой (разделом) 2», « ... в соответствии со схемой № 2», «(схема № 2)», «в соответствии с таблицей № 1», «таблица № 4», «... в соответствии с приложением № 1» и т. п.

Цитаты воспроизводятся в тексте ВКР с соблюдением всех правил цитирования (соразмерная кратность цитаты, точность цитирования). Цитированная информация заключаются в кавычки, и указывается номер страницы источника, из которого приводится цитата.

Цифровой (графический) материал (далее - материалы), как правило, оформляется в виде таблиц, графиков, диаграмм, иллюстраций и имеет по тексту отдельную сквозную нумерацию для каждого вида материала, выполненную арабскими цифрами.

При этом обязательно делается надпись «Таблица» или «Рис.» и указывается порядковый номер, название рисунка записывается в той же строке, а заголовок таблицы - на следующей строке по центру строчными буквами (14 шрифт жирный). Материалы в зависимости от их размера, помещаются под текстом, в котором впервые дается ссылка на них, или на следующей странице. Допускается цветное оформление материалов. Таблицу с большим количеством строк допускается переносить на другой лист (страницу). При переносе части таблицы на другой лист (страницу) слово «Таблица» и номер ее указывают один раз справа над первой частью таблицы, над другими частями пишут слово «Продолжение» и указывают номер таблицы, например, «Продолжение таблицы 1». При переносе таблицы на другой лист (страницу) заголовок помещают только над ее первой частью. Необходимо указывать при переносе обозначение столбцов таблицы. В таблицах допускается применение 12 размера шрифта.

В ВКР используются только общепринятые сокращения и аббревиатуры. Если в работе принята особая система сокращений слов, наименований, то перечень принятых сокращений должен быть приведен в структурном элементе «Обозначения и сокращения» после структурного элемента ВКР «Оглавление».

Текст работ должен быть грамотно написан, аккуратно оформлен, сброшюрован в твердом переплете. При подготовке и оформлении ВКР магистры руководствуются разработанным методическими рекомендациями.

В случае проведения защиты выпускной квалификационной работы с применением дистанционных образовательных технологий устно в режиме видеоконференции соблюдается следующие положения регламента:

- электронный экземпляр выпускной квалификационной работы размещается обучающимся в личном кабинете с приложением сканированной копии или фотографии титульного листа со своей подписью не позднее чем за два дня до проведения государственной итоговой аттестации с применением дистанционных образовательных технологий;

- бумажный экземпляр выпускной квалификационной работы, оформленный в соответствии с установленными требованиями, и иные документы (при наличии) передаются обучающимся на выпускающую кафедру факультета после появления такой возможности.

Одновременно с электронным экземпляром выпускной квалификационной работы представляется электронный экземпляр справки о проверке в системе «Антиплагиат».

5.4. Руководство и консультирование

Координацию и контроль подготовки выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) осуществляет научный руководитель ВКР являющийся преподавателем кафедр института, имеющий ученую степень и (или) ученое звание.

Сообщения научных руководителей о ходе подготовки ВКР заслушиваются на заседании выпускающей кафедры с приглашением (в отдельных случаях) обучающихся - выпускников, работы которых выполняются с нарушением графика или имеют существенные качественные недостатки.

Научные руководители ВКР определяются выпускающей кафедрой и назначаются приказом по представлению декана факультета.

Научный руководитель выпускной квалификационной работы обучающегося контролирует все стадии подготовки и написания ВКР вплоть до её защиты. Деятельность научного руководителя ВКР включает в себя целый комплекс направлений:

а) составление задания на ВКР;

б) определение плана-графика выполнения ВКР и контроль его выполнения (контроль выполнения ВКР обучающимся, осуществляется в соответствии с его индивидуальным планом работы);

в) рекомендации по подбору и использованию источников и литературы по теме ВКР;

г) оказание помощи в разработке структуры (плана) ВКР;

д) консультирование по вопросам выполнения ВКР согласно установленному графику консультаций;

е) анализ текста ВКР и рекомендации по его доработке (по отдельным главам, разделам, подразделам);

ж) оценка степени соответствия ВКР предъявляемым требованиям;

з) информирование о порядке и содержании процедуры защиты ВКР (в т.ч. предварительной), о требованиях к выпускнику;

и) консультирование (оказание помощи) в подготовке выступления и подборе наглядных материалов к защите (в т.ч. предварительной);

к) содействие в подготовке ВКР на конкурс студенческих работ (при необходимости);

л) составление письменного отзыва о работе обучающегося в период подготовки ВКР, в котором отражается:

- актуальность ВКР;
- степень достижения целей ВКР;
- наличие в ВКР элементов научной (в основном применительно к магистерским диссертациям), методической и практической новизны;
- наличие и значимость практических предложений и рекомендаций, сформулированных в ВКР;
- степень владения автором работы профессиональными знаниями, умениями и навыками, самостоятельность, проработанность отдельных подразделов и работы в целом;
- недостатки ВКР;
- рекомендации к защите.

Допускается назначение двух руководителей ВКР, если тема ВКР имеет междисциплинарный характер. Каждому из руководителей учитывается доля объема учебной нагрузки, предусмотренного за руководство ВКР в зависимости от степени его участия.

