

ДОНЕЦКАЯ НАРОДНАЯ РЕСПУБЛИКА
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

Факультет государственной службы и управления
Кафедра управления персоналом и экономики труда



УТВЕРЖДАЮ
Ректор ГОУ ВПО «ДонАУиГС»
Л.Б. Костровец
«28» апреля 2017 г.

**ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Направление подготовки
38.03.03 «Управление персоналом»

Форма обучения
очная/заочная

Образовательный уровень
«бакалавр»

Рассмотрено
Ученым советом
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»
Протокол №9/16 от 27.04. 2017 г.

Донецк
2017 г.

Рабочая программа государственной итоговой аттестации составлена в соответствии с требованиями ГОС ВПО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» с учетом рекомендаций ООП ВПО по бакалаврской программе «Управление персоналом»

Авторы-составители:

к.гос.упр., доцент

А.М. Стадник

к.э.н., доцент

А.А. Киселёва

Программа государственной итоговой аттестации рассмотрена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда
Протокол № 3 от «5» октября 2016г.

Заведующий кафедрой



А.М. Стадник

СОДЕРЖАНИЕ

1.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	4
2.	ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПОНЯТИЯ И ТЕРМИНЫ	6
3.	ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ	6
4.	СТРУКТУРА ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА	7
5.	СОДЕРЖАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА	8
6.	ВОПРОСЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА	14
7.	ПЕРЕЧЕНЬ ЛИТЕРАТУРЫ, РАЗРЕШЕННОЙ К ИСПОЛЬЗОВАНИЮ НА ГОСУДАРСТВЕННОМ ЭКЗАМЕНЕ	20
8.	ТЕМАТИКА ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАБОТ (ДИПЛОМНЫХ РАБОТ)	20
9.	ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ	22
10.	ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА	24
11.	ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОВЕДЕНИЯ ЗАЩИТЫ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ	25
12.	КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ НА ГОСУДАРСТВЕННОМ ЭКЗАМЕНЕ И НА ЗАЩИТЕ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ	26
13.	МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГИА	27

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Государственная итоговая аттестация (далее - ГИА) выпускников Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» (далее – ГОУ ВПО «ДонАУиГС») осуществляется после освоения ими основной образовательной программы по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» в полном объеме. Трудоемкость ГИА составляет 9 ЗЕ. На проведение ГИА, включая подготовку и защиту выпускной квалификационной работы (дипломной работы), согласно календарному учебному графику, выделяется 6 недель.

1.2. Программа ГИА по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» включает в себя защиту дипломной работы по одной из тем, отражающих актуальную проблематику деятельности в сфере управления персоналом и государственный итоговый междисциплинарный экзамен, позволяющий выявить и оценить теоретическую подготовку к решению профессиональных задач, готовность к основным видам профессиональной деятельности.

1.3. ГИА устанавливает соответствие объема и качества, сформированных студентом профессиональных компетенций требованиям, предъявляемым ГОС ВПО к профессиональной подготовленности выпускника по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом». К ГИА допускаются лица, успешно завершившие в полном объеме освоение основной образовательной программы и прошедшие все промежуточные аттестационные испытания, предусмотренные учебным планом.

1.4. ГИА осуществляется государственной аттестационной комиссией (ГЭК), состав которой утверждается приказом ректора ГОУ ВПО «ДонАУиГС».

1.5. Программа ГИА ежегодно пересматривается и обновляется с учетом изменений нормативно-правовой базы. Изменения, внесенные в программу ГИА, рассматриваются на заседании кафедры и утверждаются Учебно-методическим советом ГОУ ВПО «ДонАУиГС» не позднее 6 месяцев до даты начала ГИА.

1.6. Программа ГИА входит в состав ООП по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» и хранится на выпускающей кафедре.

1.7. Нормативные документы, регламентирующие проведение ГИА по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»:

- Закон Донецкой Народной Республики «Об образовании» от 19.06.2015г. № 1-233П-НС;

- Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования (далее – ГОС ВПО) по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», утвержденный приказом

Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики от 16.09.2016 г. № 941;

- Положение об организации учебного процесса в ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления» (утверждено Ученым советом ГОУ ВПО ДонГУУ – протокол №10/4 от 26.05.2016 г., введено в действие приказом и.о. ректора от 06.06.2016 г. № 505);

- Положение о подготовке и защите дипломных работ студентов образовательного уровня «бакалавр» в ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» (утверждено Ученым советом ГОУ ВПО «ДонАУиГС» – протокол №9/3 от 27.04.2017 г., введено в действие приказом ректора от 28 апреля 2017 г. № 461);

- Положение об организации и проведении государственной итоговой аттестации выпускников Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» (утверждено Ученым советом ГОУ ВПО «ДонАУиГС» – протокол №8/10 от 23 марта 2017 г., введено в действие приказом и.о. ректора от 30.03.2017 г. № 371);

- Временное положение о проверке письменных работ студентов на наличие плагиата в ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» (утверждено Ученым советом ГОУ ВПО «ДонАУиГС» – протокол №6/4 от 26 января 2017 г., введено в действие приказом ректора от 14.02.2017 г. № 182);

- Положение об основной образовательной программе высшего профессионального образования ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления». Макет подготовки ООП (принято Ученым советом ГОУ ВПО ДонГУУ – протокол №7/17 от 25 февраля 2016 г., введено в действие приказом и.о. ректора от 26.02.2016 г. № 227);

- ООП бакалавриата, реализуемая ГОУ ВПО «ДонАУиГС» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»;

- Приказ МОН ДНР «Об изучении охраны труда в образовательных организациях высшего профессионального образования» от 12.06.2017 г. № 610;

- Приказ ректора ГОУ ВПО «ДонАУиГС» «Об организационных мероприятиях по выполнению требований приказа МОН ДНР №610 от 12.06.2017 г.» от 20.06.2017 г. № 638.

2. ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПОНЯТИЯ И ТЕРМИНЫ

ВКР – выпускная квалификационная работа. Формами ВКР являются дипломная работа для студентов ОУ «бакалавр», магистерская диссертация для студентов ОУ «магистр».

ГИА – государственная итоговая аттестация. Представляет собой форму оценки степени и уровня освоения обучающимися образовательной программы. В зависимости от уровня образования в состав ГИА входит защита выпускной квалификационной (дипломной) работы, магистерской диссертации, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты. Государственный экзамен обязателен, если он предусмотрен соответствующим государственным образовательным стандартом и структурой ООП.

ГЭК – государственная аттестационная комиссия.

ЗЕ – зачетная единица. Мера трудоемкости основной образовательной программы. Составляет 36 академических часов.

ГОУ ВПО «ДонАУиГС», Академия – государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики».

ООП – основная образовательная программа.

Руководитель ООП (для программ бакалавриата, магистратуры) – сотрудник Академии из числа научно-педагогических работников, отвечающий за проектирование, реализацию, эффективность отдельной ООП.

ГОС ВПО – государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования.

3. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

3.1. Целью государственной итоговой аттестации является установление уровня развития и освоения выпускником профессиональных компетенций по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» и качества его подготовки к деятельности в:

- службах управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, инвестиционной, туристической и других сферах деятельности;

- службах управления персоналом государственных и местных органов управления;

- службах занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровых агентствах, аутсорсинговых и рекрутинговых организациях, тренинг-центрах;
- организациях, специализирующихся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите;
- академических и ведомственных научно-исследовательских организациях;
- учреждениях системы высшего и дополнительного профессионального образования.
- профессиональных организациях.

3.2. К задачам государственной итоговой аттестации относятся:

- оценка способности и умения выпускников, опираясь на полученные знания, умения и сформированные навыки, самостоятельно решать на современном уровне задачи своей профессиональной деятельности, профессионально излагать специальную информацию, научно аргументировать и защищать свою точку зрения;
- определение соответствия подготовки выпускника требованиям государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования и уровня его подготовки;
- принятие решения о присвоении квалификации «бакалавр» по результатам ГИА и выдаче выпускнику соответствующего диплома о высшем профессиональном образовании и квалификации;
- разработка рекомендаций по совершенствованию подготовки выпускников на основании результатов работы государственной аттестационной комиссии (ГАК).

4. СТРУКТУРА ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

Государственный экзамен включает ключевые и практически значимые вопросы по обязательным дисциплинам базовой и вариативной части учебного плана. Государственный экзамен по ООП направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» проводится в форме письменного экзамена по билетам.

Дисциплины базовой части:

1. «Управление персоналом организации»
2. «Рынок труда»
3. «Экономика труда и социально-трудовые отношения»
4. «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»
5. «Организация и нормирование труда»

5. СОДЕРЖАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

1. «Управление персоналом организации»

Содержание дисциплины

Управление персоналом в системе менеджмента организаций. Управление персоналом как социальная система. Формирование коллектива организации. Сплоченность и социальное развитие коллектива. Кадровая политика и стратегия управления персоналом организации. Кадровое планирование в организациях. Организация деятельности и функции служб персонала. Организация набора и отбора кадров. Оценка и аттестация персонала. Управление развитием и движением персонала организации. Мотивация персонала. Управление процессом высвобождения персонала. Социальное партнерство в организации. Эффективность управления персоналом.

Рекомендованная литература

а) основная

- Управління персоналом : навчальне видання у 2-х ч.: ре-ком. М-вом освіти і науки України / В.В.Дорофієнко, Ю.М. Комар, Н.Л.Сапельнікова; за заг. ред. С.Ф. Поважного; ДонДУУ. -Донецьк : ДонДУУ, 2009 .Ч.1: підручник . - 2009. - 426 с.

- Управління персоналом навчальне видання у 2-х ч.: реком. М-вом освіти і науки України / В.В.Дорофієнко, Ю.М.Комар, Н.Л. Сапельнікова; за заг. ред.С.Ф.Поважного; ДонДУУ. - Донецьк : ДонДУУ,2009. Ч.2: :навчальне видання.- 2009. - 310 с.

- Управління персоналом : навчальний посібник: рек. М-вом освіти і науки України / М.Д.Виноградський, А.М.Виноградська, О.М.Шканова. - 2-ге вид. - К. : ЦУЛ, 2009. - 502 с.

- Потемкин В.К. Управление персоналом Учебник для вузов. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2013. – 340 с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.book.ru/>

- Управление персоналом: учебник / под ред. И.Б. Дураковой. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 569 с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.knorus.ru/upload-knorus_new/pdf/9686.pdf

б) дополнительная

- Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Ученик.- 3-е изд. / О.С.Виханский, А.И.Наумов. – М.: Гардарики, 2001. – 186 с.

- Веснин В.Р. Менеджмент персонала / В.Р. Веснин - М.: «Элит – 2000», 2003. – 316 с.

- Лукашевич В.В. Основы управления персоналом / В.В. Лукашевич. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: КНОРУС, 2012. – 272 с.

- Максимова Л.В. Управление персоналом: основы теории и деловой практикум: учеб. пособ. / Л.В. Максимова. – М.: Альфа-М: ИНФРА-М, 2009. –

256 с.

- Одегов Ю.Г., Никонова Т.В. Аудит и контроллинг персонала: Учебник. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2010. – 672 с.

- Пугачев В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом: Учеб. для студ. вузов. / В.П. Пугачев. – М.: Аспект Пресс, 2001. – 198 с.

- Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом / В.А. Спивак – СПб.: Питер, 2000. – 346 с.

