

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



«ВЕРЖДАЮ»
Профессор УРиМС
Н. Костина
26.08. 2021г.

**ПРОГРАММА
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

| | |
|----------------------------------------------|---------------------------------------|
| Направление подготовки | <i>38.04.03 Управление персоналом</i> |
| Квалификация выпускника | <i>«магистр»</i> |
| Год начала подготовки (по учебному плану) | <i>«2021 год»</i> |
| Форма обучения | <i>«Очная форма обучения»</i> |

Трудоемкость, з.е.
«9 з.е.»

Выпускающая кафедра
«Кафедра управления персоналом и экономики труда»

Донецк
2021

Программа Государственной итоговой аттестации составлена в соответствии с требованиями ГОС ВПО по образовательной программе магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» с учетом рекомендаций ОПОП ВО.

Составители:

канд. гос. упр., доцент



А.М. Стадник

канд. экон. наук, доцент



А.А. Киселёва

канд. экон. наук, доцент



Л.С. Ляхова

Программа Государственной итоговой аттестации рассмотрена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда

Протокол № 1 от «26» августа 2021 г.

Заведующий кафедрой



А.М. Стадник

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Общие положения | 4 |
| 2. Требования к результатам освоения Государственной итоговой аттестации | 6 |
| 3. Объем Государственной итоговой аттестации и виды учебной деятельности | 14 |
| 4. Организация проведения Государственной итоговой аттестации | 14 |
| 5. Структура Государственного экзамена | 15 |
| 6. Содержание Государственного экзамена | 15 |
| 7. Типовые задания и критерии оценивания знаний обучающихся на Государственном экзамене | 23 |
| 8. Перечень литературы, разрешенной к использованию на Государственном экзамене | 33 |
| 9. Организация проведения Государственного экзамена | 33 |
| 10. Примерная тематика выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) | 34 |
| 11. Организация проведения защиты выпускной квалификационной работы | 37 |
| 12. Критерии оценивания знаний обучающихся на Государственном экзамене и на защите выпускной квалификационной работы | 38 |
| 13. Материально-техническое обеспечение Государственной итоговой аттестации | 38 |

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. В соответствии с Законом Донецкой Народной Республики «Об образовании» Государственная итоговая аттестация выпускников, завершающих обучение по программам высшего профессионального образования является заключительным и обязательным этапом оценки содержания и качества освоения обучающимися основной образовательной программы по направлению подготовки **38.04.03 «Управление персоналом»**.

Государственная итоговая аттестация (далее – ГИА) проводится в целях определения соответствия результатов освоения обучающимися образовательной программы соответствующим требованиям Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки **38.04.03 «Управление персоналом»**.

Программа составлена в соответствии с требованиями Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования (далее – ГОС ВПО) для подготовки **магистров** по направлению подготовки **38.04.03 «Управление персоналом»**.

1.2. Нормативные документы, регламентирующие проведение ГИА по направлению подготовки **38.04.03 «Управление персоналом»**:

Закон Донецкой Народной Республики «Об образовании» № 55-ІНС от 19.06.2015 г. (с изменениями);

Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования (далее – ГОС ВПО) по направлению подготовки **38.04.03 «Управление персоналом»**, утвержденный приказом Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики от «04» мая 2020 г. № 57-НП;

Порядок организации учебного процесса в образовательных организациях высшего профессионального образования Донецкой Народной Республики, утвержденный приказом Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики от 10.11.2017 г. № 1171 (с изменениями);

Порядок подготовки и защиты магистерских диссертаций обучающихся в ГОСУДАРСТВЕННОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ», утвержденный приказом ректора от 30.06.2021 г. № 687а;

Порядок организации и проведения Государственной итоговой аттестации выпускников образовательных организаций высшего профессионального образования Донецкой Народной Республики», утвержденный приказом Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики от 22.12.2015 г. № 922 (в редакции приказа Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики от 03.10.2016 г. № 1020);

Порядок организации и проведения Государственной итоговой аттестации выпускников ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ», утвержденный решением Ученого совета ГОУВПО «ДОНАУИГС», утвержденный приказом ректора от 30.06.2021 г. № 681а);

Порядок о проверке письменных работ обучающихся на наличие плагиата в ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ», утвержденный приказом ректора от 11.06.2018 г. № 544;

Порядок организации балльно-рейтинговой системы оценки качества освоения основных образовательных программ в ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ», утвержденный приказом ректора от 28.12.2018 г. № 1033;

ОПОП магистратуры, реализуемая ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» по направлению подготовки **38.04.03 «Управление персоналом»**, 2021 год начала подготовки обучающихся.

1.3. Программа ГИА по направлению подготовки **38.04.03 «Управление персоналом»** включает в себя:

а) подготовку к сдаче и сдачу государственного экзамена (итоговый междисциплинарный экзамен по направлению подготовки), позволяющего выявить и оценить теоретическую подготовку к решению профессиональных задач, готовность к основным видам профессиональной деятельности;

б) подготовку к процедуре защиты и защиту выпускной квалификационной работы (ВКР) по одной из тем, отражающих актуальную проблематику деятельности в сфере управления персоналом.

1.4. **Цель Государственной итоговой аттестации** – выявление уровня теоретической и практической подготовленности выпускника образовательной организации высшего профессионального образования к выполнению профессиональных задач и соответствия его подготовки требованиям ГОС ВПО **по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»**.

Задача Государственной итоговой аттестации – установление соответствия содержания, уровня и качества подготовки выпускника требованиям ГОС ВПО; мотивация выпускников на дальнейшее повышение уровня компетентности в избранной сфере профессиональной деятельности на основе углубления и расширения полученных знаний и навыков путем продолжения познавательной деятельности в сфере практического применения знаний и компетенций.

1.5. ГИА осуществляется Государственной аттестационной комиссией (ГАК), состав которой утверждается приказом ректора ГОУ ВПО «ДОНАУИГС».

Успешное прохождение Государственной итоговой аттестации является основанием для выдачи обучающемуся документа о высшем профессиональном образовании и о квалификации образца, установленного Министерством науки и образования Донецкой Народной Республики.

1.6. Программа ГИА ежегодно пересматривается и обновляется с учетом изменений нормативно-правовой базы.

Изменения, внесенные в программу ГИА, рассматриваются на Учебно-методическом совете ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» и утверждается Ученым советом ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» не позднее 6 месяцев до даты начала проведения ГИА.

1.7. Программа ГИА входит в состав ОПОП по направлению подготовки **38.04.03 «Управление персоналом»** и хранится на выпускающей кафедре.

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

К Государственной итоговой аттестации допускается обучающийся, не имеющий академической задолженности и в полном объеме выполнивший учебный план по направлению подготовки **38.04.03 «Управление персоналом»**.

