



**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**



УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета управления

Островский А.Н.

28 «апреля» 2022 г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ
ОБУЧАЮЩИХСЯ**

Направленность (профиль):

Управление персоналом организации

Направление подготовки:

38.03.03 – Управление персоналом

Уровень образования

Высшее образование - уровень бакалавриата

Наименование квалификации

Бакалавр

Форма обучения

Очная, очно-заочная, очно-заочная с ДОТ

Москва, 2022

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации разработан на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (уровень образования бакалавриат), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.08.2020 г. № 955, а также с учетом рекомендованной примерной основной образовательной программой и с учетом профессиональных стандартов, сопряженных с профессиональной деятельностью выпускника:

- 07.003 «Специалист по управлению персоналом»;
- 33.012 «Специалист по подбору персонала (рекрутер)»

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации обучающихся по основной профессиональной образовательной программе) разработана д.э.н., доц., профессором факультета управления Сытник А.А.

Руководитель основной профессиональной образовательной программы д.э.н., доцент



А.А.СЫТНИК

(подпись)

Рабочая программа дисциплины (модуля) обсуждена и утверждена на Ученом совете факультета управления

Протокол № 9 от «28» апреля 2022 года

Декан факультета

канд. мед. наук,

доцент



А.Н. ОСТРОВСКИЙ

(подпись)

Рабочая программа дисциплины (модуля) рекомендована к утверждению представителями организаций-работодателей (при совместной разработке или разработке по заказу):

Акционерное общество «АНКОР»

Заместитель генерального директора



Т. БАСКИНА

(подпись)

Закрытое акционерное общество

«ЭКОПСИ Консалтинг»,

Директор проектов



С.В.БАРАНОВ

(подпись)

Основная профессиональная образовательная программа рецензирована и рекомендована к утверждению:

К.э.н., доцент МГИМО МВД РФ

Н.И. МАРАКОВА

(подпись)

Д.э.н., профессор

факультета управления

А.А. САФРОНОВА

(подпись)

Согласовано

Научная библиотека, директор



И.Г. МАЛЯР

(подпись)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Форма государственных аттестационных испытаний по основной профессиональной образовательной программе	3
2. Перечень компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения основной профессиональной образовательной программы.....	3
3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, а также шкал оценивания.....	9
4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки конкретных результатов освоения образовательной программы, перечень которых определяется образовательной организацией совместно с работодателями и (или) их объединениями.....	13

1. Форма государственных аттестационных испытаний по основной профессиональной образовательной программе

Государственная итоговая (итоговая) аттестация обучающихся по основной образовательной программе высшего образования – программе *бакалавриата* по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом включает в себя защиту выпускной квалификационной работы.

2. Перечень компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения основной профессиональной образовательной программы

Для подготовки к процедуре защиты и защиты выпускной квалификационной работы:

Категория компетенций	Код компетенции	Формулировка компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
Системное и критическое мышление	УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	<i>УК 1.1. Анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие, осуществляет декомпозицию задачи; УК 1.2. Находит и критически анализирует информацию, необходимую для решения поставленной задачи; УК 1.3. Рассматривает и предлагает возможные варианты решения задачи, оценивая их достоинства и недостатки; УК 1.4. Грамотно, логично, аргументированно формирует собственные суждения и оценки; УК 1.5. При обработке информации отличает факты от мнений, интерпретаций, оценок, формирует собственные мнения и суждения, аргументирует свои выводы и точку зрения; УК 1.6. Определяет и оценивает последствия возможных решений задачи.</i>
Разработка и реализация проектов	УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	<i>УК -2.1. Определяет круг задач в рамках поставленной цели, определяет связи между ними; УК -2.2. Предлагает способы решения поставленных задач и ожидаемые результаты; оценивает предложенные способы с точки зрения соответствия цели проекта; УК-2.3. Планирует реализацию задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся</i>