Ответственность за руководство и организацию выполнения ВКР несет выпускающая кафедра и непосредственно научный руководитель ВКР. За все сведения, изложенные в ВКР, принятые решения и за правильность всех данных ответственность несет студент - автор ВКР.

С целью оказания выпускнику специализированных консультаций по отдельным аспектам выполняемого исследования наряду с научным руководителем может быть назначен консультант ВКР. Консультант назначается приказом на любом этапе выполнения ВКР по представлению декана факультета, составленного на основании решения выпускающей кафедры.

Одновременно со сдачей ВКР (магистерской диссертации) научному руководителю, выпускник предоставляет справку о самопроверке, выдаваемую системой «Антиплагиат».

После завершения подготовки обучающимся выпускной квалификационной работы руководитель выпускной квалификационной работы представляет кафедре не позднее, чем за 7 календарных дней до дня защиты выпускной квалификационной работы

письменный отзыв о работе обучающегося в период подготовки выпускной квалификационной работы. В случае выполнения выпускной квалификационной работы несколькими обучающимися руководитель выпускной квалификационной работы представляет кафедре отзыв об их совместной работе в период подготовки выпускной квалификационной работы.

Выпускные квалификационные работы по программам магистратуры подлежат рецензированию в срок не позднее, чем за 7 календарных дней до дня защиты выпускной квалификационной работы.Выпускная квалификационная работа, отзыв и рецензия (рецензии) передаются в ГЭК не позднее, чем за 2 календарных дня до дня защиты выпускной квалификационной работы.Тексты выпускных квалификационных работ размещаются структурным подразделением в электронно-библиотечной системе института.

5.5. Рецензирование выпускной квалификационной работы

Законченная выпускная квалификационная работа, подписанная студентом и консультантом (при наличии), представляется руководителю ВКР. Вместе с письменным отзывом руководителя, выпускная квалификационная работа передается заведующему кафедрой, решающему вопрос о направлении выпускной квалификационной работы на рецензирование.

Выпускные квалификационные работы по программам магистратуры и специалитета подлежат рецензированию в срок не позднее, чем за 7 календарных дней до дня защиты выпускной квалификационной работы.

Рецензирование ВКР проводится с целью получения объективной оценки ВКР обучающегося от специалистов, работающих по профилю данного направления подготовки/специальности в органах государственной власти и местного самоуправления, на предприятиях, в организациях/ учреждениях различных организационно-правовых форм, в образовательных организациях высшего образования и научных организациях.

Рецензия включает в себя:

- оценку актуальности темы исследования;
- оценку теоретической и практической значимости результатов исследования;
- указание на недостатки работы, при их наличии;
- выводы и рекомендации рецензента;
- анализ и общую оценку ВКР.

Рецензия оформляется на бланке организации и подписывается рецензентом с указанием его должности, места работы, ученой степени и/или ученого звания (при наличии). При оформлении рецензии не на бланке организации, подпись должна быть заверена печатью организации.

Если результаты ВКР принимаются к внедрению, то может быть представлена справка (акт) о внедрении (практическом использовании) результатов исследования.

Кроме официальной рецензии на ВКР может быть представлен отзыв организации, материалы которой были использованы при выполнении ВКР.

Оформленная рецензия представляется на выпускающую кафедру в срок не позднее, чем за 7 календарных дней до дня защиты выпускной квалификационной работы.

Выпускающая кафедра обеспечивает ознакомление обучающегося с отзывом и рецензией (рецензиями) не позднее, чем за 5 календарных дней до дня защиты выпускной квалификационной работы. Выпускная квалификационная работа, отзыв и рецензия (рецензии) выпускающей кафедрой передаются в ГЭК не позднее чем за 2 календарных дня до дня защиты выпускной квалификационной работы.

В случае проведения защиты выпускной квалификационной работы с применением дистанционных образовательных технологий устно в режиме видеоконференции соблюдаются положения п.5.2.

5.6. Процедура защиты выпускной квалификационной работы

Перед непосредственной защитой ВКР выпускник передает в комиссию раздаточный материал (аппаратура для презентаций уже настроена и предварительно скопирован материал на рабочий стол).

Защита выпускных квалификационных работ (магистерских диссертаций) происходит на открытом заседании государственной экзаменационной комиссии (далее – ГЭК).

При проведении государственной итоговой аттестации посредством очного взаимодействия в формате непосредственной контактной работы между выпускниками, председателем и членами ГЭК с соблюдением необходимых санитарно-эпидемиологических мероприятий и противоэпидемиологических мер социального дистанцирования процесс защиты ВКР происходит в следующей последовательности:

- председатель ГЭК объявляет фамилию, имя, отчество выпускника, зачитывает тему выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации);
- выпускник докладывает о результатах выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации), принимающие участие в работе ГЭК члены комиссии и присутствующие на защите специалисты, преподаватели, выпускники и др. задают выпускнику вопросы по теме выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации);
- выпускник отвечает на заданные вопросы;
- секретарь ГЭК зачитывает отзыв научного руководителя и рецензию на выпускную квалификационную работу (магистерскую диссертацию);
- выпускник отвечает на замечания, отмеченные рецензентом.

Для выступления с докладом по содержанию ВКР студенту отводится, как правило, не более 10-12 мин., возможно сопровождение мультимедийной презентацией.