Выпускник, освоивший образовательную программу магистратуры, должен обладать следующими компетенциями:

2.1. Перечень компетенций, которыми должен овладеть обучающийся при сдаче государственного экзамена:

| Коды компетенций | Содержание компетенций | Планируемые результаты освоения образовательной программы |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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 | <i>Знать:</i> экономическую, организационную, управленческую, социологическую, психологическую теории и право на продвинутом уровне |
| | | <i>Уметь:</i> применять на практике в сфере управления персоналом знания экономической, организационной, управленческой, социологической теорий, психологии и права |
| | | <i>Владеть:</i> обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях |

| | | |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | передовые практики и результаты научных исследований по | |
| | управлению персоналом и в смежных областях | |
| УК-1 | Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий | <i>Знать:</i> приемы анализа и суть системного подхода к формированию стратегии управления персоналом |
| | | <i>Уметь:</i> анализировать проблемные ситуации в сфере управления персоналом и на основе системного подхода формировать стратегические планы |
| | | <i>Владеть:</i> навыками критического анализа проблемных ситуаций и системного подхода к выработке стратегии действий в сфере управления персоналом |
| УК-5 | Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия | <i>Знать:</i> обычаи, традиции, культурные ценности людей |
| | | <i>Уметь:</i> анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия |
| | | <i>Владеть:</i> навыками анализа разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия в системе управления персоналом |
| УК-6 | Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки | <i>Знать:</i> теоретические подходы к планированию собственной деятельности на основе самоменеджмента |
| | | <i>Уметь:</i> определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки |
| | | <i>Владеть:</i> навыками самоанализа и самооценки |
| ПК-2 | Способен оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации | <i>Знать:</i> теоретические подходы к оценке кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом |
| | | <i>Уметь:</i> определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации |
| | | <i>Владеть:</i> навыками проведения оценочных процедур кадрового потенциала и человеческого капитала организации, подходами к разработке технологии управления персоналом |
| ПК-14 | Способен к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках | <i>Знать:</i> русский и иностранные языки для осуществления коммуникаций в устной и письменной формах при решении задач профессиональной деятельности |
| | | <i>Уметь:</i> осуществлять коммуникации в устной и |

| | | |
|--|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | для решения задач профессиональной деятельности | письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности |
| | | <i>Владеть:</i> навыками устной и письменной коммуникации на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности |

2.2. Перечень компетенций, которыми должен овладеть обучающийся при защите выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации):

| Коды компетенций | Содержание компетенций | Планируемые результаты освоения образовательной программы |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ОПК-2 | Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач | <i>Знать:</i> теоретические подходы, методы, приемы комплексного подхода к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач в области управления персоналом |
| | | <i>Уметь:</i> применять на практике в комплексе теоретические знания методов сбора, обработки и анализа данных при решении управленческих и исследовательских задач в области управления персоналом |
| | | <i>Владеть:</i> навыками сбора данных, продвинутыми методами их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач в области управления персоналом |
| ОПК-3 | Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность | <i>Знать:</i> теоретические подходы к разработке и реализации кадровых стратегий, политик и технологий управления персоналом |
| | | <i>Уметь:</i> разрабатывать и обеспечивать реализацию кадровых стратегий, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде, оценивать их социальную и экономическую эффективность |
| | | <i>Владеть:</i> навыками разработки кадровых стратегий, политик и технологий управления персоналом, способами, приемами и методиками оценки их социальной и экономической эффективности |
| ОПК-4 | Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением | <i>Знать:</i> теоретические аспекты проектного менеджмента |
| | | <i>Уметь:</i> проектировать организационные изменения, осуществлять руководство проектной и процессной деятельностью подразделения организации, занимающегося вопросами |

| | | |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | организации | управления персоналом <i>Владеть:</i> навыками проектирования в организационных изменений, руководства проектной и процессной деятельностью подразделения организации, занимающегося вопросами управления персоналом |
| ОПК-5 | Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач | <i>Знать:</i> теоретические аспекты работы с современными информационными технологиями и программными средствами |
| | | <i>Уметь:</i> использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач в области управления персоналом |
| | | <i>Владеть:</i> навыками и приемами работы с информационными технологиями и программными средствами при решении профессиональных задач в области управления персоналом |
| УК-1 | Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий | <i>Знать:</i> приемы анализа и суть системного подхода к формированию стратегии управления персоналом |
| | | <i>Уметь:</i> анализировать проблемные ситуации в сфере управления персоналом и на основе системного подхода формировать стратегические планы |
| | | <i>Владеть:</i> навыками критического анализа проблемных ситуаций и системного подхода к выработке стратегии действий в сфере управления персоналом |
| УК-2 | Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла | <i>Знать:</i> теоретические аспекты проектного подхода к управлению персоналом |
| | | <i>Уметь:</i> управлять проектом в области управления персоналом на всех этапах его жизненного цикла |
| | | <i>Владеть:</i> навыками проектирования процессов в области управления персоналом, реализации проекта и контроля его выполнения |
| УК-3 | Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели | <i>Знать:</i> теоретические аспекты организации и руководства командной работы |
| | | <i>Уметь:</i> организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели |
| | | <i>Владеть:</i> навыками организации и руководства работой команды, разработки командной стратегии для достижения целей организации |
| УК-4 | Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе | <i>Знать:</i> теоретические аспекты современных коммуникативных технологий, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для осуществления профессионального взаимодействия по вопросам |

| | | |
|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия | управления персоналом <i>Уметь:</i> применять на практике современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для осуществления профессионального взаимодействия в области управления персоналом <i>Владеть:</i> навыками, способами, приемами коммуникативных технологий, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для осуществления академического и профессионального взаимодействия |
| УК-6 | Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки | <i>Знать:</i> теоретические подходы к планированию собственной деятельности на основе самоменеджмента <i>Уметь:</i> определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки <i>Владеть:</i> навыками самоанализа и самооценки |
| ПК-1 | Способен разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации | <i>Знать:</i> подходы к разработке философии и концепции управления персоналом, кадровой и социальной политике, стратегии управления персоналом организации <i>Уметь:</i> разрабатывать философию, концепцию управления персоналом, кадровую политику, стратегию управления персоналом в соответствии со стратегическими планами организации <i>Владеть:</i> навыками внедрения и реализации философии, концепции управления персоналом, кадровой политики, стратегии управления персоналом организации |
| ПК-2 | Способен оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации | <i>Знать:</i> теоретические подходы к оценке кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом <i>Уметь:</i> определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации <i>Владеть:</i> навыками проведения оценочных процедур кадрового потенциала и человеческого капитала организации, подходами к разработке технологии управления персоналом |
| ПК-3 | Способен обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в | <i>Знать:</i> теоретические аспекты управления конфликтами и поддержания благоприятного морально-психологического климата в организации <i>Уметь:</i> применять на практике в области управления персоналом теоретические знания по |

| | | |
|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>организации и эффективную организационную культуру</p> | <p>вопросам профилактики конфликтов в кросскультурной среде, поддержания комфортного морально-психологического климата в коллективе и формирования эффективной организационной культуры</p> <p><i>Владеть:</i> навыками, способами и приемами профилактики конфликтов, налаживания комфортного морально-психологического климата в организации и формирования эффективной организационной культуры</p> |
| ПК-4 | <p>Способен разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</p> | <p><i>Знать:</i> теоретические аспекты формирования в организации программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда, оптимальных режимов труда и отдыха работников</p> <p><i>Уметь:</i> применять на практике знания по формированию и реализации программ первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности работников</p> <p><i>Владеть:</i> навыками разработки программ первоочередных мер по созданию комфортных условий труда, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности различных категорий персонала организации</p> |
| ПК-5 | <p>Способен выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации</p> | <p><i>Знать:</i> теоретические аспекты управления социально-трудовыми отношениями</p> <p><i>Уметь:</i> выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации находить пути их решения</p> <p><i>Владеть:</i> разрабатывать и экономически обосновать систему мер по практической реализации способов совершенствования социально-трудовых отношений</p> |
| ПК-6 | <p>Способен разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления</p> | <p><i>Знать:</i> теоретические аспекты формирования и реализации программ научных исследований в сфере управления персоналом</p> <p><i>Уметь:</i> организовывать выполнение программ научных исследований в сфере управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели</p> <p><i>Владеть:</i> навыками, приемами и способами количественных и качественных методов анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом</p> |