			ресурсов и ограничений, действующих правовых норм; УК-2.4 Выполняет задачи в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами и точками контроля, при необходимости корректирует способы решения задач; УК-2.5. Представляет результаты проекта, предлагает возможности их использования и/или совершенствования.
Командная работа и лидерство	УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; УК-3.2. При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников; УК-3.3. Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и строит продуктивное взаимодействие с учетом этого; УК-3.4. Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели; УК-3.5. Соблюдает нормы и установленные правила командной работы; несет личную ответственность за результат.
Коммуникация	УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в	УК-4.1. Выбирает стиль общения на русском языке в зависимости от цели и условий партнерства; адаптирует речь, стиль

		устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия; УК-4.2. Ведет деловую переписку на русском языке с учетом особенностей стилистики официальных и неофициальных писем; УК-4.3. Ведет деловую переписку на иностранном языке с учетом особенностей стилистики официальных писем и социокультурных различий; УК-4.4. Выполняет для личных целей перевод официальных и профессиональных текстов с иностранного языка на русский, с русского языка на иностранный; УК-4.5. Публично выступает на русском языке, строит свое выступление с учетом аудитории и цели общения; УК-4.6. Устно представляет результаты своей деятельности на иностранном языке, может поддержать разговор в ходе их обсуждения.
Межкультурное взаимодействие	УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1. Отмечает и анализирует особенности межкультурного взаимодействия (преимущества и возможные проблемные ситуации), обусловленные различием этических, религиозных и ценностных систем; УК-5.2. Предлагает способы преодоления коммуникативных барьеров при межкультурном взаимодействии; УК-5.3. Придерживается принципов недискриминационного взаимодействия, основанного на толерантном восприятии культурных особенностей представителей различных этносов и конфессий, при личном и массовом общении.
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на	УК-6.1. Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей;

		основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.2. Определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста; УК-6.3. Оценивает требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста; УК-6.4. Строит профессиональную карьеру и определяет стратегию профессионального развития.
Применение базовых знаний в профессиональной деятельности	ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;	ОПК-1.1. Знает экономическую, организационную, управленческую, социологическую и психологическую теории, российское законодательство и сферу применения этих знаний в работе с персоналом при решении профессиональных задач; ОПК-1.2. Умеет использовать знания экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач; ОПК-1.3. Обеспечивает практическое применение знаний экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
Аналитическая деятельность	ОПК-2	Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;	ОПК-2.1. Определяет источники информации и осуществляет их поиск на основе поставленных целей для решения профессиональных задач в сфере управления персоналом; ОПК-2.2. Использует основные методы и приемы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом; ОПК-2.3. Способен применять комплексный подход к сбору данных, современные методы их обработки и анализа при решении управленческих и

			<i>исследовательских задач в сфере управления персоналом</i>
Стратегическое управление	ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;	<i>ОПК-3.1. Определяет социальные, финансово-экономические цели деятельности организации (предприятия) и формирует на их основе перечни стратегических задач ОПК-3.2. Оценивает организационные и социальные последствия; принятых стратегических решений поставленных профессиональных задач; ОПК – 3.3. Принимает социально-финансово-обоснованные организационно-управленческие стратегические решения в управления персоналом</i>
Технологии управления	ОПК-4	Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет;	<i>ОПК-1.1. Осуществляет поиск и применяет современные технологии и методы оперативного управления персоналом ОПК-1.2. Осуществляет документационное обеспечение и учет оперативного управления персоналом ОПК-1.3. Владеет навыками разработки, внедрения, контроля, оценки и корректировки технологий и методов осуществления профессиональной деятельности</i>
Информационные технологии	ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.	<i>ОПК-5.1. Знает и определяет применяемые при решении профессиональных задач современные информационные технологии и программные средства ОПК-5.2. умеет использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач. ОПК-5.3. Владеет навыками использования и внедрения в профессиональную деятельность современных информационных технологий и программных средств при решении профессиональных задач.</i>
Стратегическое управление персоналом	ПК-1	Способен разрабатывать	<i>ПК-1.1 Знает принципы, этапы и методы разработки кадровой политики организации,</i>

