

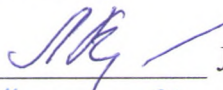
Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: проректор
Дата подписания: 26.12.2024 11:55:11
Уникальный программный ключ:
1800f7d89cf4ea7507265ba593fe87537eb15a6c

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

**Факультет государственной службы и управления
Кафедра теории управления и государственного администрирования**

УТВЕРЖДАЮ
Проректор


Л.Н. Костина
« 27 » 04 2023г.

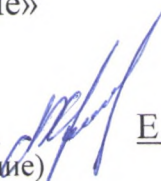
**ПРОГРАММА
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**


Направление подготовки	<i>38.04.04 Государственное и муниципальное управление</i>
Профиль	<i>«Региональное управление и местное самоуправление»</i>
Квалификация	<i>Магистр</i>
Форма обучения	<i>Очная, заочная</i>
Общая трудоемкость	<i>9 ЗЕТ</i>
Год начала подготовки по учебному плану	<i>2023</i>


Донецк
2023

Программа Государственной итоговой аттестации составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по образовательной программе магистратуры по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление с учетом рекомендаций ОПОП ВО по профилю «Региональное управление и местное самоуправление»

Составители:

канд.экон.наук  Е. В. Хасанова
(ученая степень, ученое звание) ФИО

канд.экон.наук, доцент  Е. А. Иванина
(ученая степень, ученое звание) ФИО

_____  Е. С. Леонтович
(ученая степень, ученое звание) ФИО

Программа Государственной итоговой аттестации рассмотрена на заседании кафедры теории управления и государственного администрирования
Протокол № 13 от «18» апреля 2023 г.

Заведующий кафедрой  _____

Хасанова Е.В.
Ф.И.О.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	4
2. Требования к результатам освоения Государственной итоговой аттестации	6
3. Объем Государственной итоговой аттестации и виды учебной деятельности	20
4. Организация проведения Государственной итоговой аттестации	20
5. Структура Государственного экзамена	20
6. Содержание Государственного экзамена	22
7. Типовые задания и критерии оценивания знаний обучающихся на Государственном экзамене	26
8. Перечень литературы, разрешенной к использованию на Государственном экзамене	49
9. Организация проведения Государственного экзамена	49
10. Примерная тематика выпускной квалификационной работы (дипломной работы / магистерской диссертации)	51
11. Организация проведения защиты выпускной квалификационной работы	55
12. Критерии оценивания знаний обучающихся на Государственном экзамене и на защите выпускной квалификационной работы	55
13. Материально-техническое обеспечение Государственной итоговой аттестации	56

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» 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 38.04.04 Государственное и муниципальное управление (профиль «Региональное управление и местное самоуправление»).

Государственная итоговая аттестация (далее – ГИА) проводится в целях определения соответствия результатов освоения обучающимися образовательной программы соответствующим требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление.

Программа составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (далее – ФГОС ВО) для подготовки магистров по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление (профиль «Региональное управление и местное самоуправление») и Порядком организации и проведения государственной итоговой аттестации выпускников ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы».

1.2. Нормативные документы, регламентирующие проведение ГИА по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление:

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Федеральный закон от 17.02.2023 N 19-ФЗ «Об особенностях правового регулирования отношений в сферах образования и науки в связи с принятием в Российскую Федерацию Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области, Херсонской области и образованием в составе Российской Федерации новых субъектов - Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области, Херсонской области и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»;

Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 22.02.2023 № 202 «Об утверждении особенностей проведения государственной итоговой аттестации для лиц, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, расположенных на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области, Херсонской области, в 2022/23 и 2023/24 учебных годах по образовательным программам высшего образования»;

Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 06.04.2021 № 245 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.06.2015 № 636 «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования-программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры»;

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования (далее – ФГОС ВО) – магистратура по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление, утвержденный Приказом Минобрнауки России от 13.08.2020 г. № 1000;

Положение о подготовке и защите магистерских диссертаций обучающихся в ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»;

Порядок организации и проведения государственной итоговой аттестации выпускников ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»;

Порядок о проверке письменных работ обучающихся на наличие плагиата в ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»;

Порядок организации балльно-рейтинговой системы оценки качества освоения основных образовательных программ в ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»;

1.3. Программа ГИА по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление (профиль «Региональное управление и местное самоуправление») включает в себя:

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

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

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 ФГОС ВО 38.04.04 Государственное и муниципальное управление, (профиль «Региональное управление и местное самоуправление»).

Задача государственной итоговой аттестации – установление соответствия содержания, уровня и качества подготовки выпускника требованиям ФГОС ВО;

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 экзаменационной комиссией (ГЭК), состав которой утверждается приказом ректора ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы».

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 ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы» и утверждается Ученым ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы» не позднее 6 месяцев до даты начала проведения ГИА.

1.7. Программа ГИА входит в состав ООП по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление 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 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» (профиль «Региональное управление и местное самоуправление»).