| | | |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели | |
| ПК-7 | Способен разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации | <i>Знать:</i> теоретические подходы к разработке образовательных программ, учебно-методических комплексов и других материалов, необходимых для проведения обучения персонала |
| | | <i>Уметь:</i> разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала |
| | | <i>Владеть:</i> навыками и приемами разработки образовательных программ, учебно-методических комплексов и других необходимых материалов для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации |
| ПК-8 | Способен владеть современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения | <i>Знать:</i> теоретические аспекты современных образовательных технологий |
| | | <i>Уметь:</i> использовать теоретические знания и практические навыки по реализации современных образовательных технологий в процессе обучения |
| | | <i>Владеть:</i> навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов |
| ПК-9 | Способен владеть навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом | <i>Знать:</i> основные теоретические положения специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции управленцев по персоналу |
| | | <i>Уметь:</i> применять на практике теоретические знания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции управленцев по персоналу |
| | | <i>Владеть:</i> навыками преподавания специализированных дисциплин формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом |
| ПК-10 | Способен владеть навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета | <i>Знать:</i> теоретические аспекты осуществления оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета |
| | | <i>Уметь:</i> применять теоретические знания по вопросам оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета в практической деятельности по управлению персоналом |

| | | |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | <i>Владеть:</i> навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета |
| ПК-11 | Способен владеть принципами, формами и методами диагностики организационного развития, технологиями проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации и рынка труда, кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности | <i>Знать:</i> теоретические аспекты, принципы, формы и методы диагностики организационного развития, состояния рынка труда и кадрового потенциала |
| | | <i>Уметь:</i> использовать теоретические знания и практические навыки диагностики организационного развития, состояния рынка труда и кадрового потенциала в своей профессиональной деятельности |
| | | <i>Владеть:</i> навыками и приемами диагностики организационного развития, технологиями проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации и рынка труда, кадрового потенциала |
| ПК-12 | Способен владением навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике | <i>Знать:</i> современные методы и технологии управления персоналом |
| | | <i>Уметь:</i> формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике |
| | | <i>Владеть:</i> навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом |
| ПК-13 | Способен руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия, создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные | <i>Знать:</i> теоретические аспекты руководства коллективом, подходы и способы создания команд и работы в них |
| | | <i>Уметь:</i> руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия, находить компромиссные и альтернативные решения |
| | | <i>Владеть:</i> навыками, способами и приемами создания команд профессионалов и эффективной работы в командах, отстаивания своей позиции, убеждения |

| | | |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | и альтернативные решения | |
| ПК-15 | Способен владеть навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом | <i>Знать:</i> теоретические подходы к поиску, сбору, обработке, анализу и систематизации информации по теме исследования |
| | | <i>Уметь:</i> применять на практике теоретические знания методов поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования |
| | | <i>Владеть:</i> навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом |

3. ОБЪЕМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Государственная итоговая аттестация проходит в 4 (5) семестре на базе знаний, полученных обучающимися при изучении учебных дисциплин по направлению подготовки **38.04.03 «Управление персоналом»** и рассчитана на сосредоточенное прохождение в 4 (5) семестре (2 (2,5) курс) обучения в объеме 324 академических часа (9 ЗЕ).

Программа предполагает, что обучающиеся имеют теоретическую и практическую подготовку в области управления персоналом.

Общая трудоемкость в виде часов и зачетных единиц берется из учебного плана соответствующего направления подготовки.

| Виды учебной работы | В академических часах | В зачетных единицах |
|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---------------------|
| Общая трудоемкость ГИА по учебному плану | 324 | 9 |
| <i>Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена</i> | | |
| Контактная работа (КР): | 12 | 3 |
| Самостоятельная работа (СР): | 96 | |
| Подготовка к сдаче государственного экзамена | 10 | |
| <i>Вид контроля: сдача государственного экзамена</i> | | |
| <i>Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы</i> | | |
| Контактная работа (КР): | 34 | |

| | | |
|----------------------------------------|------------|--|
| Самостоятельная работа (СР): | 182 | |
| Выполнение, написание и оформление ВКР | | |
| Вид контроля: защита ВКР | | |

4. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Организация и проведение Государственной итоговой аттестации проводится в соответствии с «Порядком организации и проведения Государственной итоговой аттестации в ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ» (приказ ректора от 30.06.2021г. №681а).

5. СТРУКТУРА ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

Государственный экзамен (итоговый междисциплинарный экзамен по направлению подготовки) включает ключевые и практически значимые вопросы по обязательным дисциплинам базовой и вариативной части профессионального цикла учебного плана.

Государственный экзамен по направлению подготовки **38.04.03 «Управление персоналом»** проводится в **письменной** форме.

Дисциплины обязательной части Блока 1. Дисциплины (модули):

1. «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности»
2. «Теория и практика кадровой политики государства и организации»
3. «Современные проблемы управления персоналом»

Дисциплины части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1. Дисциплины (модули):

1. «Рынок труда и управление занятостью»
2. «Лидерство и руководство в управлении человеческими ресурсами»
3. «Технологии управления развитием персонала»

Билет для сдачи Государственного экзамена по проверке освоения обучающимися общепрофессиональных, универсальных и профессиональных компетенций состоит из 120 тестовых заданий и 1 ситуационного задания.

Перечень вопросов и типовых практических заданий (задач), критерии и показатели оценивания представлены в разделе 7.

6. СОДЕРЖАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

6.1. «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности»
(информация по всем вышеперечисленным учебным дисциплинам в разделе 5).

Содержание дисциплины

Организационные аспекты изучения дисциплины «Система мотивации и стимулирования труда». 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

1. Абакумова, Н. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / Н. Н. Абакумова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 234 с. — ISBN 978-5-4497-1176-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108237.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Абакумова, Н. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / Н. Н. Абакумова. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2015. — 235 с. — ISBN 978-5-7014-0689-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/87136.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей. - DOI: <https://doi.org/10.23682/87136>

3. Ветлужских, Е. Н. Мотивация и оплата труда: инструменты. Методики. Практика / Е. Н. Ветлужских ; под редакцией П. Суворовой. — 5-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 346 с.

4. Зоткина, Н. С. Формирование рациональной системы стимулирования персонала организации : монография / Н. С. Зоткина, А. В. Копытова. — Тюмень : Тюменский индустриальный университет, 2016. — 159 с. — ISBN 978-5-9961-1344-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/83744.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

5. Зоткина, Н. С. Трудовая мотивация персонала: критерии и методы оценки : монография / Н. С. Зоткина, М. С. Гусарова, А. В. Копытова. — Тюмень : Тюменский индустриальный университет, 2017. — 178 с. — ISBN 978-5-9961-1577-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/83739.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

6. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / А.В. Назаренко, Д. В. Запорожец, О. С. Звягинцева [и др.]. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 116 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/92969.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

б) дополнительная

1. Витевская, О. В. Прогрессивные формы организации и стимулирования труда : учебное пособие / О. В. Витевская. — Самара : Поволжский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2017. — 161 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/75402.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / А. Н. Байдаков, Л. И. Черникова, Д. С. Кенина [и др.]. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. — 116 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/76038.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

3. Саморуков, А. А. Система стимулирования и мотивации государственных гражданских служащих субъекта Российской Федерации : учебное пособие / А.А. Саморуков. — Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2016. — 98 с. — ISBN 978-5-7410-1398-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/61405.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

4. Чиликина, И. А. Мотивация трудовой деятельности : курс лекций / И.А. Чиликина. — Липецк : Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2018. — 66 с. — ISBN 978-5-88247-869-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/83191.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

6.2. «Теория и практика кадровой политики государства и организации»

Содержание дисциплины

Кадровая политика государства и организации: эволюция взглядов, современные представления и роль в системе управления человеческими ресурсами. Государственная политика в области человеческих ресурсов: демографическая политика, политика в области занятости, в области образования, в области управления персоналом, молодежная кадровая политика. Кадровая

политика в области органов государственного управления. Государственная политика в отношении формирования и развития персонала предпринимательских негосударственных структур. Механизм, принципы и методы формирования кадровой политики организации. Технологии разработки и реализации кадровой политики организации. Отечественный и зарубежный опыт разработки и реализации кадровой политики. Оценка эффективности кадровой политики организации. Кадровая политика и риски управления человеческими ресурсами в организациях.