		кадровую политику организации, осуществлять оперативное кадровое планирование	основные принципы и приемы кадрового планирования в целях эффективного управления персоналом предприятия. ПК-1.2 использует на практике основные методики, существующие в практике управления персоналом, применяет современные методы управления персоналом. ПК-1.3 разрабатывает и принимает кадровые решения, решения по формированию и реализации кадровой политики и кадрового планирования
Обеспечение персоналом	ПК-2	Способен формировать, внедрять и поддерживать систему подбора и адаптации персонала с учетом плановой потребности в персонале	ПК-2.1 знает воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций, рыночные и специфические риски, а также поведение потребителей экономических благ ПК-2.2 выявляет потребность организации в персонале и оценивает эффективность системы подбора и адаптации персонала ПК-2.3 владеет методами и средствами формирования эффективной системы подбора и адаптации персонала с учетом плановой потребности в нем
Документационное обеспечение работы с персоналом	ПК-3	Способен формировать систему кадрового делопроизводства в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами	ПК-3.1 знает основные методы построения системы кадрового делопроизводства на основе современного законодательства ПК-3.2 разрабатывает, эффективно использует инструменты и методы построения эффективной системы кадрового делопроизводства в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами ПК-3.3 управляет системой кадрового делопроизводства организации, формирует предложения по его совершенствованию в соответствии с изменениями в действующем законодательстве
Оценка и аттестация персонала	ПК-4	Способен оценивать персонал организации на всех этапах трудовой деятельности	ПК-4.1. Определяет необходимость в проведении оценочных мероприятий в сфере управления персоналом на различных этапах его трудовой деятельности ПК-4.2 Разрабатывает и проводит процедуру оценки персонала организации на всех этапах трудовой деятельности

			<i>ПК-4.3 Совершенствует кадровые процессы организации в части управления системой оценки персонала, использует современные методики</i>
Развитие персонала	ПК-5	Способен развивать и обучать персонал организации	<i>ПК-5.1 Анализирует современные методики выявления необходимости персонала в обучении, планирует, организует и проводит обучающие мероприятия</i> <i>ПК-5.2 Разрабатывает планы взаимодействия с организациями, оказывающими услуги в сфере обучения, реализует мероприятия по подготовке организации к проведению обучения сторонними компаниями</i> <i>ПК-5.3 Анализирует и оценивает эффективность решений в области развития и обучения персонала</i>
Организация и оплата труда персонала	ПК-6	Способен формировать, внедрять и поддерживать систему оплаты и организации труд	<i>ПК-1.1 Знает принципы, приёмы и методы формирования, внедрения и поддержания эффективной системы оплаты и организации труда персонала</i> <i>ПК-1.2 Использует на практике современные управленческие инструменты в целях совершенствования системы организации и оплаты труда</i> <i>ПК-1.3 Разрабатывает и принимает организационные решения, решения по финансированию, формированию эффективной политики в сфере мотивации труда персонала</i>
Организации корпоративной культуры	ПК-7	Способен разрабатывать, внедрять и поддерживать корпоративную культуру	<i>ПК-2.1 Знает методы воздействия элементов корпоративной культуры на эффективность принимаемых управленческих решений в кадровой сфере</i> <i>ПК-2.2 Выявляет и анализирует внешние и внутренние факторы, формирующие эффективную корпоративную культуру организации</i> <i>ПК-2.3 Владеет современными методами разработки, внедрения и поддержания корпоративной культуры организации</i>

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

Для защиты ВКР:

Код(ы) компетенции (ий)	Показатели оценивания	Критерии и шкалы оценивания
ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-10	Содержание ВКР: актуальность, полнота раскрытия темы, научный аппарат ВКР, обоснованность, соответствие работы профилю направления подготовки, установленным методическим требованиям к оформлению работы выводов и рекомендаций, отражение в работе прохождения обучающимся практик	обучающийся продемонстрировал умение эффективно решать задачи, соответствующие квалификационной характеристике, высокий уровень практической и теоретической подготовленности, владеет профессиональными технологиями, разрабатывает новые подходы к решению профессиональных проблем; актуальность темы работы, широко использованы современные компьютерные технология, высокая корректность использования методов и моделей, ВКР отличается оригинальностью и новизной полученных результатов, высокой практикой значимостью состояние вопроса оценено максимально подробно, практическая значимость работы – уровень оценки «отлично»; обучающийся продемонстрировал умение решать задачи, соответствующие квалификационной характеристике, устойчивый уровень практической и теоретической подготовленности, владеет основными профессиональными технологиями, использует новые подходы к решению профессиональных проблем – уровень оценки «хорошо»; обучающийся решает типовые задачи, соответствующие квалификационной характеристике, практически и теоретически подготовлен к исполнению поставленных задач, владеет отдельными профессиональными технологиями, использует типовые подходы к решению профессиональных проблем – уровень оценки «удовлетворительно»; обучающийся продемонстрировал низкий уровень умения решать задачи, соответствующие квалификационной характеристике, низкую практическую и теоретическую подготовленность, не владеет профессиональными технологиями, не готов использовать типовые подходы к решению профессиональных проблем - уровень оценки «неудовлетворительно»; выпускная квалификационная работа не

		представлена.
ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-10	Защита ВКР: доклад обучающегося (в т.ч. наличие презентационного и раздаточного материала и т.д.), аргументированность ответа на вопросы членов ГЭК и замечания рецензента	1) доклад структурирован, раскрывает причины выбора темы и ее актуальность, цель, задачи, предмет, объект исследования, логику получения каждого вывода; в заключительной части доклада показаны перспективы и задачи дальнейшего исследования данной темы, освещены вопросы практического применения и внедрения результатов исследования в практику ВКР выполнена в соответствии с целевой установкой, отвечает предъявляемым требованиям и оформлена в соответствии со стандартом; представленный демонстрационный материал высокого качества в части оформления и полностью соответствует содержанию ВКР и доклада; ответы на вопросы членов ГЭК показывают глубокое знание исследуемой проблемы, подкрепляются ссылками на соответствующие литературные источники, выводами и расчетами из ВКР, демонстрируют самостоятельность и глубину изучения проблемы студентом; результат оценки уровня сформированности компетенций (в соответствии с оценочными листами руководителя, рецензента, членов ГЭК) составляет уровень оценки «отлично»; 2) доклад структурирован, допускаются одна-две неточности при раскрытии причин выбора и актуальности темы, цели, задач, предмета, объекта исследования, но эти неточности устраняются при ответах на дополнительные уточняющие вопросы. ВКР выполнена в соответствии с целевой установкой, отвечает предъявляемым требованиям и оформлена в соответствии со стандартом. представленный демонстрационный материал хорошего качества в части оформления и полностью соответствует содержанию ВКР и доклада; ответы на вопросы членов ГЭК показывают хорошее владение материалом, подкрепляются выводами и расчетами из ВКР, показывают самостоятельность и глубину изучения проблемы студентом;

		результат оценки уровня сформированности компетенций (в соответствии с оценочными листами руководителя, рецензента, членов ГЭК) составляет уровень оценки «хорошо»; 3) доклад структурирован, допускаются неточности при раскрытии причин выбора и актуальности темы, цели, задач, предмета, объекта исследования, но эти неточности устраняются в ответах на дополнительные вопросы; ВКР выполнена в соответствии с целевой установкой, но не в полной мере отвечает предъявляемым требованиям; представленный демонстрационный материал удовлетворительного качества в части оформления и в целом соответствует содержанию ВКР и доклада; ответы на вопросы членов ГЭК носят недостаточно полный и аргументированный характер, не раскрывают до конца сущности вопроса, слабо подкрепляются выводами и расчетами из ВКР, показывают недостаточную самостоятельность и глубину изучения проблемы студентом; результат оценки уровня сформированности компетенций (в соответствии с оценочными листами руководителя, рецензента, членов ГЭК) составляет уровень оценки «удовлетворительно»; 4) доклад недостаточно структурирован, допускаются существенные неточности при раскрытии причин выбора и актуальности темы, цели, задач, предмета, объекта исследования, эти неточности не устраняются в ответах на дополнительные вопросы; ВКР не отвечает предъявляемым требованиям; представленный демонстрационный материал низкого качества в части оформления и не соответствует содержанию ВКР и доклада; ответы на вопросы членов ГЭК носят неполный характер, не раскрывают сущности вопроса, не подкрепляются выводами и расчетами из ВКР, показывают недостаточную самостоятельность и глубину изучения проблемы студентом. результат оценки уровня сформированности компетенций (в
--	--	---