- Управление персоналом в организации: Учеб. пособие. / А.К. Саакян, Г.Г. Зайцев, Н.В. Лашманов, Н.В. Дягилева. – СПб.: Питер, 2001. – 410 с.

2. «Рынок труда»

Содержание дисциплины

Трудовые ресурсы. Воспроизводство рабочей силы. Трудовой потенциал. Экономически активное население. Формирование спроса и предложения труда. Рынок труда: его элементы и функции. Модели рынков труда. Типы, формы, разновидности и сегменты рынков труда. Механизм саморегулирования рынка труда. Гибкий рынок труда. Исследование и регулирование рынка труда. Занятость населения. Государственное регулирование. Безработица. Регулирование безработицы. Социальные гарантии и компенсации. Миграция трудовых ресурсов. Миграционная политика государства. Международная организация труда (МОТ). Государственная система управления трудовыми ресурсами.

Рекомендованная литература

а) основная

- Волкова О.В. Ринок праці : навч. посіб. для студ. : рек. м-вом освіти і науки України . – К. : Центр учбової літератури. - 2007. – 624 с.

- Рофе А.И. Рынок труда : учебник / А.И. Рофе. — Москва : КноРус, 2016. — 259 с. [Электронный ресурс]. – режим доступа: <https://www.book.ru/book/917895>

- Рынок труда : учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. Б. Яковлева, В.А. Базжина, О.В. Вередюк; под ред. Е. Б. Яковлевой. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 219 с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://absopac.rea.ru/>

- Ермолаева С.Г. Рынок труда : учебное пособие / С.Г. Ермолаева.— Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2015.— 108 с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://elar.urfu.ru/>

- Костюк Л.Д. Рынок труда: Учебное пособие для подготовки бакалавров / Л.Д. Костюк. – М.: МИИТ, 2013. – 161 с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://ml.miit-ief.ru/>

б) дополнительная

- Баркалов С.А., Новиков Д.А., Попов С.С. Индивидуальные стратегии предложения труда: теория и практика. М.: ИПУ РАН, 2002. – 218 с.
- Волгин Н.А. Оплата труда: проблемы ее регулирования. – М.: Альфа-Пресс, 2006. – 340 с.
- Волгин Н.А., Волгина О.Н. Оплата труда: Японский опыт и Российская практика. Учебное пособие. – М.: «Дашков и К», 2004. – 300 с.
- Ганич Я.В., Огий О.Г. Рынок труда: Учебное пособие. - Петропавловск-Камчатский: КамчатГТУ, 2006. – 290 с.
- Генкин Б.М. Экономика и социология труда. – М.: Норма, 2000. – 190 с.
- Иванова В.Н., Безденежных Т.И. Управление занятостью населения на местном уровне. – М.: Финансы и статистика, 2002. – 374 с.
- Кирсанов К.А., Буянов В.М., Михайлов Л.М. Теория труда. – М.: Экзамен, 2003. – 348 с.
- Костин Л.А. Международная организация труда. – М.: Экзамен, 2002. – 126 с.
- Павленков В.А. Рынок труда. Занятость. Безработица: Учебник. Издательство МГУ, 2004. – 258 с.
- Плакся В.И. Безработица в рыночной экономике. - М.: РАГС, 2005.- 216 с.

3. «Экономика труда и социально-трудовые отношения»

Содержание дисциплины

Объект, предмет и задачи дисциплины. Население и трудовые ресурсы страны. Воспроизводство и миграция населения. Труд как сфера жизнедеятельности человека. Социально-трудовые отношения как система и механизм их функционирования. Социальное партнерство в системе СТО. Формирование и регулирование рынка труда. Социально-трудовые отношения на неформальном рынке труда. Занятость населения. Безработица как социально-экономическое явление современного рынка труда. Планирование и организация труда. Производительность и эффективность труда. Политика доходов и оплаты труда. Уровень жизни и доходы населения. Анализ, отчетность и аудит в сфере труда. Мониторинг социально-трудовой сферы. Антикризисное управление трудом. Международная организация труда и ее влияние на развитие социально-трудовых отношений. Международный опыт использования программ регулирования социально-трудовых отношений.

Рекомендованная литература

а) основная

- Петенко А.В. Економіка праці та соціально-трудові відносини [текст] : навчально-методичний посібник: реком. М-ов освіти і науки України / А.В.Петенко, Т.В.Уманець, Л.І.Антошкіна . – Донецьк : ВІК, 2010 . – 354 с.
- Лукашевич, В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини [текст] : навчальний посібник / В.М.Лукашевич; Мін-во освіти і науки України. - 2-ге вид., перероб. та допов. - Львів : Новий Світ 2000, 2010. - 424 с. + 1 електрон.

опт.диск (CD-R).

- Трунин С.Н. Экономика труда: учебник / С.Н. Трунин. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2013. – 496 с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.alleng.ru/d/econ/econ383.htm>

- Экономика труда: учебник. – 2-е изд., перераб. и дополн. / под ред. проф. Ю.П. Кокина, проф. П.Э. Шлендера. – М.: Магистр, 2010. – 686 с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.alleng.ru/d/econ/econ251.htm>

б) дополнительная

- Бахтина Т.С., Бондаренко О.В., Бухалков М.И. и др. Экономика и социология труда: Учебное пособие. - Ростова-на-Дону: Феникс, 1999.- 512 с.

- Васильченко В.С. Государственное регулирование занятости: Учебное пособие - К.: КНЭУ, 2003. - 252 с.

- Зоткина Н.С. Экономика и социология труда: Учебное пособие. - Спб.: Издательство Санкт-Петербургского государственного университета экономики и финансов, 2001. - 261 с.

- Конвенции и рекомендации, принятые международной организацией труда: в 2 т. - Женева: Изд. Междунар. бюро труда, 1991. - Т.И. - 1160 с.; Т.2. - 2248 с.