Выпускник, освоивший образовательную программу магистратуры, должен обладать следующими компетенциями (должны совпадать с матрицей компетенций в учебном плане):

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

Формируемые компетенции	Содержание компетенций	Планируемые результаты освоения образовательной программы
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для	<i>Знать:</i> - основные принципы и научные подходы к процессу организации работы и управления организацией; основы

	достижения поставленной цели	<p>выработки командной стратегии для достижения поставленной цели;</p> <ul style="list-style-type: none"> - стратегию сотрудничества и отбора членов команды для достижения поставленной цели
		<p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - применять основные принципы и научные подходы к процессу организации работы и управления организацией; основы выработки командной стратегии для достижения поставленной цели; - применять стратегию сотрудничества и отбора членов команды для достижения поставленной цели
		<p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками применения основных принципов и научных подходов к процессу организации работы и управлению организацией; основы выработки командной стратегии для достижения поставленной цели; - приемами применения стратегии сотрудничества и отбора членов команды для достижения поставленной цели
ОПК-7	Способен осуществлять научно-исследовательскую, экспертно-аналитическую и педагогическую деятельность в профессиональной сфере;	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - методы реализации научно-исследовательских, экспертных и аналитических работ в профессиональной сфере
		<p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - применять методы реализации научно-исследовательских, экспертных и аналитических работ в профессиональной сфере
		<p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками использования методов реализации научно-исследовательских, экспертных и аналитических работ в профессиональной сфере
ОПК-8	Способен организовывать внутренние и межведомственные коммуникации, взаимодействие органов государственной власти и местного самоуправления с гражданами, коммерческими	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> основные виды и формы деловых коммуникаций; особенности различных видов делового общения
		<p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> разрабатывать структуру деловой беседы, презентаций, переговоров, публичного выступления как коммуникативного процесса

	<p>организациями, институтами гражданского общества, средствами массовой информации</p>	<p><i>Владеть:</i> приемами установления, поддержания деловых контактов; подходами к определению оптимальной стратегии поведения в различных деловых контактах для достижения поставленных целей</p>
ПК-1	<p>Способен управлять деятельностью организаций социальной сферы</p>	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические и методологические основы планирования, организации и управления деятельностью организаций социальной сферы; - основы анализа современных социально-экономических проблем общества; - основы управления работой организации на основе выработанной стратегии, с учетом определения функций участников в зависимости от производственной ситуации. <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - применять теоретические и методологические основы планирования, организации и управления деятельностью организаций социальной сферы; - проводить диагностику и анализ современных социально-экономических проблем общества. - управлять работой организации на основе выработанной стратегии, с учетом определения функций участников в зависимости от производственной ситуации. <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками применения теоретических и методологических основы планирования, организации и управления деятельностью организаций социальной сферы; - приемами проведения диагностики и анализа современных социально-экономических проблем общества; - навыками управления работой организации на основе выработанной стратегии, с учетом определения функций участников в зависимости от производственной ситуации.
ПК-2	<p>Способен осуществлять исполнительно-распорядительную деятельность и обеспечивающие функции в органах публичной</p>	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - методы организации работы и основы контроля ее выполнения; - принципы, подходы, методы разработки и реализации кадровой политики и основы проведения кадрового аудита.

	власти	<p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать методы организации работы и основы контроля ее выполнения; - применять принципы, подходы, методы разработки и реализации кадровой политики и основы проведения кадрового аудита.
		<p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками применения методов организации работы и основы контроля ее выполнения; - навыками применения принципов, подходов, методов разработки и реализации кадровой политики и основ проведения кадрового аудита.
ПК-5	Способен участвовать в осуществлении оперативного, текущего и стратегического управления в интересах общества и государства, включая постановку общественно значимых целей, формирование условий их достижения, организацию работы для получения максимально возможных результатов, организацию взаимодействия с внешней средой (другими государственными и муниципальными органами, организациями, гражданами)	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - методы и инструменты реализации государственной стратегии и национальных проектов - систему управления социально-экономическим развитием на местном уровне - основы реализации оперативного, текущего и стратегического управления в интересах общества и государства; - современные технологии оценки показателей и критериев качества жизни населения.
		<p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать стратегии развития субъектов и реализовывать национальные проекты для обеспечения экономической безопасности государства; - управлять социально-экономическим развитием на местном уровне - реализовывать оперативное, текущее и стратегическое управление в интересах общества и государства; - применять современные технологии оценки показателей и критериев качества жизни населения.
		<p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками разработки стратегии развития субъектов и реализации национальных проектов для обеспечения экономической безопасности государства; - методами управления социально-экономическим развитием на местном уровне

		<ul style="list-style-type: none"> - навыками реализации оперативного, текущего и стратегического управления в интересах общества и государства; - практическими навыками применения современных технологий оценки показателей и критериев качества жизни населения.
--	--	--