При защите могут представляться дополнительные материалы, характеризующие научную и практическую ценность выполненной работы (печатные статьи по теме, документы, указывающие на практическое применение результатов работы, портфолио выпускника и т.п.), использоваться технические средства для презентации материалов ВКР. После оглашения официальных отзывов и рецензий выпускнику должно быть предоставлено время для ответа на замечания, имеющиеся в отзыве и рецензии(ях). Вопросы членов комиссии автору ВКР должны находиться в рамках ее темы и предмета исследования. На открытой защите ВКР могут присутствовать все желающие, которые вправе задавать выпускнику вопросы по теме защищаемой работы. Общая продолжительность защиты ВКР не должна превышать 0,5 часа.

После окончания защиты выпускных квалификационных работ на основе открытого голосования посредством большинства голосов председателя и членов ГЭК определяется оценка по каждой работе. При равенстве голосов членов ГЭК голос председателя является решающим.

При выставлении оценки комиссия руководствуется примерными критериями оценки ВКР, содержащимися в Положении об итоговой государственной аттестации выпускников Академии. Эти же критерии должен учитывать официальный рецензент ВКР при определении рекомендуемой оценки.

Критерии оценки ВКР доводятся до сведения выпускников не позднее, чем за полгода до начала государственной аттестации. Оценки по итогам защиты ВКР объявляется комиссией в день защиты после оформления в установленном порядке протокола заседания комиссии.

Оценка выставляется с учетом теоретической и практической подготовки выпускника, качества выполнения, оформления и защиты работы. ГЭК отмечает новизну и актуальность темы работы, степень ее научной проработки, качество использования

информационных технологий, специализированных и прикладных программ, практическую значимость результатов работы.

После заседания ГЭК и оформления протоколов выпускникам объявляются результаты защиты работ.

По результатам государственной итоговой аттестации выпускника комиссия принимает решение, которое оформляется протоколом, о присвоении ему (ей) квалификации «магистр» и о выдаче документа об образовании и (или) о квалификации - диплома о высшем образовании – диплома магистра (в том числе, диплома с отличием).

После защиты секретарь комиссии сдает ВКР вместе с официальными рецензиями и отзывом руководителя на выпускающую кафедру. Сроки и условия хранения ВКР определяются согласно номенклатуре дел кафедры.

В случае проведения защиты выпускной квалификационной работы с применением дистанционных образовательных технологий устно в режиме видеоконференции соблюдаются положения п.5.1.

5.7. Методические материалы

Оценка результатов освоения образовательной программы проводится в процессе анализа ВКР с учетом отзыва руководителя, защиты работы, ответов на вопросы, и формируется из:

- показателей оценки выпускной квалификационной работы;
- отзыва руководителя;
- показателей оценки защиты (доклад, презентация, ответы на вопросы).

Оценивание результатов освоения образовательной программы осуществляется посредством оценивания уровней сформированности компетенций.

Анализ работы рекомендуется проводить в соответствии с показателями:

Показатели оценки выпускной квалификационной работы:

В выпускной квалификационной работе:

- демонстрируется уровень теоретической проработки проблемы;
- анализируется сущность проблемы;
- демонстрируется способность сбора, анализа и обработки данных, необходимых для выбора путей решения проблемы;
- полно и системно рассматриваются пути и методы решения проблемы;
- дается представление о внедрении в производство результатов исследования;
- используются современные программные продукты;
- показывается готовность автора к практической деятельности, решению профессиональных задач.

В отзыве руководителя, помимо вышеперечисленных, дополнительно используются следующие показатели:

Показатели оценки руководителем работы автора ВКР:

- обоснованность актуальности проблемы;
- четкость и аргументированность постановки целей ВКР;
- достоверность и полнота исследования проблемы;
- обоснованность и убедительность выводов;
- качество и реализуемость рекомендаций;
- качество структуры работы (логичность, адекватность поставленным целям);
- соответствие нормам и правилам оформления;
- актуальность использованных источников информации;
- использование математических методов и специальных программных средств;
- проявленная при выполнении работы самостоятельность и инициативность.

Показатели оценки защиты:

Показатели защиты охватывают доклад выпускника, презентацию работы, ответы на вопросы, характеризующие уровень освоения компетенций на основании материалов выпускной квалификационной работы.

В ходе защиты обучающийся:

- представляет качественные презентации материалов работы;
- демонстрирует навыки публичных выступлений (грамотного построения речи, владения профессиональной терминологией);
- дает квалифицированные ответы на вопросы;
- демонстрирует навыки культуры общения.

Оценка **«отлично»** выставляется:

1) если ВКР(магистерская диссертация):

- носит актуальный, исследовательский характер;
- содержит критический обзор сложившейся в исследуемой сфере практики;
- содержит практические рекомендации и предложения;
- представляет собой логичное, последовательное изложение материала с аргументированными выводами и предложениями.

2) если выпускник:

- показывает глубокое знание темы исследования;
- свободно оперирует данными исследования;
- аргументированно отвечает на поставленные вопросы.