		соответствии с оценочными листами руководителя, рецензента, членов ГЭК) составляет уровень оценки «неудовлетворительно»; 5) защита ВКР не проведена, на заданные вопросы обучающихся не представил ответы.
--	--	---

4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки конкретных результатов освоения образовательной программы, перечень которых определяется образовательной организацией совместно с работодателями и (или) их объединениями.

Тематика выпускных квалификационных работ

1. Совершенствование технологий управления организационной культурой.
2. Формирование кадрового резерва организации на основе оценки результатов профессиональной деятельности персонала
3. Разработка системы корпоративного награждения работников организации
4. Совершенствование организации обучения персоналом
5. Совершенствование организационных полномочий и их делегирование
6. Разработка системы управления мотивацией персонала на базе геймификации
7. Совершенствование системы повышения квалификации персонала организации
8. Совершенствование использования форм и методов обучения персонала
9. Совершенствование процесса отбора персонала
10. Методы оценки торгового персонала на этапе подбора
11. Совершенствование организации оплаты труда работников
12. Совершенствование методов оценки результатов труда персонала организации
13. Особенности работы с работниками предпенсионного возраста
14. Разработка мероприятий по совершенствованию адаптации персонала предприятия
15. Конкурентоспособность персонала как фактор повышения конкурентоспособности предприятия
16. Организация управления персоналом проекта
17. Разработка проекта совершенствования управления стрессами в организации
18. Проект мероприятий по совершенствованию развития персонала организации
19. Совершенствование системы мотивации персонала
20. Совершенствование системы мотивации и стимулирования персонала организации
21. Развитие системы управления персоналом малой организации
22. Совершенствование отбора и набора персонала в организации
23. Совершенствование использования методов оценки персонала на базе геймификации
24. Пути совершенствования организационной культуры в системе управления персоналом.
25. Система мотивация труда персонала и пути повышения ее эффективности
26. Система мотивации на основе технологии KPI в современной российской организации
27. Разработка системы мотивации персонала во взаимосвязи с организационной культурой
28. Социальная адаптация персонала
29. Технологии выявления и развития талантов
30. Повышение эффективности обучения торгового персонала
31. Формирование и развитие потенциала управленческого персонала организации

32. Совершенствование технологии высвобождения персонала
33. Совершенствование организации обучения персонала
34. Разработка мероприятий по совершенствованию системы найма персонала предприятия
35. Разработка системы профилактики конфликтов в команде
36. Снижение конфликтности в организации противодействием моббингу
37. Разработка проекта развития профориентации и трудовой адаптации персонала с использованием технологий геймификации
38. Влияние корпоративных конфликтов на эффективность управления персоналом
39. Организация внутрифирменного обучения персонала
40. Формирование системы управления карьерой персонала
41. Потребность в HR-специалистах на современных предприятиях
42. Разработка программы повышения удовлетворенности трудом работников предприятия
43. Повышение эффективности работы отдела кадров на предприятии
44. Внедрение тайм-менеджмента для повышения эффективности управления персоналом в компании
45. Разработка мероприятий по совершенствованию корпоративной культуры предприятия
46. Инновационные методы оценки персонала на этапе подбора
47. Развитие технологий формирования управленческой команды
48. Проект мероприятий по разработке программы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров предприятия
49. Влияние организационной культуры на эффективность функционирования организации
50. Повышение эффективности системы подбора персонала в сфере информационных технологий
51. Развитие системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации
52. Совершенствование методов борьбы с моббингом персонала в ходе адаптации.
53. Лизинг персонала как новая технология работы с кадрами
54. Организация проведения аттестации персонала
55. Особенности карьеры работников организации
56. Построение эффективной системы оплаты труда в организации
57. Причины конфликтного противодействия сотрудников социальным инновациям в организациях и пути его преодоления.
58. Проект мероприятий по совершенствованию аттестации персонала в организации
59. Проект мероприятий по совершенствованию обучения персонала в организации
60. Проект мероприятий коучинга персонала в интересах повышения качества трудовой жизни организации
61. Проект мероприятий по повышению качества профессиональной оценки персонала в организации
62. Проект мероприятий по повышению стабильности трудового коллектива в организации
63. Проект мероприятий по разработке программы повышения качества трудовой жизни в организации.
64. Проект мероприятий по снижению уровня конфликтности трудовой деятельности персонала в организации
65. Проект мероприятий по совершенствованию кадровой политики в организации.
66. Проект мероприятий по совершенствованию корпоративной культуры в организации
67. Проект мероприятий по совершенствованию системы адаптации молодых специалистов в организации