- Киселёва А.А. Занятость населения: Региональный аспект: монография / А.А. Киселёва. А.В. Петенко, Л.И. Антошкина. - Донецк: Донгуу, 2011. - 217 с.

- Киселёва А.А. Мировой опыт финансирования политики социальной защиты населения / А.А. Киселёва // Сборник научных работ ДонГУУ «Проблемы эффективности использования человеческих и природных ресурсов Украины»: Сер.: Экономика. - Донецк: Изд-во «Ноулидж», 2012. - Т. XIII, вып.233. - С.85-90.

- Киселёва А.А. Масштабы и основные направления международной трудовой миграции в Украине / А.А. Киселёва // Сборник научных работ ДонГУУ «Проблемы эффективности использования человеческих и природных ресурсов Украины»: Сер.: Экономика. - Донецк: Изд-во «Ноулидж», 2012. - Т. XIII, вып.233. - С.147-153.

- Киселёва А.А. Основные показатели уровня жизни населения в Украине / А.А. Киселёва // Сборник научных работ ДонГУУ «Проблемы эффективности использования человеческих и природных ресурсов Украины»: Сер.: Экономика. - Донецк: Вид-во «Ноулидж», 2012. - Т. XIII, вып.233. - С.125-131.

- Киселёва А.А. Проблемы и направления преодоления бедности в Украине / А.А. Киселёва // Сб. науч. работ ДонГУУ «Теоретико-методические основы управления социально-этическим маркетингом»: Серия «Экономика». - Донецк: Донгуу, 2012. - Т. XIII. - Вып. 225. - С.145-151.

- Киселёва А.А., Стадник А.М. Проблемы и пути роста трудоустройства молодежи на региональном рынке труда / А.А. Киселёва, А.М. Стадник //

Вестник Донецкого государственного университета управления, науч. ж-л Менеджер, 2012. - №2(60). - С.107-111.

4. «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»

Содержание дисциплины

Организационные аспекты изучения дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности». Основы теории мотивации. Теории и концепции мотивации и стимулирования труда. Трудовая деятельность как объект мотивации. Мотивация труда: структура и составляющие, процесс формирования. Методы анализа мотивационно-потребностной сферы персонала организации. Механизмы мотивации трудовой деятельности. Стимулирование трудовой деятельности. Управление мотивацией и стимулированием труда. Удовлетворенность трудом и мотивация работников.

Рекомендованная литература

а) основная

- Егоршин А.П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / А. П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2013. - 376 с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.nimbnn.ru/>

- Полутова М.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала: учебное пособие / М. А. Полутова, Е. А. Воробьева, А. В. Вотинцева ; ФГБОУ ВПО "Забайкальский гос. ун-т". - Чита : ЗабГУ, 2013. - 131 с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.zabgu.ru/php/index.php>

- Одегов Ю.Г. Мотивация персонала / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, С.Н. Апенько, А.И. Мерко // Учебное пособие. Практические задания. – М.: Альфа-Пресс, 2010. – 640 с.[Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://uchebnik.online/uch-motivatsiya/motivatsiya-personala.html>

- Архипова Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров: Учебное пособие / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. - М.: Проспект, 2016. - 213 с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.book.ru/book/918621>

б) дополнительная

- Аширов Д.А. Трудовая мотивация: Учеб. пособие. – М.: ТК Велби: Проспект, 2005. – 420 с.

- Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2000. – 388 с.

- Кибанов А.Я. Оценка экономической и социальной эффективности проекта совершенствования системы и технологии управления персоналом организации. – М.: ГУУ, 2006. – 128 с.

- Лукаш Ю.А. Мотивация и эффективное управление персоналом фирмы: Практ. руководство. – М.: Финпресс, 2007. – 214с.

- Магура М.И., Курбатова М.Б. Секреты мотивации. – М., 2007. – 108 с.

- Мотивация к работе / Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Блох и др.; Пер. с англ. – М.: Вершина, 2007. – 326 с.

- Митрофанова Е.Л. Формирование и функционирование системы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала организации: Монография. – М.: ГУУ, 2008. – 314 с.

- Шапиро С.А. Основы трудовой мотивации. – М.: КноРус, 2012. – 256 с.

5. «Организация и нормирование труда»

Содержание дисциплины

Понятие и основные направления организации труда. Организация и обслуживание рабочих мест. Условия труда и факторы их формирования. Сущность, принципы и значение нормирования труда. Изучение затрат рабочего времени. Методы изучения рабочего времени. Методы нормирования и установления норм. Нормирование труда по нормативам. Анализ и пересмотр трудовых норм.

Рекомендованная литература

а) основная

- Методичні рекомендації до виконання практичних занять з курсу "Організація і нормування праці"[текст] / укл.В.С. Кравченко, Г.Ю.Дорошенко. –Донецьк : ДонДУУ, 2009. - 51 с.

- Методичні рекомендації до практичних занять і самостійної роботи з дисципліни"Планування праці на підприємстві та статистика праці": (для студ. 4-го курсу спец. 6.050100" Управління персоналом і економіки праці"освітньо-кваліфікаційного рівня" бакалавр") / укл І.В.Петенко -Донецьк:ДонДУУ.-39 с.

- Методичні рекомендації до практичних занять з дисципліни "Нормування праці" / уклад. Г. Ю.Дорошенко; ДонДУУ. - Донецьк : ДонДУУ, 2011. - 35 с.