Оценка **«хорошо»** выставляется:

1) если ВКР (магистерская диссертация):

- носит актуальный, исследовательский характер;
- содержит критический обзор сложившейся в исследуемой сфере практики;
- содержит недостаточно полно аргументированные практические рекомендации и предложения;

2) если выпускник:

- показывает хорошее знание темы исследования;
- свободно оперирует данными исследования;
- аргументированно отвечает на поставленные вопросы.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется:

1) если ВКР (магистерская диссертация):

- содержит поверхностный анализ материалов по теме исследования;
- содержит непоследовательное изложение материала.

2) если выпускник:

- показывает поверхностное знание темы исследования.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется:

1) если ВКР (магистерская диссертация):

- не носит исследовательского характера;
- не содержит выводов, рекомендаций и предложений;

2) если выпускник:

- не отвечает на поставленные вопросы;
- при ответе на вопросы допускает грубые фактологические ошибки.

5.8. Учебно-методическое и информационное обеспечение государственной итоговой аттестации

5.8.1. Основная литература

1. Актуальные проблемы управления человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / ответственные редакторы С. А. Барков, В. И. Зубков. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 185 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17970-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/568781 (дата обращения: 16.09.2025).

2. Афанасьев, В. В. Методология и методы научного исследования : учебник для вузов / В. В. Афанасьев, О. В. Грибкова, Л. И. Уколова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 147 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17663-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/558820 (дата обращения: 16.09.2025).Горелов, Н. А. Методология научных исследований : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, О. Н. Кораблева, Д. В. Круглов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 390 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16519-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/560121 (дата обращения: 16.09.2025).

3. Волкова, Н. В. Hr-аналитика. Аналитика данных в управлении персоналом : учебник для вузов / Н. В. Волкова, С. А. Евсеева. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 104 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19568-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/569183 (дата обращения: 16.09.2025).

4. Граничин, О. Н. Информационные технологии в управлении : учебное пособие / О. Н. Граничин, В. И. Кияев. — 4-е изд. — Москва : Интернет-Университет Информационных Технологий (ИНТУИТ), Ай Пи Ар Медиа, 2024. — 400 с. — ISBN 978-5-4497-2400-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/133941.html (дата обращения: 18.09.2024). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей

5. Кадровая политика на государственной службе : учебник / Л.В. Фотина, О.В. Андрющенко, Г.А. Борщевский [и др.] ; Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. – Москва : Юрайт, 2023. – 362 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-15359-0. – Текст : электронный // ЭБС "Юрайт" : [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/520481 (дата обращения: 20.09.2023). – Режим доступа: по подписке.

6. Кибанов А. Я., Дуракова И. Б. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации : Учебное пособие / Кибанов А. Я., Дуракова И. Б. ; Кибанов А. Я., Дуракова И. Б. – Москва : КноРус, 2024. – 358 с. – ISBN 978-5-406-11988-4. – Текст : электронный // ЭБС "BOOK.RU" : [сайт]. – URL: https://book.ru/book/950347 (дата обращения: 20.09.2023). – Режим доступа: по подписке.

7. Колесников, А. В. Корпоративная культура : учебник и практикум для вузов / А. В. Колесников. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 167 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02520-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/537129 (дата обращения: 18.09.2024).

8. Колосов, В. А. Организационная культура : учебное пособие для вузов / В. А. Колосов. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 343 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14302-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/544257 (дата обращения: 18.09.2024).

9. 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, 2024. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8176-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536058 (дата обращения: 18.09.2024).

10. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / Дейнека Алла Васильевна, Беспалько Виталий Алексеевич ; Российский университет кооперации. – 4-е изд. – Москва : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2023. – 388 с. – ISBN 978-5-394-05126-5. – Текст : электронный // ЭБС "Znanium.com" : [сайт]. – URL: https://znanium.com/catalog/document?id=432121 (дата обращения: 20.09.2023). – Режим доступа: по подписке.

11. Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами : учебник для вузов / под общей редакцией А. П. Панфиловой, Л. С. Киселевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 313 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14222-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/567541 (дата обращения: 16.09.2025).

12. Кузьмина, О. Н. Функционально-стоимостный анализ в решении организационно-управленческих задач: теоретические основы и методика проведения: монография [Электронный ресурс] / / Кузьмина О.Н., Корнеева Т.А. – Москва : ИНФРА-М, 2022. – 103 с. – ISBN 978-5-16-010867-4. – ISBN 978-5-16-102868-1. – Текст : электронный // ЭБС "Znanium.com" : [сайт]. – URL: http://znanium.com/catalog/document?id=390012 (дата обращения: 20.09.2023). – Режим доступа: по подписке.

13. Никитина, А. С. Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении : учебное пособие для вузов / А. С. Никитина, Н. Г. Чевтаева. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 187 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12784-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/543416 (дата обращения: 18.09.2024).

14. 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: 18.09.2024).

15. Организационная культура : учебник и практикум для вузов / В. Г. Смирнова [и др.] ; под редакцией В. Г. Смирновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 306 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01440-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/index.php/bcode/536208 (дата обращения: 18.09.2024).

16. Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом : учебник для вузов / С. И. Самыгин, В. В. Узунов, Е. В. Карташевич, Г. И. Колесникова ; под общей редакцией Г. И. Колесниковой. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 283 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11563-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/561803 (дата обращения: 16.09.2025).