68. Проект мероприятий по созданию эффективной системы обучения персонала организации
69. Проект мероприятий по созданию эффективной системы стимулирования деятельности сотрудников организации
70. Проект совершенствования системы материального вознаграждения трудового вклада в организации
71. Разработка системы мотивации с применением KPI в организации
72. Совершенствование системы аттестации руководителей, управленческих кадров в организации
73. Совершенствование системы повышения квалификации персонала организации
74. Создание эффективных команд в организации
75. Социальная технология «контролируемого развития» конструктивных конфликтов и способы ее применения в организации.
76. Улучшение социально-психологического климата в коллективе
77. Аттестация государственных гражданских служащих и оценка их деятельности
78. Вопросы внедрения государственно-служебной культуры в государственных органах
79. Инновационные подходы к формированию кадрового резерва
80. Инновационные технологии организации дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих Российской Федерации
81. Кадровый резерв на государственной службе: проблемные вопросы и пути их решения
82. Конфликт интересов на государственной службе и пути его преодоления
83. Способы противодействия коррупции на государственной службе
84. Механизмы реализации гарантий государственным служащим
85. Мотивация труда государственных служащих: проблемные вопросы и пути их решения
86. Организация и проведение аттестации государственных служащих: проблемные вопросы и пути их решения
87. Организация и проведение конкурса при поступлении на государственную службу: проблемные вопросы и пути их решения
88. Организация личного труда государственного служащего: проблемные вопросы и пути их решения
89. Отбор кандидатов на замещение должностей государственной гражданской службы и создание эффективной команды.
90. Оценка эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих
91. Порядок проведения отбора и требования, предъявляемые к кандидатам для включения в резерв
92. Современные технологии карьеры государственных служащих в современной России
93. Диагностика и развитие организационной культуры
94. Дресс-код как технология работы с персоналом
95. Имиджевые регуляторы организационного поведения сотрудников.
96. Проект мероприятий по совершенствованию организационного поведения
97. Проект мероприятий по совершенствованию системы адаптации молодых специалистов
98. Разработка системы мотивации с применением KPI
99. Формирование корпоративной культуры
100. Совершенствование системы подбора персонала в организации
101. Совершенствование тайм-менеджмента в организации
102. Способы предотвращения и разрешения конфликтов в организации
103. Стратегическое управление персоналом в организации