Рекомендованная литература

а) основная

1. Вечер, Л. С. Государственная кадровая политика и государственная служба : учебное пособие / Л. С. Вечер. — Минск : Вышэйшая школа, 2013. — 352 с. — ISBN 978-985-06-2228-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/35479.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Кадровая политика и кадровый аудит организаций : учебное пособие / составители С. В. Левушкина. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2014. — 168 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/47307.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

3. Митрофанова, Е. А. Кадровая политика и управление кадровыми рисками в таможенных органах : учебно-методическое пособие / Е. А. Митрофанова, О. Ю. Калмыкова, К. В. Трубицын. — Самара : Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2019. — 131 с. — ISBN 978-5-7964-2222-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/111371.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

4. Черепанов, В. В. Основы государственной службы и кадровой политики : учебник для студентов / В. В. Черепанов. — 2-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 679 с. — ISBN 978-5-238-01767-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/71033.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

б) дополнительная

1. Кургаева, Ж. Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебно-методическое пособие / Ж. Ю. Кургаева. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017. — 96 с. — ISBN 978-5-7882-2161-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная

система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/79298.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

6.3. «Современные проблемы управления персоналом»

Содержание дисциплины

Современное организационное управление как многоаспектная деятельность. Проблемы найма и подбора персонала. Проблемы формирования сплоченного трудового коллектива. Проблемы формирования кадровой политики современной организации. Обучение персонала как важнейший фактор повышения эффективности работы предприятия. Принципы организации системы обучения персонала. Оценка персонала в организации и управление карьерой. Мотивация рационального трудового поведения и психологические основы стимулирования эффективной работы персонала. Роль конфликта в организации. Текучесть кадров как организационная проблема.

Рекомендованная литература

а) основная

1. Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие / С. Е. Елкин. — Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. — 236 с. — ISBN 978-5-4497-0202-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/86681.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Кузьминов, А. В. Современные проблемы управления персоналом : учебно-методическое пособие / А. В. Кузьминов. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2019. — 48 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/89497.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

б) дополнительная

1. Инжиева, Д. М. Управление персоналом : учебное пособие (курс лекций) / Д. М. Инжиева. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2016. — 268 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/73272.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Мелихов, Ю. Е. Управление персоналом. Портфель надежных технологий (2-е издание) : учебно-практическое пособие / Ю. Е. Мелихов, П. А. Малуев. — Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 193 с. — ISBN 978-5-394-01758-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/57162.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

3. Управление персоналом : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П. Э. Шлендер, В. В. Лукашевич, В. Д. Мостова [и др.] ; под редакцией П. Э. Шлендер. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — ISBN 5-238-00909-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/71073.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

4. Управление персоналом в бизнес структурах : учебное пособие / С. В. Левушкина, И. А. Семко, Л. А. Алтухова [и др.]. — Ставрополь : Секвойя, 2018. — 195 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/93014.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

5. Управление персоналом : учебное пособие / Г. И. Михайлина, Л. В. Матраева, Д. Л. Михайлин, А. В. Беляк ; под редакцией Г. И. Михайлиной. — 4-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 280 с. — ISBN 978-5-394-03596-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110942.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

6. Шабанова, Н. А. Управление персоналом : учебное пособие / Н.А. Шабанова. — Саратов : Саратовский государственный технический университет имени Ю.А. Гагарина, ЭБС АСВ, 2012. — 46 с. — ISBN 978-5-7433-2518-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/76526.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей. - DOI: <https://doi.org/10.23682/76526>

6.4. «Рынок труда и управление занятостью»

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

1. Иванова, Т. Б. Рынок труда в России : учебное пособие / Т. Б. Иванова. — Москва : Российский университет дружбы народов, 2011. — 224 с. — ISBN 978-5-

209-03605-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/11419.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Меньшикова, О. И. Рынок труда и занятость населения : учебное пособие / О. И. Меньшикова. — Москва : Московский гуманитарный университет, 2015. — 180 с. — ISBN 978-5-906768-96-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/41003.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

б) дополнительная

1. Бажутин, И. С. Рынок труда : учебное пособие / И. С. Бажутин. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИИХ», 2017. — 172 с. — ISBN 978-5-7014-0844-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/87158.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей. - DOI: <https://doi.org/10.23682/87158>

2. Ермолаева, С. Г. Рынок труда : учебное пособие / С. Г. Ермолаева. — Екатеринбург : Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2015. — 108 с. — ISBN 978-5-7996-1393-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/68292.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

6.5. «Лидерство и руководство в управлении человеческими ресурсами»

Содержание дисциплины

Теоретические основы лидерства. Теории лидерства. Стиль лидерства. Практика лидерства. Законы лидерства. Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием. Межличностные коммуникации в управлении, их структура и критерии эффективности. Техника принятия управленческих решений. Управление конфликтами в организации, значение лидера. Управление стрессами. Подбор, профориентация и деловая оценка персонала. Оценка эффективности управления персоналом.

Рекомендованная литература

а) основная

1. Байдаков, А. Н. Лидерство и командообразование : учебное пособие / А. Н. Байдаков, А. В. Назаренко, О. С. Звягинцева. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2019. — 132 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/109364.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Лидерство и управление организацией : учебное пособие / С. А. Баркалов, Л. А. Сахарова, Т. В. Гнеднева [и др.]. — Воронеж : Научная книга,

2012. — 354 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/29270.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

3. Лидерство : учебное пособие / В. И. Новичков, И. М. Виноградова, О. Н. Коротун, И. С. Кошель. — Москва : Дашков и К, 2017. — 102 с. — ISBN 978-5-394-02979-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/85386.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

4. Сафонова, Н. М. Лидерство и командообразование : учебное пособие / Н. М. Сафонова. — Набережные Челны : Набережночелнинский государственный педагогический университет, Печатная галерея, 2017. — 68 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/73541.html> (дата обращения: 16.10.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей. - DOI: <https://doi.org/10.23682/73541>

5. Чегринцова, С. В. Лидерство и командообразование в организации : учебное пособие / С. В. Чегринцова. — Тверь : Тверской государственный университет, 2020. — 115 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/111565.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

б) дополнительная

1. Управление персоналом : учебное пособие / Г. И. Михайлина, Л. В. Матраева, Д. Л. Михайлин, А. В. Беляк ; под редакцией Г. И. Михайлиной. — 4-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 280 с. — ISBN 978-5-394-03596-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110942.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

2. Шабанова, Н. А. Управление персоналом : учебное пособие / Н.А. Шабанова. — Саратов : Саратовский государственный технический университет имени Ю.А. Гагарина, ЭБС АСВ, 2012. — 46 с. — ISBN 978-5-7433-2518-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/76526.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей. - DOI: <https://doi.org/10.23682/76526>

6.6. «Технологии управления развитием персонала»

Содержание дисциплины

Отечественный и зарубежный опыт организации обучения и развития персонала. Причины возникновения потребностей в обучении: изменения во внешней обстановке (экономической, правовой и т.п.). Технологические изменения; кадровые изменения; изменения стратегии, бизнес-плана, структуры организации, ассортимента товаров/услуг, предоставляемых фирмой. Уровни

выявления потребностей в обучении. Модель технологии обучения. Метод обучения действием. Технология модульного обучения. Метод конкретных ситуаций. Тренинговый метод. Метод дистанционного бизнес-образования. Разработка и реализация методов обучения. Сущность и понятие категории «развитие». Цель и необходимость развития персонала организации. Формирование кадрового резерва на предприятии. Жизненный цикл организация и движение персонала. Особенности цикла развития персонала.