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

Коды компетенций	Содержание компетенций	Планируемые результаты освоения образовательной программы
УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	<i>Знать:</i> <ul style="list-style-type: none"> - принципы формирования и развития экономики и социальной сферы региона, возможные причины, порождающие проблемные ситуации в регионе; - методы анализа и оценки проблемных ситуаций в развитии региональной экономики
		<i>Уметь:</i> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать и оценивать проблемные ситуации в развитии региональной экономики; - профессионально обосновывать альтернативные пути решения возникших проблем в экономике и социальной сфере региона; - разрабатывать стратегию развития экономики и социальной сферы региона
		<i>Владеть:</i> <ul style="list-style-type: none"> - умением идентифицировать и профессионально оценивать проблемные ситуации в развитии региональной экономики; - навыками обоснования и выбора возможных путей решения проблем в экономике и социальной сфере региона
УК-2	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	<i>Знать:</i> <ul style="list-style-type: none"> - управление проектом на всех этапах его жизненного цикла
		<i>Уметь:</i> <ul style="list-style-type: none"> - управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла
		<i>Владеть:</i>

		- способностью управления проектом на всех этапах его жизненного цикла
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	<i>Знать:</i> - общие формы организации деятельности коллектива; - психологию межличностных отношений в группах разного возраста; - основы стратегического планирования работы коллектива для достижения поставленной цели.
		<i>Уметь:</i> - создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду; - предвидеть результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий; - планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды;
		<i>Владеть:</i> - навыками постановки цели в условиях командой работы; - способами управления командной работой решения поставленных задач; - навыками преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.
УК-4	Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	<i>Знать:</i> - современные коммуникативные технологии, в том числе на английском языке, для академического и профессионального взаимодействия - принципы и методы бесконфликтного управления и разрешения возникших конфликтов
		<i>Уметь:</i> - применять современные коммуникативные технологии, в том числе на английском языке, для академического и профессионального взаимодействия - применять методы и инструменты бесконфликтного управления и разрешения возникших конфликтов
		<i>Владеть:</i> - способностью применять современные коммуникативные технологии, в том числе на английском языке, для академического и

		<p>профессионального взаимодействия</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками применения методов и инструментов бесконфликтного управления и разрешения возникших конфликтов
УК-5	<p>Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - различные исторические типы культур; - механизмы межкультурного взаимодействия в обществе на современном этапе, принципы соотношения общемировых и национальных культурных процессов. <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - объяснить феномен культуры, её роль в человеческой жизнедеятельности; - адекватно оценивать межкультурные диалоги в современном обществе; - толерантно взаимодействовать с представителями различных культур. <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками формирования психологически-безопасной среды в профессиональной деятельности; - навыками межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур.
УК-6	<p>Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития - основы планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда; <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - расставлять приоритеты профессиональной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки; - оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты; - подвергать критическому анализу проделанную работу; - находить и творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития. <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками выявления стимулов для саморазвития;

		- навыками определения реалистических целей профессионального роста.
ОПК-1	Способен обеспечивать соблюдение норм служебной этики и антикоррупционную направленность в деятельности органа власти	<i>Знать:</i> - нормы служебной этики; - способы обеспечения антикоррупционной направленности в деятельности органа власти.
		<i>Уметь:</i> - использовать нормы служебной этики; - использовать способы антикоррупционной направленности в деятельности органа власти.
		<i>Владеть:</i> - навыками применения норм служебной этики; - навыками обеспечения антикоррупционной направленности в деятельности органа власти
ОПК-2	Способен осуществлять стратегическое планирование деятельности органа власти; организовывать разработку и реализацию управленческих решений; обеспечивать осуществление контрольно-надзорной деятельности на основе риск-ориентированного подхода	<i>Знать:</i> - сущность, цели, принципы, механизмы стратегического планирования деятельности органа власти, управленческих решений и контрольно-надзорной деятельности на основе риск-ориентированного подхода.
		<i>Уметь:</i> - применять стратегическое планирование по отношению к процессам профессиональной области; организовывать разработку и реализацию управленческих решений; использовать методы и механизмы обеспечения контрольно-надзорной деятельности в профессиональной сфере
		<i>Владеть:</i> - навыками осуществления стратегического планирования деятельности органа власти; организации разработки и реализации управленческих решений; осуществления контрольно-надзорной деятельности на основе риск-ориентированного подхода.
ОПК-3	Способен разрабатывать нормативно-правовое обеспечение соответствующей сферы профессиональной деятельности, проводить экспертизу нормативных	<i>Знать:</i> - требования к разработке нормативно-правового обеспечения соответствующей сферы профессиональной деятельности - алгоритм и принципы экспертизы нормативно-правовых актов государственных органов власти и местного