17. Роик, В. Д. Социальная политика государства: социальная сплоченность : учебное пособие для вузов / В. Д. Роик. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 468 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12613-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/543238 (дата обращения: 18.09.2024).

18. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд.,

перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 323 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01100-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/535996 (дата обращения: 18.09.2024).

19. Социальная политика государства и бизнеса : учебник для вузов / О. А. Канаева [и др.] ; под редакцией О. А. Канаевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 343 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03190-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536185 (дата обращения: 18.09.2024).

20. Социальная политика : учебник для вузов / Е. И. Холостова [и др.] ; под редакцией Е. И. Холостовой, Г. И. Климантовой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 344 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12511-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/510692 (дата обращения: 18.09.2024).

21. Трудовое право России в 2 т. Том 1. Общая часть : учебник для вузов / Е. Б. Хохлов [и др.] ; ответственные редакторы Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 9-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 233 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14920-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/537573 (дата обращения: 18.09.2024).

22. Трудовое право России в 2 т. Том 2. Особенная часть : учебник для вузов / Е. Б. Хохлов [и др.] ; ответственные редакторы Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 9-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 475 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14990-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/537574 (дата обращения: 18.09.2024).

23. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/535714 (дата обращения: 18.09.2024).

24. Федорова, А.В.Теория организации и организационное проектирование : учебное пособие / А.В. Федорова. – Москва : КноРус, 2023. – 238 с. – ISBN 978-5-406-10772-0. – Текст : электронный // ЭБС "BOOK.RU" : [сайт]. – URL: https://book.ru/book/946433 (дата обращения: 16.09.2025). – Режим доступа: по подписке.

25. Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учебное пособие для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 203 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16777-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/538333 (дата обращения: 18.09.2024).

26. Шагеев Д. А. Методы принятия управленческих решений и методы исследования в менеджменте : учебник / Шагеев Д. А. – Москва : КноРус, 2023. – 301 с. – ISBN 978-5-406-11085-0. – Текст : электронный // ЭБС "BOOK.RU" : [сайт]. – URL: https://book.ru/book/947680 (дата обращения: 20.09.2023). – Режим доступа: по подписке.

5.8.2. Дополнительная литература

1. Андруник, А.П. Кадровая безопасность 2.0: теория и практика : монография / А.П. Андруник. – Москва : Дашков и К, 2024. – 570 с. – ISBN 978-5-394-05974-2. – Текст : электронный // ЭБС "IPR SMART" : [сайт]. – URL: https://www.iprbookshop.ru/142947.html (дата обращения: 16.09.2025). – Режим доступа: по подписке.

2. Анисимов, А. Ю. Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 278 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14305-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/567776 (дата обращения: 17.09.2025).

3. Байбородова, Л. В. Методология и методы научного исследования : учебное пособие для вузов / Л. В. Байбородова, А. П. Чернявская. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 221 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06257-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/538032 (дата обращения: 18.09.2024).

4. Блинов, А.О. Теория организации и организационное поведение (теория и практика) : учебное пособие / А.О. Блинов, Н.В. Угрюмова. – Москва : КноРус, 2023. – 284 с. – ISBN 978-5-406-10473-6. – Текст : электронный // ЭБС "BOOK.RU" : [сайт]. – URL: https://book.ru/book/945911 (дата обращения: 20.09.2023). – Режим доступа: по подписке.

5. Горелов, Н. А. Оплата труда работников бюджетных и коммерческих организаций : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, В. Д. Рожков. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18971-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/580540 (дата обращения: 17.09.2025).

6. 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, 2025. — 309 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16900-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/561282 (дата обращения: 17.09.2025).

7. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации : учебник / Дейнека Алла Васильевна ; Российский университет кооперации. – 4-е изд. – Москва : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2023. – 288 с. – ISBN 978-5-394-05433-4. – Текст : электронный // ЭБС "Znanium.com" : [сайт]. – URL: https://znanium.com/catalog/document?id=432112 (дата обращения: 20.09.2023). – Режим доступа: по подписке.

8. Информационные технологии в государственном и муниципальном управлении : Учебник / под ред. С.Е. Прокофьевв, С.Г. Камолова. – Москва : КноРус, 2024. – 287 с. – ISBN 978-5-406-12155-9. – Текст : электронный // ЭБС "BOOK.RU" : [сайт]. – URL: https://book.ru/book/950546 (дата обращения: 20.09.2023). – Режим доступа: по подписке.

9. Кадровая политика на государственной службе : учебник / Л.В. Фотина, О.В. Андрющенко, Г.А. Борщевский [и др.] ; Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. – Москва : Юрайт, 2023. – 362 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-15359-0. – Текст : электронный // ЭБС "Юрайт" : [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/520481 (дата обращения: 20.09.2023). – Режим доступа: по подписке.

10. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум / Н.В. Антонова, А.В. Климова, Д.А. Подольский [и др.] ; Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. – Москва : Юрайт, 2023. – 370 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-9916-8176-6. – Текст : электронный // ЭБС "Юрайт" : [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/511065 (дата обращения: 20.09.2023). – Режим доступа: по подписке.

11. Круглов, Д. В. Стратегическое управление персоналом : учебник для вузов / Д. В. Круглов, О. С. Резникова, И. В. Цыганкова. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 168 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14713-1. — Текст :

электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/568096 (дата обращения: 17.09.2025).