- Бойчук Н.И. Организация и нормирование труда : учебно-методическое пособие / Н.И. Бойчук. — Москва : Проспект, 2015. — 209 с. [Электронный ресурс]. – режим доступа: <https://www.book.ru/book/918062>

- Томская А.Г. Нормирование и оплата труда : учебно-методическое пособие / А.Г. Томская, С.В. Гаврилова, Иванова-Л.Н. Швец. — Москва : Евразийский открытый институт, 2011. — 119 с. [Электронный ресурс]. – режим доступа: <https://www.book.ru/book/905317>

б) дополнительная

- Абдурахманов К.Х. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учебник / К.Х. Абдурахманов, В.Н. Бобков, В.С. Буланов, В.Б. Бычин, Н.А. Волгин. – М.: Экзамен, 2008. – 735 с.

- Адамчук В.В. Экономика и социология труда: Учебник для вузов / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. – М.: ЮНИТИ, 2009. – 407 с.

- Дорофиев В.В. та ін. Управление персоналом: Графическое моделирование: Уч.-метод.пособие / Под общ.ред. С.Ф. Поважного. – Донецк: ДонДУУ, 2005. – 380 с.

- Лукьянченко Н.Д., Нормирование труда / Н.Д. Лукьянченко, Т.И. Копытина. – Донецьк: ДонНУ, 2007. – 214 с.

6. ВОПРОСЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

6.1. Теоретические вопросы (примеры тестовых заданий):

Выберите один верный ответ на вопрос:

I УРОВЕНЬ (ТЕСТЫ РЕПРОДУКТИВНОГО ХАРАКТЕРА)

1. *Создание материально-технических, организационных, социально-экономических условий, которые обеспечили бы возможность трудоустройства трудоспособному населению, предусматривает такой вид занятости*

- а) полная
- б) эффективная
- в) рациональная
- г) нерациональная

2. *В соответствии с какой концепцией занятости каждый, кто хочет и может работать, должны быть обеспечены работой; не должны пустовать пахотные земли, простаивать оборудование и машины и т.п.*

- а) полная
- б) эффективная
- в) рациональная
- г) нерациональная

3. *Нормирование труда – это*

а) установление меры труда в рыночных условиях на каждом предприятии, максимальное уменьшение расходов производства за счет плотного использования рабочего времени, высвобождения его от непроизводительных расходов

б) установление технически обоснованных норм времени для выполнения определенной работы на основе изучения процессов труда на рабочих местах

в) установление количества и качества труда, необходимого для выполнения конкретной работы, изготовления конкретной продукции в определенных организационно-технических условиях производства

г) конкретные формы и методы соединения людей и техники в процессе труда с целью достижения полезного эффекта трудовой деятельности.

4. *Техническое нормирование труда – это*

а) установление меры труда в рыночных условиях на каждом предприятии, максимальное уменьшение расходов производства за счет плотного использования рабочего времени, высвобождение его от непроизводительных расходов

б) установление технически обоснованных норм времени для выполнения определенной работы на основе изучения процессов труда на рабочих местах

в) установление количества и качества труда, необходимого для выполнения конкретной работы, изготовления конкретной продукции в определенных организационно-технических условиях производства

г) организация труда, которая основывается на достижениях науки и передовом опыте

5. Главная цель нормирования труда

а) установление меры труда в рыночных условиях на каждом предприятии, максимальное уменьшение расходов производства за счет плотного использования рабочего времени, высвобождение его от непроизводительных расходов

б) установление технически обоснованных норм времени для выполнения определенной работы на основе изучения процессов труда на рабочих местах

в) установление количества и качества труда, необходимого для выполнения конкретной работы, изготовления конкретной продукции в определенных организационно-технических условиях производства

г) непрерывное повышение производительности труда

6. Предмет нормирования труда

а) установление меры труда в рыночных условиях на каждом предприятии

б) продолжительность трудового процесса во времени

в) трудовой процесс на конкретном рабочем месте

г) условия труда

7. Объект нормирования труда

а) установление меры труда в рыночных условиях на каждом предприятии

б) продолжительность трудового процесса во времени

в) трудовой процесс на конкретном рабочем месте

г) условия труда и отдыха на предприятии

8. Управление персоналом - это

а) специфическая функция управленческой деятельности, главным объектом которой являются люди, входящие в определенные социальные группы, трудовые коллективы

б) планирование, формирование, перераспределение и рациональное использование человеческих ресурсов

в) формирование высококвалифицированного, ответственного за порученное дело персонала с современными экономическим мышлением и развитием чувства профессиональной гордости

г) это установление необходимых затрат труда на выполнение определенной работы в соответствующих организационно-технических условиях при нормальной интенсивности труда.

9. *Основной специфической особенностью управления персоналом является то, что*

а) кадры одновременно могут быть как объектом, так и субъектом управления

б) элементами системы управления кадрами являются основные направления, этапы, принципы, виды и формы кадровой работы

в) направленность управления персоналом на рациональное использование кадров

г) производится определение средств, форм и методов осуществления поставленных целей

10. *Представитель доктрины научной организации труда*

а) Ф.Тейлор

б) Э.Мейо

в) Д. Мак-Грегор

г) А. Маслоу

11. *Человеческий капитал - это*

а) экономическая категория, характеризующая совокупность сформированных и развитых в результате инвестиций продуктивных способностей, личных черт и мотиваций индивидов, которые находятся в их собственности, используются в экономической деятельности

б) прямые и косвенные расходы, которые охватывают заработную плату, средства на подготовку и маркетинг персонала, обустройство рабочего места и его постоянное усовершенствование и т.п.

в) поиск людьми постоянной работы, повышение профессионального и культурного уровня нанимаемых работников, оценка ими возможностей служебного роста и т.п.