	<p>правовых актов, расчет затрат на их реализацию и определение источников финансирования, осуществлять социально-экономический прогноз последствий их применения и мониторинг правоприменительной практики</p>	<p>самоуправления;</p> <ul style="list-style-type: none"> - способы и методики прогноза социально-экономических последствий применения нормативно-правовых актов <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать нормативно-правовое обеспечение соответствующей сферы профессиональной деятельности; - проводить экспертизу нормативно-правового акта соответствующей сферы профессиональной деятельности; - осуществлять прогноз социально-экономических последствий применения нормативно-правовых актов <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками разработки нормативного правового обеспечения соответствующей сферы профессиональной деятельности; - навыками проведения экспертизы нормативного правового акта соответствующей сферы профессиональной деятельности; - моделировать прогноз социально-экономических последствий применения нормативных правовых актов
ОПК-4	<p>Способен организовывать внедрение современных информационно-коммуникационных технологий в соответствующей сфере профессиональной деятельности и обеспечивать информационную открытость деятельности органа власти</p>	<p><i>Знать:</i></p> <p>современные информационно-коммуникационные технологии в соответствующей сфере профессиональной деятельности</p> <ul style="list-style-type: none"> - способы и механизмы организации внедрения современных информационно-коммуникационных технологий в соответствующей сфере профессиональной деятельности; - принципы, нормативную базу и способы обеспечения информационной открытости деятельности органов власти <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - организовать внедрение современных информационно-коммуникационных технологий соответствующую сферу профессиональной деятельности; - организовывать обеспечение информационной открытости. <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками внедрения современных информационно-коммуникационных

		технологий соответствующую сферу профессиональной деятельности; - навыками организации обеспечения информационной открытости. деятельности
ОПК-5	Способен обеспечивать рациональное и целевое использование государственных и муниципальных ресурсов, эффективность бюджетных расходов и управления имуществом	<i>Знать:</i> - принципы и механизм рационального и целевого использования государственных и муниципальных ресурсов - принципы и механизм обеспечения эффективности бюджетных расходов и управления имуществом.
		<i>Уметь:</i> - обеспечить реализацию рационального и целевого использования государственных и муниципальных ресурсов; - реализовывать обеспечение эффективности бюджетных расходов и управления имуществом
		<i>Владеть:</i> - навыками реализации рационального и целевого использования государственных и муниципальных ресурсов; - навыками обеспечения эффективности бюджетных расходов и управления имуществом
ОПК-6	Способен организовывать проектную деятельность; моделировать административные процессы и процедуры в органах власти	<i>Знать:</i> - сущность, методы и процесс управления проектами и моделирования административных процессов и процедур в органах власти;
		<i>Уметь:</i> - организовывать проектную деятельность; - моделировать административные процессы и процедуры в органах власти
		<i>Владеть:</i> - навыками организации проектной деятельности; - моделирования административных процессов и процедур в органах власти
ОПК-8	Способен организовывать внутренние и межведомственные коммуникации, взаимодействие органов государственной власти и местного самоуправления с гражданами, коммерческими	<i>Знать:</i> - мероприятия с участием иностранных представителей (партнеров) для решения задач профессиональной деятельности; - применять методы защиты в чрезвычайных ситуациях и в условиях военных конфликтов, формирует культуру безопасного и ответственного поведения
		<i>Уметь:</i>

	<p>организациями, институтами гражданского общества, средствами массовой информации</p>	<p>- организовывать мероприятия с участием иностранных представителей (партнеров) для решения задач профессиональной деятельности;</p> <p>- применять методы защиты в чрезвычайных ситуациях и в условиях военных конфликтов, формирует культуру безопасного и ответственного поведения</p> <p><i>Владеть:</i></p> <p>- навыками проведения мероприятий с участием иностранных представителей (партнеров) для решения задач профессиональной деятельности;</p> <p>- навыками применения методов защиты в чрезвычайных ситуациях и в условиях военных конфликтов, формирует культуру безопасного и ответственного поведения</p>
ПК-1	<p>Способен управлять деятельностью организаций социальной сферы</p>	<p><i>Знать:</i></p> <p>- сущность и содержание социальной и этической ответственности при принятии решений, различие форм и последовательности действий в стандартных и нестандартных ситуациях;</p> <p>- принципы, функции и специфику управления работой организаций социальной сферы;</p> <p>- систему внутренних и внешних факторов социально-экономического развития региона и методы их анализа.</p> <p><i>Уметь:</i></p> <p>- предлагать управленческие решения по тем или иным вопросам; использовать современные методы диагностики, анализа, принятия и реализации управленческих решений в социально-экономических;</p> <p>- применять на практике принципы и функции управления работой организации социальной сферы на уровне отдельного региона, структурировать и интегрировать знания из различных областей профессиональной деятельности для обеспечения эффективного управления;</p> <p>- систематизировать факторы социально-экономического развития региона и анализировать их влияние на деятельность организаций социальной сферы</p> <p><i>Владеть:</i></p> <p>- целостной системой методов принятия</p>