12. Кязимов, К.Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник / К.Г. Кязимов. – 2-е изд. ; пер. и доп. – Москва : Юрайт, 2023. – 202 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-09762-7. – Текст : электронный // ЭБС "Юрайт" : [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/516339 (дата обращения: 20.09.2023). – Режим доступа: по подписке.

13. Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. Н. Лобанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 553 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15806-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/560496 (дата обращения: 17.09.2025).

14. Малинина, Т. Б. Демография и социальная статистика : учебник и практикум для среднего профессионального образования / Т. Б. Малинина. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 354 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-15662-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/568266 (дата обращения: 17.09.2025).

15. Мардас, А. Н. Теория организации : учебник для вузов / А. Н. Мардас, О. А. Гуляева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 139 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06344-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/561839 (дата обращения: 16.09.2025).

16. Масалова, Ю. А. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебник для вузов / Ю. А. Масалова. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 191 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13908-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/567639 (дата обращения: 17.09.2025).

17. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 362 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17962-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/561098 (дата обращения: 17.09.2025).

18. Мумладзе, Р.Г. Управление инновационной деятельностью : Учебник / Р.Г. Мумладзе, О.В. Николаев, Е.Б. Толпаров. – Москва : Русайнс, 2024. – 147 с. – Режим доступа: book.ru. – ISBN 978-5-466-06824-5. – Текст : электронный // ЭБС "BOOK.RU" : [сайт]. – URL: https://book.ru/book/953916 (дата обращения: 17.09.2025). – Режим доступа: по подписке.

19. Павловская, О. Ю. Правовое обеспечение кадрового делопроизводства : учебное пособие для вузов / О. Ю. Павловская. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17518-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/533234 (дата обращения: 18.09.2024).

20. Петров, А. Я. Профессиональное образование и обучение работников (персонала). Правовые основы : учебник / А.Я. Петров. – Москва : Юрайт, 2023. – 317 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-10444-8. – Текст : электронный // ЭБС "Юрайт" : [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/517795 (дата обращения: 20.09.2023). – Режим доступа: по подписке.

21. Полетаев, Ю.Н. Правовое регулирование труда государственных гражданских служащих: учебное пособие / Ю.Н. Полетаев, М.А. Клочков. – Москва : Юрайт, 2023. – 163 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-09305-6. – Текст : электронный // ЭБС "Юрайт" : [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/517052 (дата обращения: 20.09.2023). – Режим доступа: по подписке.

22. Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 365 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00497-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/560770 (дата обращения: 16.09.2025).

23. Пугачев, В. П. Управление персоналом организации: практикум : учебник для вузов / В. П. Пугачев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 280 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08906-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/564381 (дата обращения: 17.09.2025).

24. Румянцева, Е.Е. Экономический анализ : учебник и практикум / Е.Е. Румянцева. – 2-е изд. – Москва : Юрайт, 2023. – 533 с. – (Профессиональное образование). – ISBN 978-5-534-16802-0. – Текст : электронный // ЭБС "Юрайт" : [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/531724 (дата обращения: 20.09.2023). – Режим доступа: по подписке.

25. Сафонов, В. А. Социальное партнерство : учебник для вузов / В. А. Сафонов. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 395 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01455-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/535922 (дата обращения: 18.09.2024).

26. Селезнева, Е. В. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 373 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8378-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/560532 (дата обращения: 16.09.2025).

27. Токарев, А.В. Функционально-стоимостной анализ и теория решения изобретательских задач : учебное пособие / А.В. Токарев, Н.Г. Митичкина ; А. В. Токарев, Н. Г. Митичкина. – Функционально-стоимостной анализ и теория решения изобретательских задач. – Алчевск : Донбасский государственный технический институт, 2022. – 132 с. – ISBN 2227-8397. – Текст : электронный // ЭБС "IPR SMART" : [сайт]. – URL: https://www.iprbookshop.ru/151573.html (дата обращения: 16.09.2025). – Режим доступа: по подписке.

28. 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, 2025. — 309 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16900-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/561282 (дата обращения: 17.09.2025).

29. Шувалова, Н.Н. Основы делопроизводства. Язык служебного документа : учебник и практикум / Н.Н. Шувалова, А.Ю. Иванова ; Н. Н. Шувалова, А. Ю. Иванова ; под общей редакцией Н. Н. Шуваловой. – 3-е изд. ; пер. и доп. – Москва : Юрайт, 2023. – 384 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-15217-3. – Текст : электронный // ЭБС "Юрайт" : [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/511417 (дата обращения: 20.09.2023). – Режим доступа: по подписке.