104. Технология определения лидера и подготовки руководителя студенческого коллектива
105. Улучшение социально-психологического климата в коллективе
106. Совершенствование процесса повышения квалификации персонала в организации
107. Совершенствование системы аттестации руководителей, управленческих кадров в организации
108. Совершенствование системы мотивации персонала
109. Совершенствование системы найма персонала в организации
110. Совершенствование системы повышения квалификации персонала организации
111. Совершенствование мотивации труда персонала как инструмент повышения эффективности деятельности компании
112. Совершенствование организации процесса адаптации
113. Разработка мероприятий по совершенствованию работы с кадровым резервом в организации
114. Разработка мероприятий по совершенствованию системы социальной защиты персонала
115. Разработка программы создания рабочих мест и занятости населения в городе, регионе.
116. Разработка проекта адаптации персонала в организации
117. Разработка системы мотивации с применением KPI в организации
118. Разработка системы эффективной адаптации персонала в организации
119. Регулирование социально-психологического климата в организации.
120. Речевая этика при работе с персоналом в организации
121. Роль корпоративной культуры в формировании стабильного коллектива
122. Совершенствование кадровой политики организации
123. Совершенствование материального и нематериального стимулирования в интересах более эффективного воздействия на персонал организации
124. Проект мероприятий по совершенствованию системы отбора персонала в организации
125. Проект мероприятий по совершенствованию системы оценки персонала в организации
126. Проект мероприятий по совершенствованию системы ротации кадров в организации
127. Проект мероприятий по совершенствованию социально-психологического климата в организации
128. Проект мероприятий по совершенствованию структуры управления предприятия.
129. Проект мероприятий по совершенствованию управления временем работников организации.
130. Проект мероприятий по совершенствованию условий труда персонала организации
131. Проект мероприятий по совершенствованию формирования, развития и использования кадрового резерва организации
132. Проект мероприятий по созданию эффективной системы обучения персонала организации
133. Проект мероприятий по созданию эффективной системы стимулирования деятельности сотрудников организации
134. Проект мероприятий по улучшению кадровой политики организации
135. Проект мероприятий по улучшению системы найма персонала в организации
136. Проект мероприятий по улучшению условий труда в организации.
137. Проект мероприятий по формированию эффективной системы мотивации персонала в организации
138. Проект мероприятий развития персонала в организации

- 139.** Проект совершенствования системы материального вознаграждения трудового вклада в организации
- 140.** Пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов организации
- 141.** Пути повышения эффективности тайм-менеджмента в организации
- 142.** Работа с персоналом организации в условиях финансового кризиса
- 143.** Развитие организационной культуры организации
- 144.** Развитие системы стимулирования труда персонала в организации
- 145.** Разработка мероприятий по совершенствованию отбора персонала в организации
- 146.** Разработка мероприятий по профилактике организационных конфликтов
- 147.** Разработка мероприятий по совершенствованию процесса высвобождения персонала в организации
- 148.** Разработка мероприятий по совершенствованию процесса набора персонала в организации
- 149.** Проект мероприятий по разработке программы повышения качества трудовой жизни в организации.
- 150.** Проект мероприятий по снижению уровня конфликтности трудовой деятельности персонала в организации
- 151.** Проект мероприятий по совершенствованию кадровой политики в организации.
- 152.** Проект мероприятий по совершенствованию корпоративной культуры в организации
- 153.** Проект мероприятий по совершенствованию методов ведения деловых переговоров в организации
- 154.** Проект мероприятий по совершенствованию мотивации персонала в организации
- 155.** Проект мероприятий по совершенствованию организации труда сотрудников организации
- 156.** Проект мероприятий по совершенствованию организационного поведения сотрудников организации
- 157.** Проект мероприятий по совершенствованию организационной структуры организации
- 158.** Проект мероприятий по совершенствованию процесса сокращения рабочей силы
- 159.** Проект мероприятий по совершенствованию работы кадрового (консалтингового) агентства
- 160.** Проект мероприятий по совершенствованию рекрутинга персонала.
- 161.** Проект мероприятий по совершенствованию системы адаптации молодых специалистов в организации
- 162.** Проект мероприятий по совершенствованию системы адаптации персонала в организации
- 163.** Проект мероприятий по совершенствованию системы мотивации в организации

Лист регистрации изменений

№ п/п	Содержание изменения	Реквизиты документа об утверждении изменения	Дата введения изменения
	Утверждена и введена в действие на основании решения Ученого совета РГСУ и Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 38.03.03 – Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08.2020 №955	Протокол заседания Ученого совета факультета № 11 от «27» мая 2021 года	01.09.2021
	Актуализация программы	Протокол заседания Ученого совета факультета № 9 от 28 апреля 2022 года	01.09.2022