г) забота руководства о постоянном повышении квалификации работников, осознание значения человеческого фактора как элемента конкурентоспособности

12. *Значение человеческого фактора в организации рассматривается в нескольких аспектах*

а) количественный, качественный, стратегический

б) стратегический, технический, учетный

в) качественный, количественный, технический

г) технический, количественный, учетный

13. *Штатные квалифицированные работники с определенной профессиональной подготовкой, которые имеют специальные знания, трудовые навыки или опыт работы в выбранной сфере деятельности это*

а) персонал

б) кадры

в) специалисты

г) производственной персонал

14. Задачи, которые не может решать руководство с помощью мотивации

а) признание труда сотрудников, которые добились высоких результатов, в целях дальнейшего стимулирования их творческой активности

б) демонстрация одобрительного отношения руководства к экономической политике фирмы

в) популяризация результатов труда сотрудников, которые получили признание

г) применение разных форм признания

15. Функция мотивации состоит в понуждении персонала к эффективной, добросовестной деятельности с целью

а) повышения качества продукции

б) достижения целей персонала

в) достижения целей организации

г) возвышения образовательного уровня персонала

.....

II УРОВЕНЬ (ТЕСТЫ АНАЛИТИЧЕСКОГО ХАРАКТЕРА)

1. Что произойдет с показателем «уровень безработицы», если при неизменной численности безработного населения численность экономически активного населения возрастет

а) уменьшится

б) возрастет

в) не изменится

2. Как отреагирует показатель «уровень безработицы» на уменьшение численности занятого населения

а) уменьшится

б) возрастет

в) не изменится

3. Что произойдет с показателем «уровень занятости», если численность занятого населения сократится

а) уменьшится

б) возрастет

в) не изменится

4. Что произойдет с конъюнктурой рынка труда, если численность безработного населения определенной квалификации возрастет, а новых рабочих мест для них не будет предложено

а) углубится трудоизбыточность конъюнктуры

б) возрастет трудодефицитность конъюнктуры

в) конъюнктура станет равновесной

5. Как изменится конъюнктура рынка труда, если статистический показатель «нагрузка на одно свободное рабочее место» снизится

- а) возрастет трудоизбыточность конъюнктуры
- б) уменьшится трудоизбыточность конъюнктуры
- в) конъюнктура останется неизменной

.....

III УРОВЕНЬ (ТЕСТЫ НА РЕШЕНИЕ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАДАЧ)

1. Норма времени на изготовление детали снизилась с 1 до 0,7 нормо-часов. Определить, на сколько повысилась выработка при производстве этих деталей

- а) на 30%
- б) на 20%
- в) на 25%
- г) на 16%

2. В отчетном году цех выпустил валовой продукции на 2100 тыс. руб. при учетном составе рабочих 156 человек. Рассчитать производительность труда в отчетном году

- а) 12500 руб/чел
- б) 13461 руб /чел
- в) 15780 руб /чел
- г) 13450 руб /чел

3. По строительно-монтажному управлению за месяц уволено 26 человек, в т.ч.: 6 - по собственному желанию, 3 - за нарушения трудовой дисциплины, 10 чел. - в связи с призывом в армию. Среднеучетная численность персонала 512 чел. Определить коэффициент текучести кадров (%)

- а) 2,13
- б) 1,8
- в) 2,9
- г) 1,2

4. В связи с модернизацией и частичной заменой устаревшего оборудования на новое трудоемкость единицы продукции снижена с 91 до 83 чел.-ч. Прирост производительности труда в % составляет:

- а) 9,6
- б) 9,2
- в) 12,5
- г) 13

5. Трудоемкость всех работ по текущему ремонту оборудования равняется 21 тыс.ч. в месяц. Определить явочную норму численности ремонтников, если цех работает 22 дня по 8 часов.

- а) 220 человек
- б) 119 человек
- в) 124 человек
- г) 534 человек
-

6.2. Примеры практических заданий:

Практическое задание к билету

Вы менеджер по управлению персоналом, который отвечает за качество ведения кадровой политики на коллективном торгово-коммерческом предприятии «ПЛЮС». КТКП «ПЛЮС» является супермаркетом универсального типа, имеет линейно-функциональную организационную структуру. В соответствии с Уставом главной задачей предприятия является реализация товаров и предоставления услуг с целью удовлетворения нужд потребителей и получения прибыли.

В связи с финансово-экономическим кризисом и падением объемов продаж руководство приняло решение о сокращении одного заместителя, одного технического работника и пятерых продавцов.

В кризисных условиях с целью экономии затрат руководство предприятия считает, что для стимулирования эффективной деятельности персонала достаточным является заработная плата. Другие средства стимулирования отсутствуют, хотя, как показывает практика, применение широкого спектра стимулов могло бы улучшить не только финансовые показатели, но и социально-психологический климат в коллективе.

Информация по оплате труда представлена в табл.1.

Таблица 1

Штатное расписание КТКП «Плюс»

№ п/п	Название структурного подразделения и должностей	Количество штатных должностей	Должностной оклад (руб.)	Фонд заработной платы на год по должностным окладам (руб.)
1	Директор	1	4000	48000
2	Заместитель	2	3500	84000
3	Главный бухгалтер	1	3200	38400
4	Менеджер по персоналу	1	3000	36000
5	Продавец	15	2500	450000
6	Технический работник	2	1000	24000
7	Грузчик	3	1500	54000
8	Сторож	1	1100	13200
	Всего	26	х	747600

Служба управления персоналом предприятия тщательно отслеживает и контролирует процессы движения кадров. В текущем году движение кадров характеризуется такими данными; среднесписочная численность персонала – 26 чел., количество принятых на предприятие – 6 чел., уволенных (по собственному желанию) – 1 чел.

Задание:

1. Определить, каким образом повлияет на результаты деятельности предприятия сокращения кадров.
2. Предложить мероприятия по усовершенствованию стимулирования труда, исходя из ситуации на предприятии.
3. Рассчитать коэффициенты движения кадров и сделать выводы.