30. Инструкция для обучающихся по использованию системы дистанционного обучения Академии. Режим доступа: https://www.ranepa.ru/documents/SDO/001-instruction-SDO.pdf

31. Инструкция для преподавателей по формированию контента в СДО Академии. Режим доступа: https://www.ranepa.ru/documents/SDO/001-instruction-SDO.pdf

32. Инструкция для деканатов. Режим доступа: https://www.ranepa.ru/documents/SDO/06-instruction-dekanat-SDO.pdf

33. Регламент проведения ГИА с применением дистанционных образовательных технологий. Режим доступа: https://www.ranepa.ru/documents/SDO/07-reglament-provedeniya-GIA.pdf

5.8.3. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) – Текст : электронный // СПС «Консультант Плюс»: [сайт] – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/

2. Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон № 197-ФЗ: в актуальной редакции: принят Государственной Думой 30 декабря 2001 года. – Текст : электронный // СПС «Консультант Плюс»: [сайт] – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

3. Российская Федерация. Законы. Гражданский кодекс Российской Федерации: Федеральный закон № 51-ФЗ: в актуальной редакции: принят Государственной Думой 21 октября 1994 года. Текст : электронный // СПС «Консультант Плюс»: [сайт] – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/

4. Российская Федерация. Законы. О системе государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон №58-ФЗ (последняя редакция) [принят Государственной Думой 25 апреля 2003 года: одобрен Советом Федерации 14 мая 2003 года]. –Текст : электронный // СПС «Консультант» : [сайт] – URL: http:// http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_42413 //.

5. Российская Федерация. Законы. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон №79-ФЗ (последняя редакция) [принят Государственной Думой 07 июля 2004 года: одобрен Советом Федерации 15 июля 2004 года]. –Текст : электронный // СПС «Консультант» : [сайт] – URL: http:// http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/

6. Российская Федерация. Законы. О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон №25-ФЗ (последняя редакция) [принят Государственной Думой 07 февраля 2007 года: одобрен Советом Федерации 21 февраля 2007 года]. –Текст : электронный // СПС «Консультант» : [сайт] – URL: http:// http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/

7. Российская Федерация. Законы. Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти: Федеральный закон № 33-ФЗ [принят Государственной Думой 05 марта 2025 года: одобрен Советом Федерации 14 марта 2025 года. – Текст : электронный // СПС «Консультант» : [сайт] – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_501319/.

8. Российская Федерация. Законы. О стратегическом планировании в Российской Федерации: Федеральный закон № 172-ФЗ [принят Государственной Думой 20 июня 2014 года: одобрен Советом Федерации 25 июня 2014 года]. – Текст : электронный // СПС «Консультант» : [сайт] – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_164841//.

9. Нижегородская область. Правительство Нижегородской области. Об утверждении стратегии социально-экономического развития Нижегородской области до 2035 года: Постановление №889 от 21 декабря 2018 г. – Текст : электронный // СПС «Гарант» : [сайт] – URL: https://base.garant.ru/72138722/.

10. Приказ Минобрнауки России от 29.06.2015 № 636 (в ред. от 09 февраля 2016 №86, от 28 апреля 2016 №502, от 27 марта 2020 №490, от 4 февраля 2025 №64) «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры.

11. Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 06.04.2021 № 245 (в ред. от 02.03.2023 № 244) «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры».

12. Положение о проведении в РАНХиГС государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры, утвержденное приказом от 25 марта 2016 г. №01-1502 (в ред. приказов РАНХиГС от 11 мая 2016 г. № 01-2211, от 4 июля 2016 г. № 01-3429, от 15 мая 2017 г. № 01-2565, от 24 октября 2017 г. № 01-7205, от 16 ноября 2017 г. № 01-7946, от 6 мая 2019 г. № 02-520, от 22 декабря 2021г. 02-1430, от 27 сентября 2023 г. № 02-1747).

13. Приказ ректора Академии от 22 апреля 2020 г. № 01-3106 «О внесении изменений в образовательные стандарты в части форм государственной итоговой аттестации и проведения государственной итоговой аттестации с применением дистанционных образовательных технологий».

14. Регламент проведения государственной итоговой аттестации с применением дистанционных образовательных технологий в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации, утвержденный приказом РАНХиГС от 24 апреля 2020 г. № 02-370.

15. Положение о выпускной квалификационной работе по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в РАНХиГС, утвержденное приказом от 28 декабря 2017г. №02-943 (в ред. приказа от 6 мая 2019 г. № 02-520).

16. Положение о выпускной квалификационной работе по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, выполняемой в виде стартапа, утвержденное приказом от 30 октября 2023 г. №02-2008.

17. Порядок загрузки текстов выпускных квалификационных работ и научных докладов в электронную библиотечную систему РАНХиГС, утвержденный приказом РАНХиГС от 02 ноября 2017 г. №02-742.

18. Положение о порядке проверки на объем заимствования, в том числе содержательного, выявления неправомочных заимствований текстов работ, выполняемых в РАНХиГС, утвержденное приказом РАНХиГС от 25 июля 2018 г. №02-724 (в ред. приказов РАНХиГС от 26 марта 2020 г. № 02-304, от 22 мая 2020 г. №02-406).

19. Методические рекомендации по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации (высшее образование) в Нижегородском институте управления – филиале РАНХиГС, утвержденные 09 ноября 2020 г.

20. Методические рекомендации по подготовке и защите выпускной квалификационной работы (высшее образование) в Нижегородском институте управления – филиале РАНХиГС, утвержденные 09 ноября 2020 г.