Рекомендованная литература

а) основная

1. Макарова, И. К. Привлечение, удержание и развитие персонала компании : учебное пособие / И. К. Макарова, О. Е. Алехина, Л. М. Крайнова. — Москва : Дело, 2011. — 124 с. — ISBN 978-5-7749-0581-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/51067.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Моисеева, Е. Г. Управление персоналом. Современные методы и технологии : учебное пособие / Е. Г. Моисеева. — Саратов : Вузовское образование, 2017. — 139 с. — ISBN 978-5-4487-0039-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/68732.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей. - DOI: <https://doi.org/10.23682/68732>

3. Управление персоналом : учебник / К. В. Воденко, С. И. Самыгин, К. Г. Абазиева [и др.] ; под редакцией К. В. Воденко. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, Наука-Спектр, 2019. — 374 с. — ISBN 978-5-394-03444-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/85473.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

4. Управление персоналом : учебное пособие / Г. И. Михайлина, Л. В. Матраева, Д. Л. Михайлин, А. В. Беляк ; под редакцией Г. И. Михайлиной. — 3-е изд. — Москва : Дашков и К, 2018. — 280 с. — ISBN 978-5-394-01749-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/85236.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

б) дополнительная

1. Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие / С. Е. Елкин. — Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. — 236 с. — ISBN 978-5-4497-0202-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/86681.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Управление персоналом : учебное пособие / Г. И. Михайлина, Л. В. Матраева, Д. Л. Михайлин, А. В. Беляк ; под редакцией Г. И. Михайлина. — Москва : Дашков и К, 2016. — 280 с. — ISBN 978-5-394-01749-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/60537.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

7. ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ НА ГОСУДАРСТВЕННОМ ЭКЗАМЕНЕ

7.1. Перечень вопросов, типовых практических/ситуационных заданий, тестовых заданий представлены в соответствующих таблицах ниже.

Типовые ситуационные задания, выносимые на Государственный экзамен

| Содержание задания | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------|
| <i>Задание 1</i> | | |
| <p>Вы – директор ООО «Автоматик СГ». Предметом деятельности общества является: проектирование, разработка, производство и монтаж систем кондиционирования; оптовая и розничная торговля кондиционерами; монтаж систем отопления, вентиляции воздуха; другие электромонтажные работы. Основные задачи хозяйственной деятельности определены так: высокое качество и надежность продукции; высококвалифицированный персонал; высококачественное оборудование производственного процесса; контроль качества готовой продукции.</p> <p>Организационная структура управления ООО «Автоматик СГ» предполагает относительно устойчивые связи между элементами и способствует сохранению устойчивого состояния системы управления предприятием (рис. 1). Штат работников предприятия насчитывает 110 чел. Персонал - источник успеха предприятия. Начальник службы персонала в данное время преимущественно занимается ведением учета и оформлением документов, что снижает эффективность его управленческих функций в практическом общении с персоналом.</p> <p>На предприятии ежегодно возрастает численность высвобожденных работников. Отдел кадров объясняет такую тенденцию следующими причинами: неудовлетворительная компенсация, неудовлетворительность условиями труда, отсутствие перспектив роста, неинтересная работа, переезд в другой город. Количественная характеристика персонала в течение отчетного года представлена в табл. 1.</p> | | |
| Таблица 1 | | |
| Количественная характеристика персонала ООО «Автоматик СГ» | | |
| № | Показатель, чел. | Отчетный год |
| 1 | Численность принятых за период | 29 |
| 2 | Численность выбывших за период | 13 |

| | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|--|
| 3 | Численность работников, которые уволились по причинам текучести | 11 | |
| 4 | Численность персонала, которые проработали на протяжении периода | 74 | |
| 5 | Средняя численность персонала за период | 116 | |
| «Современные проблемы управления персоналом» | | | |
| 1. | Определить тип организационной структуры управления предприятием, указать на ее преимущества и недостатки. | | |
| «Теория и практика кадровой политики государства и организации» | | | |
| 2. | Разработать организационные мероприятия по обновлению организационной структуры предприятия за счет внедрения должности менеджера по персоналу (сформулировать обязанности менеджера по персоналу, требования к знаниям и квалификационные требования). | | |
| «Рынок труда и управление занятостью» | | | |
| 3. | Определить показатели движения кадров: коэффициенты оборота по приему, оборота по увольнению, текучести кадров, постоянства персонала, общего оборота персонала. По итогам произведенных расчетов сделать соответствующие выводы. | | |
| Задание 2 | | | |
| <p>Вы занимаете должность руководителя службы персонала в ТЦ «Планета». Предметом деятельности предприятия является реализация товаров народного потребления (одежды, обуви, духов, игрушек, часов, музыкальных инструментов и т.п.).</p> <p>Товарооборот за последние пять месяцев снизился на 14%, а также снизилась рентабельность на 1,3%. В сравнении с предыдущим годом коэффициент текучести возрос на 42,2%. Причиной этого является: низкая заработная плата, неудовлетворенность условиями труда, отсутствие перспектив для профессионального роста.</p> <p>По данным службы персонала в отчетном году: численность работников уволенных по собственному желанию составила 8 чел., уволенных за прогулы - 5 чел., среднесписочная численность работников предприятия - 120 чел., численность принятых работников за год - 20 чел.</p> <p>В связи с рыночной ориентацией существует необходимость обеспечения нового подхода к управлению предприятием, в том числе формирования новой кадровой политики.</p> <p>Для поддержки надлежащего уровня профессиональной компетентности управленческих кадров руководством предприятия принято решение о повышении эффективности управления процессом подготовки руководителей разных управленческих уровней.</p> | | | |

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>В качестве одного из обязательных элементов специальной подготовки менеджеров любого уровня рассматривается обучение в специализированных учебных центрах по программам повышения управленческой квалификации. Оно ориентировано на получение углубленных теоретических знаний и отдельных практических навыков в области общего и прикладного (в том числе персонального) менеджмента. Соответствующие образовательные программы строго дифференцированы по категориям обучаемых специалистов.</p> | |
| <p>«Рынок труда и управление занятостью»</p> | |
| 1. | <p>Определить коэффициент текучести кадров и коэффициенты оборота по высвобождению и по приему кадров.</p> |
| <p>«Теория и практика кадровой политики государства и организации»</p> | |
| 2. | <p>Определить мероприятия по сокращению текучести кадров.</p> |
| <p>«Технологии управления развитием персонала»</p> | |
| 3. | <p>Составить перечень наиболее приемлемых для предприятия форм подготовки руководителей разных управленческих уровней. Охарактеризовать образовательные программы подготовки управленческих кадров. Результаты оформить в виде таблицы.</p> |
| <p>.....</p> | |