7. ПЕРЕЧЕНЬ ЛИТЕРАТУРЫ, РАЗРЕШЕННОЙ К ИСПОЛЬЗОВАНИЮ НА ГОСУДАРСТВЕННОМ ЭКЗАМЕНЕ

Использование учебников и других пособий не допускается. Обучающимся и лицам, привлекаемым к государственной итоговой аттестации, во время ее проведения запрещается иметь при себе и использовать любые средства передачи информации (электронные средства связи).

8. ТЕМАТИКА ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАБОТ (ДИПЛОМНЫХ РАБОТ)

1. Разработка концепции управления персоналом.
2. Разработка организационного проекта системы управления персоналом.
3. Совершенствование системы организации оплаты труда персонала.
4. Формирование целей системы управления персоналом.
5. Формирование функций системы управления персоналом.
6. Совершенствование функционального разделения труда в системе управления персоналом.
7. Организационно-экономический механизм принятия решений по совершенствованию системы управления персоналом на предприятии
8. Мотивация работников на основе совершенствования системы оплаты труда.
9. Разработка философии управления персоналом организации.
10. Организация материального стимулирования персонала предприятия
11. Разработка организационной структуры системы управления персоналом.
12. Проектирование взаимосвязей кадровой службы в организационной структуре организации.

13. Пути повышения производительности труда на предприятии
14. Совершенствование кадрового и документационного обеспечения системы управления персоналом.
15. Совершенствование информационного и технического обеспечения системы управления персоналом.
16. Совершенствование нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом.
17. Совершенствование регламентации труда персонала.
18. Совершенствование технологии выработки управленческих решений по управлению персоналом.
19. Формирование концепции кадровой политики организации (региона, территории).
20. Разработка процесса формирования кадровой политики организации.
21. Совершенствование стратегического управления персоналом.
22. Разработка стратегии управления персоналом.
23. Совершенствование кадрового планирования в организации.
24. Разработка оперативного плана работы с персоналом.
25. Совершенствование маркетинга персонала.
26. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.
27. Совершенствование найма, отбора и приема персонала.
28. Организация процесса подбора и расстановки персонала.
29. Организация процесса деловой оценки персонала.
30. Развитие социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала.
31. Организация управления профориентацией и адаптацией персонала.
32. Совершенствование организации труда персонала.
33. Совершенствование организации рабочих мест персонала.
34. Пути повышения эффективности использования персонала.
35. Организация процессов высвобождения персонала.
36. Организация системы развития персонала.
37. Организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.
38. Организация проведения аттестации персонала.
39. Совершенствование управления деловой карьерой персонала.
40. Совершенствование управления служебно-профессиональным продвижением персонала.
41. Совершенствование управления кадровым резервом.
42. Совершенствование оптимизации численности персонала.
43. Совершенствование условий, режима и дисциплины труда персонала.

44. Совершенствование управления безопасностью труда и здоровья персонала.

45. Совершенствование анализа и описания работы и рабочего места.

46. Совершенствование методов оценки результатов труда персонала.

47. Совершенствование оценки результатов деятельности подразделений управления персоналом и организации в целом.

48. Совершенствование оценки затрат на персонал организации.

49. Совершенствование оценки социальной и экономической эффективности проектов развития системы и процессов управления персоналом.

50. Развитие аудита персонала.

9. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

ГИА осуществляется ГАК, состоящей из 4 человек: председатель (представитель работодателей или специалист в соответствующей области профессиональной деятельности - лицо, не работающее в ГОУ ВПО «ДонАУиГС», из числа докторов наук, профессоров соответствующего профиля, а при их отсутствии – кандидатов наук или крупных специалистов предприятий, организаций, учреждений), остальные – заместитель председателя, 2 члена комиссии формируются из научно-педагогических работников кафедр ГОУ ВПО «ДонАУиГС».

Защита дипломной работы и государственный экзамен проводятся на открытом заседании ГАК с участием не менее двух третей ее состава. Заседания комиссии проводятся председателем, а в случае его отсутствия – заместителем председателя комиссии.

Для обучающихся из числа инвалидов ГИА проводится в ГОУ ВПО «ДонАУиГС» с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья (согласно разделу 6 Положения об организации и проведении государственной итоговой аттестации выпускников государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»).

Результаты аттестационных испытаний, включенных в государственную итоговую аттестацию, определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

При условии успешного прохождения всех установленных видов итоговой аттестации с оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», выпускнику присваивается квалификация «бакалавр» и выдается диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

По результатам государственного экзамена или защиты дипломной работы обучающийся имеет право на апелляцию. Соответствующее заявление обучающийся может подать в апелляционную комиссию (согласно правилам, установленным в разделе 7 Положения об организации и проведении государственной итоговой аттестации выпускников Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»). Рассмотрение апелляции не является передачей аттестационного испытания. В ходе рассмотрения апелляции проверяется только соблюдение установленного порядка проведения аттестационного испытания и (или) правильность оценивания результатов аттестационного испытания.

Выпускники, завершившие освоение основной образовательной программы и не подтвердившие соответствие подготовки требованиям государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования при прохождении одного или нескольких итоговых аттестационных испытаний, отчисляются из ГОУ ВПО «ДонАУиГС» за невыполнение учебного плана и им выдается академическая справка.

В соответствии с разделом 4, п. 4.7 Положения об организации и проведении государственной итоговой аттестации выпускников Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» повторное прохождение итоговых аттестационных испытаний целесообразно назначать не ранее, чем через 3 месяца, и не позднее, чем через пять лет после прохождения государственной итоговой аттестации впервые.

Повторные итоговые аттестационные испытания не могут назначаться более двух раз.