		<p>решений в стандартных и нестандартных ситуациях, прогнозировать результаты социальной и этической ответственности за принятые решения;</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками управления работой организаций социальной сферы с учетом факторов социально-экономического развития региона; - навыками подбора и использования методов анализа влияния факторов социально-экономического развития региона на деятельность организаций социальной сферы.
ПК-2	<p>Способен осуществлять исполнительно-распорядительную деятельность и обеспечивающие функции в органах публичной власти</p>	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - базовые принципы и основные функции административного управления; - инструменты и методы осуществления исполнительно-распорядительной деятельности в системе административного управления; - традиционные и прогрессивные методы административного управления; - принципы, функции и задачи управленческой деятельности в системе органов государственной гражданской службы. <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - применять на практике базовые принципы и основные функции административного управления; - выбирать и профессионально использовать инструменты и методы осуществления исполнительно-распорядительной деятельности в системе административного управления; - осуществлять управленческую деятельность в системе органов государственной гражданской службы с учетом основных принципов организации и функционирования государственной гражданской службы; - определять основные цели и задачи развития организации и выбирать в соответствии с ними необходимые методы административного управления. <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками осуществлять исполнительно-распорядительную деятельность на основе

		<p>базовых принципов административного управления;</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками осуществлять исполнительную распорядительную деятельность с учетом основных функций административного управления; - - навыками планирования и организации работы органов государственной гражданской службы с учетом основных принципов организации и функционирования государственной гражданской службы; - навыками осуществлять административное управление с учетом целей и задач развития организации.
ПК-3	<p>Способен к осуществлению научно-исследовательской, инновационной и экспертно-аналитической деятельности</p>	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - научно-методические подходы к планированию и внедрению инновационных механизмов в системе современного государственного управления; - нестандартные подходы к реализации инновационных и экспертно-аналитической деятельности в сфере государственного управления; - перечень основных административно-управленческих процессов и производственных функций, требующих нестандартного подхода к управлению и совершенствованию. <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать возможность и обосновывать целесообразность внедрения инноваций в системе государственного управления; - выдвигать инновационные идеи и нестандартные подходы к их реализации определять подходы к реализации инновационных идей и продуктов интеллектуального труда, экспертно-аналитической деятельности; - формировать способности системы и процесса современного государственного управления эффективно отвечать на вызовы инновационно трансформирующегося общества. <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками оценки и выбора эффективных инновационных механизмов и технологий в

		<p>системе государственного управления;</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками теоретического обоснования видов и форм инновационной деятельности; - инструментами информационно-коммуникативного обеспечения инновационного государственного управления.
ПК-4	<p>Способен разрабатывать, обосновывать и принимать стратегические управленческие решения, в том числе, в кризисных ситуациях</p>	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - концепции, принципы и парадигмы управленческих решений; - требования, предъявляемые к управленческим решениям, методологические основы формирования решений; - правила осуществления контроля в процессе реализации управленческих решений; - методы, инструменты и принципы осуществления бесконфликтного управления на основе принятия эффективных управленческих решений
		<p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - провести анализ внешней и внутренней среды организации - принимать решения в условиях определенности, неопределенности, риска; - применять на практике методы организационной самодиагностики и диагностики. - осуществлять контроль исполнения предписаний, решений и других распорядительных документов; - применять методы, инструменты и принципы осуществления бесконфликтного управления на основе принятия эффективных управленческих решений.
		<p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - активизирующими и эвристическими методами выработки вариантов решений; - инструментами разработки и принятия политического решения, методологией оценки эффективности управленческих решений; - методологией разработки плана реализации управленческого решения; - навыками применения методов, инструментов и принципов осуществления бесконфликтного управления на основе

		<p>принятия эффективных управленческих решений.</p>
<p>ПК-5</p>	<p>Способен участвовать в осуществлении оперативного, текущего и стратегического управления в интересах общества и государства, включая постановку общественно значимых целей, формирование условий их достижения, организацию работы для получения максимально возможных результатов, организацию взаимодействия с внешней средой (другими государственными и муниципальными органами, организациями, гражданами)</p>	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - цели, принципы, функции и задачи оперативного и стратегического управления в системе государственной гражданской службы; - методы противодействия коррупции в органах государственной гражданской службы - цели, принципы, функции и задачи оперативного и стратегического управления в системе органов государственного и муниципального управления; - методы планирования и организации эффективного взаимодействия представителей органов власти и бизнес-сообщества
		<p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнять функции и решать задачи оперативного и стратегического управления в системе государственной гражданской службы; - применять на практике методы разрешения конфликтов и споров в органах государственной гражданской службы; - применять на практике методы противодействия коррупции в органах государственной гражданской службы - анализировать и обосновывать выбор альтернативных моделей эффективного партнерства между представителями бизнес-сообщества и власти
		<p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - умением выполнять функции и решать задачи оперативного и стратегического управления в системе государственной гражданской службы; - методами разрешения конфликтов и споров, а также методами противодействия коррупции в органах государственной гражданской службы - анализировать и обосновывать выбор альтернативных моделей эффективного партнерства между представителями бизнес-сообщества и власти - методы планирования и организации эффективного взаимодействия

		представителей органов власти и бизнес-сообщества
--	--	---

3. ОБЪЕМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Государственная итоговая аттестация проходит в 4/5 семестре (очное / заочное отделение) на базе знаний, полученных обучающимися при изучении учебных дисциплин по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление (профиль «Региональное управление и местное самоуправление») и рассчитана на сосредоточенное прохождение в 4/5 семестре (II (очное) / III (заочное) курс) обучения в объеме 324 академических часов (9 ЗЕ).