Типовые тестовые задания, выносимые на Государственный экзамен

| № задания | Содержание задания |
|--------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>«Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности»</p> | |
| 1 | <p><i>Функция мотивации персонала предусматривает</i></p> <p>А) побуждение персонала к эффективной деятельности для достижения целей организации Б) формирование системы совместной деятельности людей В) определение целей организации и разработку способов их достижения Г) сопоставлении реально достигнутых результатов с запланированными, наблюдение за процессами, происходящими в организации, осуществление корректирующих действий</p> |
| 2 | <p><i>В процессе мотивации предполагается использование взаимозависимых категорий в такой последовательности</i></p> <p>А) потребности людей - их мотивы деятельности - их интересы - действия Б) потребности людей - их интересы - мотивы деятельности - действия В) потребности людей - мотивы деятельности - действия Г) мотивы деятельности людей - их интересы - действия</p> |
| 3 | <p>Кому удалось выявить взаимосвязь между результатами труда работников и особенностями их группового поведения, характером взаимодействия их между собой во времена, когда мир не знал ни теорий мотивации труда, ни моделей</p> |

| | |
|------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>А) Э. Мейо Б) А. Маслоу В) Ф. Герцберг Г) Г. Форд</p> |
| «Теория и практика кадровой политики государства и организации» | |
| 1 | <p><i>К мероприятиям государственной политики доходов относятся</i> А) увеличение доли платных услуг в социальной сфере Б) реформирование систем оплат труда В) формирование приоритетов и механизмов аккумулирования валютных средств Г) развитие самодовлеющих элементов социального страхования</p> |
| 2 | <p><i>Базовым государственным социальным стандартом считается</i> А) необлагаемый минимум Б) средняя заработная плата В) прожиточный минимум Г) минимальная продуктовая корзина</p> |
| 3 | <p><i>Комплексность социальной политики предусматривает</i> А) создание условий для альтернативной и независимой деятельности всех элементов субъектов социальной политики Б) создание условий для укрепления социальной безопасности человека В) создание удобных условий для социально-экономической деятельности потенциально активных членов общества Г) дальнейшее усовершенствование социального управления</p> |
| «Современные проблемы управления персоналом» | |
| 1 | <p><i>Реализация самостоятельного бизнес-проекта является элементом схемы специальной подготовки</i> А) руководителей нижнего звена Б) руководителей среднего звена В) руководителей высшего звена Г) специалистов</p> |
| 2 | <p><i>Аутплейсмент - это</i> А) стимулирование долгосрочного выхода на пенсию (принцип «зеленых окон»), в том числе и за дополнительное вознаграждение («золотое рукопожатие») Б) совокупность методов, с помощью которых кадровые службы предоставляют заинтересованным лицам, которые увольняются, помощь в трудоустройстве за счет предприятия В) сокращение рабочего времени путем снижения продолжительности рабочего дня и (или) рабочей недели, отмена или сокращение масштабов внутреннего совместительства и сверхурочных работ Г) предоставление компании-заказчику во временное пользование штатного</p> |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | персонала компании (агентства) на относительно длительный срок |
| 3 | <p><i>Выберите альтернативный вариант конечного результата, на который направлен психодиагностический метод оценки персонала</i></p> <p>А) выявление степени владения конкретными знаниями, умениями, навыками</p> <p>Б) выявление черт характера и возможности их применения для достижения миссии фирмы</p> <p>В) выявление типа темперамента человека</p> <p>Г) выявление личностных особенностей человека</p> |
| «Рынок труда и управление занятостью» | |
| 1 | <p><i>Субъектом социальной политики является</i></p> <p>А) рынок труда</p> <p>Б) информационные организации</p> <p>В) финансовые учреждения и социальные сообщества</p> <p>Г) общество</p> |
| 2 | <p><i>Коллективные цели социальной политики состоят в</i></p> <p>А) обучении взрослых</p> <p>Б) перераспределении средств правительственных и благотворных программ</p> <p>В) создании условий для предоставления образовательных услуг</p> <p>Г) смягчении социальных проблем</p> |
| 3 | <p><i>Инструментами социальной политики являются</i></p> <p>А) международные конвенции и соглашения</p> <p>Б) политические учреждения</p> <p>В) предпринимательские организации</p> <p>Г) власть</p> |
| «Лидерство и руководство в управлении человеческими ресурсами» | |
| 1 | <p><i>Какая категория работников организации в соответствии с профессиональными компетенциями выполняет функцию административного или технического управления деятельностью конкретных подразделений</i></p> <p>А) менеджеры</p> <p>Б) специалисты или эксперты</p> <p>В) исполнители</p> <p>Г) консультанты</p> |
| 2 | <p><i>Какой тип профессиональной карьеры предусматривает развитие сотрудника в организации путем периодического повышения его в должности</i></p> <p>А) горизонтальная</p> <p>Б) вертикальная</p> <p>В) центростремительная</p> |

| | |
|----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | Г) профессиональная |
| 3 | Какой из методов оценки применяется для текущих (оперативных) оценок управленческого работника и руководителя А) метод коэффициентов Б) метод образца В) метод коэффициентов и метод образца Г) анкетирование |
| «Технологии управления развитием персонала» | |
| 1 | Первичное обучение молодых специалистов на завершающей стадии их обучения признаётся более эффективным А) всегда Б) в зависимости от сферы деятельности В) в зависимости от приобретенной специальности Г) в зависимости от приобретенной квалификации |
| 2 | Какое методическое требование к организации обучения сотрудников предусматривает подбор для каждой категории персонала наиболее рациональных программ форм и методов обучения А) комплексный охват обучаемых сотрудников Б) индивидуальный подход к обучению В) непрерывность обучения Г) наглядность подачи информации |
| 3 | Какие программы дополнительного обучения персонала применяются только для руководителей и специалистов А) повышение квалификации Б) стажировка В) профессиональная переподготовка Г) переобучение |
| | |

7.2. При оценке уровня профессиональной подготовленности по результатам государственного экзамена необходимо учитывать следующие критерии:

- знание учебного материала (учебных дисциплин);
- знание нормативно-законодательных актов и различных информационных источников;
- способность к абстрактному логическому мышлению;
- умение выделить проблемы;
- умение определять и расставлять приоритеты;
- умение аргументировать свою точку зрения.

Описание показателей и критериев оценивания результатов государственного экзамена, а также шкалы оценивания приведены в следующей таблице.

Показатели, критерии и уровни оценивания результатов Государственного экзамена

| Уровни оценивания | Описание показателей и критериев оценивания | | | |
|--------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | Показатели оценивания | Критерии оценки теоретической части экзамена | Критерии оценки расчетной задачи экзамена | Критерии оценки ситуационного задания экзамена |
| <p><i>Высокий уровень 90-100 баллов («отлично»/ А)</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> - знание учебного материала (учебных дисциплин); - знание нормативно-законодательных актов и различных информационных источников; - способность к абстрактному логическому мышлению; - умение выделить проблемы; - умение определять и расставлять приоритеты; - умение аргументировать свою точку зрения; - умение применять теоретические знания для анализа конкретных производственных ситуаций и решения прикладных проблем; - общий (культурный) и специальный (профессиональный) язык ответа; | <ol style="list-style-type: none"> 1. полно раскрыто содержание материала билета; 2. материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, с точной терминологией; 3. показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; 4. продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков; 5. ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов; 6. допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию; 7. высокий уровень сформированности компетенций. | <p>при правильном численном ответе, полученном на основании решения по правильной расчетной схеме и корректно записанным расчетным формулам</p> | <p>Полные верные ответы. В логичном рассуждении при ответах нет ошибок, задание полностью выполнено. Получены правильные ответы, ясно прописанные во всех строках заданий и таблиц</p> |
| <p><i>Средний уровень 75-89 баллов («хорошо»/ В,С)</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> - высокий уровень сформированности компетенций. | <p>ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «отлично», но при этом имеет недостатки:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. в изложении допущены небольшие пробелы, не искажившие содержание ответа; 2. допущены один – два недочета при освещении основного | <p>представлено решение задачи по правильно записанным расчетным формулам, но при неполучении правильного численного решения в результате допущенных численных ошибок в</p> | <p>Верные ответы, но имеются небольшие неточности, в целом не влияющие на последовательность событий, такие как небольшие пропуски, не связанные с</p> |