5.8.4. Интернет-ресурсы, справочные системы

Сервер	**Web-адрес :**
Органы государственной и муниципальной власти	
1. Сервер органов государственной власти России	http://www.gov.ru/
2. Официальный сайт Президента России	http://kremlin.ru/
3. Офиц. сервер Правительства России	http://www.government.gov.ru/
4. Совет Федерации	http://www.council.gov.ru/
5. Государственная Дума	http://www.duma.gov.ru/
6. Федеральная служба госстатистики	http://rosstat.gov.ru/
7. Минтруд России	https://mintrud.gov.ru
8. Федеральная служба по труду и занятости РФ	https://rostrud.gov.ru
9. Правительство Нижегородской области	https://nobl.ru/
10. Законодательное Собрание Нижегородской области	http://www.zsno.ru/
11. Администрация Нижнего Новгорода	http://admgor.nnov.ru/

12. Городская дума Нижнего Новгорода	http://www.gordumannov.ru/
13. Государственная инспекция труда в Нижегородской области	https://git52.rostrud.gov.ru
14. Управление по труду и занятости населения Нижегородской области	https://trud.nobl.ru/
15. Нижегородский кадровый центр «Работа России»	http://trud-nnov.ru
Аналитические центры изучения общественного мнения	
16. Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ)	http://www.wciom.ru/
17. Левада-Центр	http://www.levada.ru/
18. Исследовательский центр рекрутингового портала Superjob.ru	https://www.superjob.ru/
Научно-образовательные порталы	
19. Федеральный портал «Российское образование»	https://www.edu.ru/
20. Лекториум	https://www.lektorium.tv/
21. Политологическая библиотека М. Грачева	http://grachev62.narod.ru/catalog.htm
22. Научно-образовательный портал IQ	https://www.hse.ru/org/hse/iq
23. Российская Государственная Библиотека	http://rsl.ru/
Периодические издания	
24. Журнал «Социальная политика и социология»	https://socpolandsoc.wordpress.com/
25. Журнал «Человеческий капитал»	https://humancapital.su
26. Журнал «Проблемы теории и практики управления»	https://ptpu.pro/
27. Журнал «Управление персоналом»	https://www.top-personal.ru
28. Портал о кадровом менеджменте HR-Portal	http://www. hr-portal.ru
29. Журнал «Кадровик-практик»	https://www.kadrovik-praktik.ru
30. Журнал «Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России»	https://naukaru.ru/ru/nauka/journal/12/view
Справочные системы	
31. Информационно-правовая система «Консультант плюс»	http://www.consultant.ru/
32. Информационно-правовой портал ГАРАНТ.РУ	http://www.garant.ru/
Электронно-библиотечные системы	
33. Электронно-библиотечная система издательства «Юрайт»	https://urait.ru
34. Электронно-библиотечная система издательства «Лань»	http://e.lanbook.com
35. Электронно-библиотечная система издательства «IPRbooks»	http://www.iprbookshop.ru
36. Электронно-библиотечная система BOOK.ru (издательство «КноРус»)	https://www.book.ru
38. Электронно-библиотечная система «Znanium.com» (издательская группа «Инфра-М»)	https://znanium.com/
39. Электронно-библиотечная система «ibooks.ru»	https://ibooks.ru
40. Научная электронная библиотека eLIbRARY.ru	http://www.elibrary.ru
41. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка»	http://cyberleninka.ru
42. Национальная электронная библиотека (НЭБ)	https://rusneb.ru/
43. Электронная библиотека Издательского дома	

«Гребенников»	https://grebennikon.ru
44. Полнотекстовая политематическая база электронных книг и журналов издательства Springer	https://link.springer.com/
45. ProQuest Ebook Central (ранее — EBRARY)	https://ebookcentral.proquest.com/lib/ranepa-ebooks/browseSubject.action
46. SCOPUS	https://www.scopus.com
47.WEB OF SCIENCE	http://www.apps.webofknowledge.com

6. Материально-техническое и программное обеспечение государственной итоговой аттестации

Для проведения итоговых государственных аттестационных испытаний необходима аудитория, оснащенная учебной мебелью необходимого количества и доступом к электросети для подключения мультимедийного комплекса, необходимо следующее материально-техническое и программное обеспечение:

1. Современная операционная система.
2. Kaspersky Endpoint Security (или аналог).
3. Средство просмотра файлов формата pdf.
4. Современные офисные средства (текстовые и табличные редакторы, средства работы с презентационными материалами и т.д.).
5. Архиватор 7-Zip.
6. Система дистанционного обучения.
7. Автоматизированная библиотечная система.

Инструмент видеосвязи для проведения государственной итоговой аттестации с применением дистанционных образовательных технологий выбирается образовательной организацией / структурным подразделением образовательной организации, ответственным за организацию и проведение государственной итоговой.

Применяемые инструменты должны обеспечивать: возможность визуально установить личность обучающихся с применением документов, удостоверяющих его личность; качественную непрерывную аудио-, видеосвязь и видеозапись выступления обучающихся, членов ГЭК и научных руководителей; возможность демонстрации рабочего стола другим участникам; возможность скачать и сохранить локально видеозапись; достаточную для проведения ГИА с применением ДОТ продолжительность непрерывной видеосвязи.

Для снижения рисков переноса государственной итоговой аттестации с применением дистанционных образовательных технологий по причине технических сбоев рекомендуется заблаговременно определить, помимо основного, также альтернативный инструмент видеосвязи (например, МТС-Линк – основной и Яндекс.Телемост – альтернативный).