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

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		
<i>Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена</i>		
Контактная работа (КР):	12	0,3
Самостоятельная работа (СР):	96	2,7
Подготовка к сдаче государственного экзамена	108	3,0
Вид контроля: сдача государственного экзамена		
<i>Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы</i>		
Контактная работа (КР):	-	-
Самостоятельная работа (СР):	216	6,0
Выполнение, написание и оформление ВКР	216	6,0
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 выпускников федерального государственного бюджетного

образовательного учреждения высшего образования «Донецкая академия управления и государственной службы»».

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 38.04.04 Государственное и муниципальное управление (профиль «Региональное управление и местное самоуправление») проводится в письменной форме.

Дисциплины вариативной части профессионального цикла:

1. Экономика города и управление социально-экономическим развитием.
2. Кадровая политика и кадровый аудит.
3. Управление общественными связями в государственной и муниципальной службе.
4. Муниципальное управление и местное самоуправление.
5. Менеджмент организаций.

Билет для сдачи государственного экзамена по проверке освоения обучающимися общепрофессиональных и профессиональных компетенций состоит из пятидесяти тестовых заданий и одного ситуационного задания.

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

6. СОДЕРЖАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

6.1. «Экономика города и управление социально-экономическим развитием»

Содержание дисциплины.

Раздел 1. Теоретические основы управления городским хозяйством

Тема 1.1. Понятие города. Историческое развитие городов.

Тема 1.2. Управление городом и городским хозяйством..

Тема 1.3. Финансово-экономические основы управления городским хозяйством

Раздел 2. Практические аспекты управление городским хозяйством

Тема 2.1. Экономика жилищного и коммунального хозяйства города

Тема 2.2. Земля и недвижимость в городской экономике. Финансирование городской недвижимости

Тема 2.3. Топливо-энергетический комплекс города
 Тема 2.4. Экономика потребительского рынка города
 Тема 2.5. Экономика социальной сферы города
 Тема 2.6. Экономика городского транспорта
 Раздел 3. Управление социально-экономическим развитием города
 Тема 3.1. Муниципальное образование – город как объект планирования
 Тема 3.2. Финансовое обеспечение развития города
 Тема 3.3. Управление комплексным социально-экономическим развитием города

Рекомендованная литература

а) основная

- Садекова Экономика города и управление социально- экономическим развитием: учебно-методическое пособие для обучающихся 2 курса образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление (магистерская программа: «Региональное управление и местное самоуправление») очной / заочной форм обучения Донецк : ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2021. - 211 с.

б) дополнительная

- Буров М.П. Региональная экономика и управление территориальным развитием: учебник для магистров Москва : Дашков и К, 2019
- А.А Копченев Экономика города: сборник кейсов : учебное пособие Челябинск : Изд-во Челяб. гос. ун-та, 2019. - 109 с.

6.2. «Кадровая политика и кадровый аудит»

Содержание дисциплины.

Раздел 1. Теоретические основы, уровни и основные направления кадровой политики

Тема 1.1. Теоретические основы кадровой политики организации

Тема 1.2. Уровни кадровой политики государства и место в ней кадровой политики организации

Тема 1.3. Методологические основы разработки кадровой политики и кадровой стратегии

Раздел 2. Кадровые технологии, кадровый потенциал и формирование кадровой политики организации

Тема 2.1. Основные направления кадровой политики организации

Тема 2.2. Использование кадровых технологий в кадровой политике организации

Тема 2.3. Место, роль и значение кадрового потенциала в кадровой политике организации

Раздел 3. Теоретические основы кадрового аудита и технологии его проведения

Тема 3.1. Теоретические основы кадрового аудита

Тема 3.2. Технологии проведения кадрового аудита

Рекомендованная литература

а) основная

- Нови, И. Н. Кадровое делопроизводство и кадровый учет: учебное пособие / И. Н. Нови. – Таганрог: Таганрогский институт управления и экономики, 2018. – 84 с. – Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/108082.html>

б) дополнительная

- Калмыкова, О. Ю. Управление кадровыми рисками в организации: учебное пособие / О. Ю. Калмыкова, Н. В. Соловова, Т. С. Латушкина. – Самара: Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2018. — 162 с. — ISBN 978-5-7964-2106-2. – Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/90964.html>

- Кадровый потенциал региона: методика статистической оценки, моделирования и прогнозирования: монография / А. Н. Герасимов, Е. И. Громов, Ю. С. Скрипниченко, О. П. Григорьева. – Ставрополь: АГРУС, 2019. – 140 с. – ISBN 978-5-9596-1529-1. – Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/109381.html>

6.3. «Управление общественными связями в государственной и муниципальной службе»

Содержание дисциплины.