| Уровни оценивания | Описание показателей и критериев оценивания | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | Показатели оценивания | Критерии оценки теоретической части экзамена | Критерии оценки расчетной задачи экзамена | Критерии оценки ситуационного задания экзамена |
| | | содержания ответа, исправленные по замечанию экзаменатора; 3. допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию экзаменатора; 4. базовый или высокий уровень сформированности компетенций. | расчетах | основным содержанием изложения. Задание оформлено не вполне аккуратно, но это не мешает пониманию вопроса |
| <i>Низкий уровень 60-74 балла («удовлетворительно» /D,E)</i> | - знание учебного материала (учебных дисциплин); - знание нормативно-законодательных актов и различных информационных источников; - способность к абстрактному логическому мышлению; - умение выделить проблемы; - умение определять и расставлять приоритеты; - умение аргументировать свою точку зрения; - умение применять теоретические знания для анализа конкретных производственных ситуаций и решения прикладных проблем; | 1. неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы достаточные умения для усвоенного материала; 2. имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после наводящих вопросов; 3. при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, обучающийся не может применить теорию в новой ситуации; 4. базовый или высокий уровень сформированности компетенций. | при отсутствии правильного численного ответа, но при правильно выбранной схеме ее решения и расчетных формулах, в которых, однако, имеются ошибки, не имеющие принципиального значения | В рассуждении допущены более трех ошибок в логическом рассуждении, последовательности событий и установлении дат. При объяснении исторических событий и явлений указаны не все существенные факты |
| <i>Недостаточный уровень 0-59 баллов («неудовлетворительно»/ F, Fx)</i> | - общий (культурный) и специальный (профессиональный) язык ответа. - низкий уровень сформированности | 1. не раскрыто основное содержание учебного материала; 2. обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного | выставляется при полностью неправильном решении | Ответы неверные или отсутствуют |

| Уровни оценивания | Описание показателей и критериев оценивания | | | |
|-------------------|---------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|------------------------------------------------|
| | Показатели оценивания | Критерии оценки теоретической части экзамена | Критерии оценки расчетной задачи экзамена | Критерии оценки ситуационного задания экзамена |
| | универсальных компетенций. | <p>материала;</p> <p>3. допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после наводящих вопросов;</p> <p>4. не сформированы компетенции, умения и навыки;</p> <p>5. базовый уровень сформированности компетенций.</p> | | |

8. ПЕРЕЧЕНЬ ЛИТЕРАТУРЫ, РАЗРЕШЕННОЙ К ИСПОЛЬЗОВАНИЮ НА ГОСУДАРСТВЕННОМ ЭКЗАМЕНЕ (при наличии):

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).

9. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

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

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

Государственный экзамен (итоговый междисциплинарный экзамен по направлению подготовки) проводится на открытом заседании ГАК. Государственный экзамен проводится на русском языке. В процессе подготовки к ответу экзаменуемому *не разрешается* пользоваться источниками литературы и любыми средствами передачи информации. Для произведения расчетов по отдельным вопросам ситуационных заданий обучающимся необходимо иметь с собой калькулятор.

Государственный экзамен проводится *в письменной форме*.

Обучающимся выдаются проштампованные чистые листы, на которых необходимо изложить ответы по вопросам билета. Каждый лист подписывается экзаменуемым разборчиво с указанием фамилии, имени, отчества, личной росписи и по окончании ответа сдается секретарю.

Ответ экзаменуемого оценивается по выполненным тестовым заданиям и по ответу на вопросы ситуационного задания билета. Члены ГАК оценивают знания обучающегося и выставляют оценку в соответствии с критериями (раздел 7 настоящей Программы) по принятой пятибалльной системе. Решение об итоговой оценке принимается по окончании государственного экзамена на закрытых заседаниях простым большинством голосов членов комиссий, участвующих в заседании, при обязательном присутствии председателя комиссии или его заместителя. При равном числе голосов председатель комиссии (или, в случае его отсутствия, заместитель председателя комиссии) обладает правом решающего голоса.

При подготовке к ответу обучающиеся делают необходимые записи по каждому вопросу на выданных секретарём ГАК листах бумаги со штампом.

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 Порядка организации и проведения Государственной итоговой аттестации выпускников ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ», утвержденного приказом ректора от 30.06.2021 г. № 681а, «Порядка подготовки и защиты магистерских диссертаций обучающихся в ГОСУДАРСТВЕННОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ», утвержденный приказом ректора от 30.06.2021 г. № 687а»).

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

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).

10. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАБОТ (МАГИСТЕРСКИХ ДИССЕРТАЦИЙ)

1. Организационно-экономический механизм принятия решений по совершенствованию системы управления персоналом на предприятии (в организации).

2. Развитие корпоративной культуры и корпоративной социальной ответственности на предприятии (в организации).

3. Мотивация работников предприятия (организации) на основе совершенствования системы оплаты труда.

4. Совершенствование материального стимулирования персонала предприятия (организации).

5. Повышение эффективности использования кадрового потенциала предприятия (организации).

6. Повышение эффективности трудовой деятельности на основе развития персонала предприятия (организации).

7. Совершенствование механизма мотивации персонала предприятия (организации).

8. Разработка стратегии управления персоналом предприятия (организации).

9. Совершенствование кадровой политики предприятия (организации).

10. Оптимизация кадрового состава предприятия (организации).

11. Совершенствование системы управления персоналом предприятия (организации).

12. Формирование целей системы управления персоналом предприятия (организации).

13. Формирование функций системы управления персоналом предприятия (организации).

14. Совершенствование функционального разделения труда в системе управления персоналом предприятия (организации).

15. Совершенствование организационной структуры системы управления персоналом предприятия (организации).

16. Проектирование взаимосвязей кадровой службы с другими подразделениями организационной структуры управления предприятия (организации).

17. Совершенствование кадрового обеспечения системы управления персоналом предприятия (организации).

18. Совершенствование документационного обеспечения системы управления персоналом предприятия (организации).

19. Совершенствование информационно-технологического обеспечения системы управления персоналом предприятия (организации).

20. Совершенствование нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом предприятия (организации).

21. Разработка кадрового документооборота при найме (адаптации, аттестации, деловой оценке и др.) персонала предприятия (организации).

22. Разработка документационного обеспечения при регламентации труда персонала предприятия (организации).

23. Обоснование структуры и штатной численности службы управления персоналом предприятия (организации).

24. Разработка стратегии управления персоналом предприятия (организации).
25. Совершенствование стратегического управления персоналом как составляющей стратегического управления предприятием (организацией).
26. Совершенствование кадрового планирования на предприятии (в организации).
27. Совершенствование методов определения потребности в персонале предприятия (организации).
28. Совершенствование маркетинга персонала предприятия (организации).
29. Определение и обеспечение потребности предприятия (организации) в персонале.
30. Формирование и совершенствование имиджа предприятия (организации) - работодателя на рынке труда.
31. Совершенствование коммуникационных связей предприятия (организации) с субъектами рынка труда.
32. Определение необходимости использования аутсорсинга в управлении персоналом предприятия (организации).
33. Оптимизация социально-профессиональной и квалификационной структуры персонала предприятия (организации).
34. Совершенствование качественного и количественного состава сотрудников предприятия (организации).
35. Совершенствование процесса найма персонала.
36. Совершенствование процесса подбора и расстановки персонала на предприятии (организации).
37. Совершенствование технологии оценки персонала при найме на предприятие (в организацию).
38. Совершенствование методов отбора персонала на предприятие (в организацию).
39. Совершенствование процесса оценки персонала предприятия (организации).
40. Совершенствование методов оценки персонала предприятия (организации).
41. Разработка методики подготовки и проведения деловой оценки персонала предприятия (организации).
42. Совершенствование управления адаптацией персонала предприятия (организации).
43. Разработка программ адаптации для различных категорий персонала предприятия (организации).
44. Совершенствование видов и направлений адаптационной работы на предприятии (в организации).