Обучающиеся, не прошедшие государственную итоговую аттестацию в связи с неявкой по уважительной причине (по медицинским показаниям или в других исключительных случаях, документально подтвержденных: временная нетрудоспособность, исполнение общественных или государственных обязанностей, вызов в суд, транспортные проблемы (отмена рейса, отсутствие билетов), погодные условия и т.п.), вправе пройти итоговые аттестационные испытания без отчисления из ГОУ ВПО «ДонАУиГС» не позднее шести месяцев после завершения государственной итоговой аттестации. Обучающийся должен представить в деканат факультета документ, подтверждающий причину его отсутствия.

10. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

Государственный экзамен проводится на заключительном этапе учебного процесса до защиты дипломной работы.

Перед экзаменом проводится консультирование обучающихся по вопросам, включенным в данную Программу.

Государственный междисциплинарный (комплексный) экзамен проводится на открытом заседании ГАК. Государственный экзамен проводится на том языке, на котором была реализована ООП. В процессе подготовки к ответу экзаменуемому разрешается пользоваться данной Программой и литературой, перечень которой указывается в разделе 7 данной Программы.

При проведении государственного экзамена в письменной форме студенты получают тестовые задания, а также практические задания (ситуационные задачи), которые должны быть выполнены письменно. При подготовке к ответу студенты делают необходимые записи по каждому вопросу на выданных секретарем ГАК листах бумаги со штампом.

Оценка выставляется в соответствии с критериями (раздел 12 настоящей Программы) по принятой пятибалльной системе.

Результаты письменных государственных экзаменов объявляются председателем государственной аттестационной комиссии после проверки работ или на следующий рабочий день после дня его проведения.

Для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ГИА проводится в ГОУ ВПО «ДонАУиГС» с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья (согласно разделу 6 Положения об организации и проведении государственной итоговой аттестации выпускников государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»).

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

В заявлении обучающийся указывает на необходимость (отсутствие необходимости) присутствия ассистента на государственном аттестационном

испытании, необходимость (отсутствие необходимости) увеличения продолжительности сдачи государственного аттестационного испытания по отношению к установленной продолжительности (для каждого государственного аттестационного испытания).

11. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ЗАЩИТЫ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Для подготовки ВКР (дипломной работы) за обучающимся приказом ректора ГОУ ВПО «ДонАУиГС» закрепляется руководитель дипломной работы из числа профессорско-преподавательского состава кафедры согласно требованиям (Положение о подготовке и защите дипломных работ студентов образовательного уровня «бакалавр» в ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»).

После завершения подготовки обучающимся дипломной работы научный руководитель представляет на кафедру письменный отзыв, в котором должна содержаться характеристика проделанной работы с выводом о степени готовности, качестве выполнения работы в целом и возможности допуска работы к защите.

Тексты дипломных работ выпускников Академии в обязательном порядке проверяются на объём заимствования с использованием системы «ЕТХТ Антиплагиат» в соответствии с «Временным положением о проверке письменных работ студентов на наличие плагиата в ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики». После проведения проверки выдается справка о ее результатах.

Сроки предоставления дипломной работы для допуска к защите определяются в разделе 6 соответствующих Положений.

Защита дипломной работы проводится не ранее, чем через 7 дней после государственного экзамена согласно графику учебного процесса.

При защите дипломной работы выпускники должны продемонстрировать уровень профессиональных (теоретических и прикладных) знаний по направлению подготовки и способность их применения для решения научных и практических задач; методическую подготовленность, владение навыками и умениями профессиональной деятельности; профессиональную готовность к самостоятельной практической деятельности.

12. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ НА ГОСУДАРСТВЕННОМ ЭКЗАМЕНЕ И НА ЗАЩИТЕ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Критерии оценки знаний обучающихся на государственном экзамене определены пунктом 3.23.5 «Положения об организации учебного процесса в ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления» (утверждено Ученым советом ГОУ ВПО ДонГУУ – протокол №10/4 от 26.05.2016 г., введено в действие приказом и.о. ректора от 06.06.2016 г. № 505).

Критерии оценки качества выполнения дипломной работы определены в разделе 7 Положения о подготовке и защите дипломных работ студентов образовательного уровня «бакалавр» в ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» (утверждено Ученым советом ГОУ ВПО «ДонАУиГС» – протокол №9/3 от 27.04.2017 г., введено в действие приказом ректора от 28 апреля 2017 г. № 461).

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, усвоившему программный материал, исчерпывающе, грамотно и логически его излагающему, показывая тесную взаимосвязь теории с практикой. При этом обучающийся отвечает на вопросы при видоизменении задания, свободно справляется с заданиями и другими видами контроля знаний, знаком с монографической литературой, аргументировано и правильно обосновывает принятые решения, делает собственные выводы по итогам выполнения дипломной работы.

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, твердо знающему программный материал, грамотно и по существу его излагающему, не допуская существенных неточностей в ответах на вопросы, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов.

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, который имеет знания только основного материала, но не усвоил его детали, допускает неточности, использует и дает неточные формулировки, требующие уточнения и поправок, допускает нарушения последовательности в изложении программного материала и испытывает трудности в выполнении практических заданий.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который не усвоил значительную часть программного материала, допускает существенные ошибки.

13. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГИА

Материально-техническое обеспечение государственной итоговой аттестации предусматривает наличие аудитории для сдачи государственного экзамена и защиты дипломной работы.

Государственный экзамен проходит в аудиториях, предусматривающих наличие рабочих мест для председателя и членов государственной аттестационной комиссии и рабочих мест для студентов, допущенных на государственный экзамен.

Для защиты дипломной работы также требуется аудитория, предусматривающая наличие рабочих мест для председателя и членов государственной экзаменационной комиссии, рабочего места для студента, и, в случае необходимости, компьютерной техники с необходимым лицензионным программным обеспечением, мультимедийного проектора, экрана, щитов для размещения наглядного материала.