Раздел 1. Теоретические основы управления связями с общественностью в государственных органах и учреждениях

Тема 1.1. Цели, задачи и функции связей с общественностью в государственных органах и учреждениях

Тема 1.2. Планирование и аналитическая деятельность связей с общественностью в государственных структурах

Тема 1.3. Организация работы со средствами массовой информации

Раздел 2. Практические аспекты управления связями с общественностью в государственных органах и учреждениях

Тема 2.1. Особенности работы с интернет-коммуникациями

Тема 2.2. Организация и специфика внешнекорпоративной деятельности связей с общественностью в органах государственной власти

Тема 2.3. Организация и специфика внутрикорпоративной деятельности связей с общественностью в органах государственной власти

Тема 2.4. Организация PR-проектов в органах государственной власти

Тема 2.5. Особенности связей с общественностью в органах муниципальной власти

Рекомендованная литература

а) основная

- Е. А. Иванина Управление общественными связями в государственной и муниципальной службе: конспект лекций для обучающихся 1 и 2 курса образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» магистерские программы : «Региональное управление и местное самоуправление», «Государственная и муниципальная служба» очной / заочной форм обучения – ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2021 156 с.

б) дополнительная

- Е. Н. Чижова, К. Г. Мальцев Общество и власть : социально – экономические аспекты и публичная политика: монография Белгород : Изд-во БГТУ, 2020 - 245 с.

- Кривоносов, А. Д., Кудрявцева, М. Е., Пряхина, А. В. Межкультурная коммуникация и международные связи с общественностью: учебное пособие Санкт-Петербург : Изд-во СПбГЭУ, 2020 – с.113

6.4. «Муниципальное управление и местное самоуправление»

Содержание дисциплины.

Раздел 1. Теоретико-методологические основы муниципального управления

Тема 1. 1. Сущность местного самоуправления

Тема 1.2. Принципы и преимущества местного самоуправления

Тема 1.3. Характеристика муниципального управления как научной дисциплины

Раздел 2. Организация и функционирование системы муниципального управления и местного самоуправления

Тема 2.1. Опыт становления местного самоуправления в России

Тема 2.2. Сравнительный анализ зарубежного опыта муниципального управления

Раздел 3. Состав, структура и функции органов местного самоуправления

Тема 3.1. Состав, задачи и формы органов местного самоуправления

Тема 3.2. Организационная структура местной администрации: принципы, методы построения, направления совершенствования

Раздел 4. Системообразующие элементы муниципального управления

Тема 4.1. Основные направления муниципальной политики

Тема 4.2. Обеспечение муниципального управления

Тема 4.3. Механизмы муниципального управления

Рекомендованная литература

а) основная

- Е. А. Иванина, Е. В. Кислюк Муниципальное управление и местное самоуправление: учебное пособие для обучающихся 1 и 2 курса образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» магистерские программы : «Региональное управление и местное самоуправление», «Государственная и муниципальная служба», «Управление проектами» очной / заочной форм обучения. - Донецк : ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2021

б) дополнительная

- В. И. Лукашук Практикум по принятию управленческих решений в системе государственного и муниципального управления: учебно-методическое пособие для студентов по направлению подготовки 38.04.04 "Государственное и муниципальное управление", направленность (профиль) образовательной программы «Региональное и муниципальное управление», Краснодар : Новация, 2021

- Гребенникова, А. А., Салтыкова, О. П. Государственное и муниципальное управление в таблицах и схемах : учебное наглядное пособие Саратов : Вузовское образование, 2019

6.5. «Менеджмент организаций»

Содержание дисциплины.

Раздел 1. Общая теория управления. Методологические основы менеджмента

Тема 1.1. Общая теория управления. Закономерности управления различными системами

Тема 1.2. Методологические основы менеджмента. Инфраструктура менеджмента

Тема 1.3. Моделирование ситуаций и разработка решений

Раздел 2. Основные функции менеджмента: планирование организации, мотивация и контроль

Тема 2.1. Природа и состав функций менеджмента. Планирование, организационные отношения в системе менеджмента

Тема 2.2. Мотивация деятельности в менеджменте

Тема 2.3. Регулирование и контроль в системе менеджмента

Раздел 3. Управление человеком и группой. Факторы эффективности в менеджменте

- Тема 3.1. Динамика групп и лидерство в системе менеджмента.
 Управление человеком и управление группой
 Тема 3.2. Конфликтность в менеджменте
 Тема 3.3. Факторы эффективности

Рекомендованная литература

а) основная

- Менеджмент организации: учебник / под общ. ред. проф. В. В. Дорофиевко. – Донецк: ДонАУиГС, 2018. – 776 с.