45. Совершенствование организации труда персонала предприятия (организации).
46. Совершенствование организации рабочих мест персонала предприятия (организации).
47. Совершенствование организации процесса высвобождения персонала предприятия (организации).
48. Определение необходимости использования методов аутплейсмента в управлении персоналом предприятия (организации).
49. Разработка проекта использования информационных технологий в управлении персоналом предприятия (организации).
50. Формирование модели компетенций для оценки/развития персонала предприятия (организации).
51. Совершенствование оценки персонала предприятия (организации) на основе компетентностного подхода.
52. Совершенствование управления социально-психологической адаптацией персонала на предприятии (в организации).
53. Оптимизация системы управления персоналом предприятия (организации) на основе аутсорсинга.
54. Разработка программы закрепления молодых специалистов на предприятии (в организации).
55. Развитие технологии управления персоналом предприятия (организации) на основе делегирования полномочий.
56. Совершенствование методов управления персоналом предприятия (организации).
57. Совершенствование технологии управления развитием персонала предприятия (организации).
58. Совершенствование организации обучения персонала предприятия (организации).
59. Совершенствование форм и методов обучения персонала предприятия (организации).
60. Организация (формирование) системы непрерывного обучения персонала предприятия (организации).
61. Совершенствование аттестации персонала предприятия (организации).
62. Совершенствование управления карьерой персонала на предприятии (в организации).
63. Совершенствование управления кадровым резервом для замещения руководящих должностей на предприятии (в организации).
64. Разработка системы нематериальных стимулов в управлении персоналом предприятия (организации).

65. Совершенствование организационной культуры в системе управления персоналом предприятия (организации).

11. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ЗАЩИТЫ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Требования к содержанию, форме, структуре, объему, подготовке и защите, а также хранению выпускных квалификационных работ, выполняемых выпускниками ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» представлены в полном объеме в локальном нормативном акте: Порядок подготовки и защиты магистерских диссертаций обучающихся в ГОСУДАРСТВЕННОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ», утвержденный приказом ректора от 30.06.2021 г. № 687а.

12. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ НА ЗАЩИТЕ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Критерии оценивания качества выполнения и защиты выпускной квалификационной работы представлены в локальном нормативном акте: «Порядок подготовки и защиты магистерских диссертаций обучающихся в ГОСУДАРСТВЕННОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ», утвержденный приказом ректора от 30.06.2021 г. № 687а.

13. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Материально-техническое обеспечение Государственной итоговой аттестации предусматривает наличие аудитории для сдачи государственного экзамена и защиты выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации).

Государственный экзамен проходит в аудиториях, предусматривающих наличие рабочих мест для председателя и членов Государственной аттестационной комиссии и рабочих мест для обучающихся, допущенных на государственный экзамен, а также литературы, разрешенной к использованию на государственном экзамене.

Для защиты выпускной квалификационной работы также требуется аудитория, предусматривающая наличие рабочих мест для председателя и членов Государственной аттестационной комиссии, рабочего места для обучающихся, и, в случае необходимости, компьютерной техники с необходимым программным обеспечением, мультимедийного проектора, экрана, щитов для размещения наглядного материала.

ДОНЕЦКАЯ НАРОДНАЯ РЕСПУБЛИКА
 МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
 ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
 ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

Факультет государственной службы и управления
 Кафедра управления персоналом и экономики труда

Направление подготовки 38.04.03. «Управление персоналом»
 Государственный экзамен

Экзаменационный билет № 1

1. Теоретическая часть. Тестовые задания.
2. Практическая часть. Задание № 1.

Утверждено на заседании кафедры - протокол № ____ от _____

Декан факультета ГСУ _____
 Председатель ГАК № ____ _____
 Заведующий кафедрой _____

202_-202_ учебный год

ДОНЕЦКАЯ НАРОДНАЯ РЕСПУБЛИКА
 МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
 ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
 ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

Факультет государственной службы и управления
 Кафедра управления персоналом и экономики труда

Направление подготовки 38.04.03. «Управление персоналом»
 Государственный экзамен

Экзаменационный билет № 2

1. Теоретическая часть. Тестовые задания.
2. Практическая часть. Задание № 2.

Утверждено на заседании кафедры - протокол № ____ от _____

Декан факультета ГСУ _____
 Председатель ГАК № ____ _____
 Заведующий кафедрой _____

202_-202_ учебный год

РЕЦЕНЗИЯ
на ПРОГРАММУ И ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Разработчики: Стадник А.М. канд. гос. упр., зав. кафедрой
Киселева А.А. канд. экон. наук, доцент
Ляхова Л.С. канд. экон. наук, доцент

Кафедра: «Управление персоналом и экономика труда»

Представленная на рецензию программа и фонд оценочных средств Государственной итоговой аттестации образовательной программы высшего образования – программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом подготовлена ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» в соответствии с Государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования (далее – ГОС ВПО) по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (квалификация «магистр»), утвержденным Министерством образования и науки Донецкой Народной Республики от 04.05.2020 г. № 57-НП.

Программа соответствует нормативным и методическим требованиям, предъявляемым к программам Государственной итоговой аттестации.

Программа и фонд оценочных средств содержат планируемые результаты обучения, объем и содержание Государственной итоговой аттестации, программу государственного экзамена, требования к выпускным квалификационным работам и порядку их выполнения, систему показателей и критерии оценки результатов сдачи государственного экзамена и защиты выпускных квалификационных работ, материально-техническую базу, необходимую для государственной итоговой аттестации, порядок подачи и рассмотрения апелляции.

Разработанная Программа в полной мере обеспечивает возможность проверки и оценки, приобретенных обучающимися теоретических знаний, практических умений и навыков, по основной профессиональной образовательной программе высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом уровня магистратуры.

В результате Государственной итоговой аттестации обучающийся должен завершить освоение следующих компетенций: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, УК-1, УК-2, УК-3, УК-4, УК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-10, ПК-11, ПК-12, ПК-13, ПК-14, ПК-15.

Отдельное внимание в Программе уделено содержанию билетов Государственного экзамена. Билеты включают комплексные тестовые и ситуационные задания по таким актуальным направлениям в области управления персоналом, как системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности, теория и практика кадровой политики государства и

организации, современные проблемы управления персоналом, рынок труда и управление занятостью, лидерство и руководство в управлении человеческими ресурсами, технологии управления развитием персонала, что, безусловно, является неоспоримым достоинством рецензируемой Программы.

Методическое и информационное обеспечение ГИА сформировано на должном уровне и позволяет в полном объеме достичь поставленные в Программе цели и задачи ГИА.

В целом, рецензируемая Программа ГИА по программе магистратуры по структуре и содержанию отвечает основным требованиям государственного образовательного стандарта и способствует формированию универсальных и общепрофессиональных компетенций, предусмотренных ГОС ВПО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

Рецензент:

Заведующий кафедрой финансов
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
доктор экономических наук, доцент



В.В. Петрушевская