б) дополнительная

- Теоретико-методологические основы развития менеджмента : коллективная монография / Минобрнауки ДНР, ГОУ ВПО «ДонАУиГС». Кафедра менеджмента непроеизводственной сферы ; под общ. ред. В. В. Дорофиевко. – Донецк : ГОУ ВПО «ДонАУиГС», 2020.– 287 с.

- Ларионов Г.В. Организационное поведение: учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: НИЦ МИСИ, 2021. – 186 с. – Текст : электронный // Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=45426677>

- Герасимов, В. В. Процессный подход в менеджменте: учебное пособие / В. В. Герасимов, Н. И. Нижальская, А. А. Шерстяков. — Новосибирск : Новосибирский государственный архитектурно-строительный университет (Сибстрин), ЭБС АСВ, 2019. — 93 с. — ISBN 978-5-7795-0894-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/107635.html>

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 практические/ситуационные задания выносимые на Государственный экзамен

№ задания	Содержание задания
1. Экономика города и управление социально-экономическим развитием	
1	1. Исходная информация В городе А 5,5 тыс. чел. безработных, которые имеют право на получение пособия по безработице. Размер пособия составляет 75% от средней заработной платы,

	<p>которая по городу примерно 12 тыс. руб.</p> <p>Средний срок выплаты пособия – 2 месяца, после этого безработного, как правило, удается трудоустроить, направить на переподготовку или общественные работы.</p> <p>Кроме того, каждый работник в среднем содержит одного нетрудоспособного иждивенца, что дает право на повышение пособия на 10%.</p> <p>2. Задание</p> <p>Определите, сколько средств из фонда занятости было направлено на выплату пособий.</p>
2. Кадровая политика и кадровый аудит	
2	<p>1. Исходная информация.</p> <p>Оценка персонала – это сложная система выявления характеристик сотрудников, которая направлена на то, чтобы помочь руководителю организации в принятии управленческих решений по увеличению результативности работы подчиненных. Оценка тесно связана с такими основными функциями управления персоналом как кадровое планирование, подбор персонала, обучение персонала, формирование кадрового резерва, анализ работы персонала, развитие персонала, система материального стимулирования.</p> <p>Многие методы оценки персонала, которые используются сегодня, сложились еще в прошлом веке. Однако в ходе эволюции эти методы подверглись значительной трансформации.</p> <p>2. Задание.</p> <p>Вы заместитель руководителя предприятия, отвечающего за качество работы персонала. С целью внесения рекомендаций руководителю предприятия, по организации проверки качества работы персонала, вам необходимо:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Указать существующие методы оценки персонала. 2. Для организации работы по оценке персонала, из числа распространенных методов, выбрать, по вашему мнению, наиболее эффективные (укажите их).
3. Управление общественными связями в государственной и муниципальной службе	
3	<p>1. Исходная информация.</p> <p>Вы – Глава Амвросиевской районной администрации, к вам поступил звонок от председателя Амвросиевского цементного комбината о том, что ему выписано предписание депутатом Народного Совета, членом Комитета Народного Совета по природопользованию,</p>

	<p>экологии, недрам и природным ресурсам, о приостановке деятельности предприятия в связи с чрезмерными промышленными выбросами в атмосферу и не принятием мер по их сокращению.</p> <p>Председатель правления Амвросиевского цементного комбината проинформировал вас об отказе выполнять выписанное предписание, мотивируя тем, что действие депутата противоречат законодательству.</p> <p>2. Задание.</p> <p>Опираясь на приобретенные в процессе обучения знания, существующие законодательные и внутренние нормативно-правовые акты Вам необходимо:</p> <p>принять решение о правомочности или не правомочности действий депутата Народного Совета;</p> <p>указать действующие законодательные и иные нормативно-правовые акты, определяющие полномочия органа законодательной власти и депутатов Народного Совета;</p> <p>предложить свой вариант урегулирования возникшего конфликта.</p>
4. Муниципальное управление и местное самоуправление	
4	<p>1. Исходная информация.</p> <p>Вас назначили руководителем администрации города Харцызск. Вам необходимо принять на работу рядовых специалистов в департамент социальной защиты населения.</p> <p>При подборе кадров в органы государственного управления, внутренними нормативно-правовыми актами, рекомендуется учитывать следующий перечень качеств, которыми должен обладать современный работник органа власти:</p> <p>Компетентность в избранной сфере управления.</p> <p>Способность эффективно действовать в условиях рынка.</p> <p>Высокие нравственные качества: честность, правдивость, скромность, высокая требовательность к себе и к другим, развитые чувства долга и ответственности.</p> <p>Детальное знание основ менеджмента.</p> <p>Умение стратегически мыслить, предугадывать тенденции развития сферы социальной защите населения, организовывать свою работу с учетом перспективы.</p> <p>Способность к овладению основами маркетинга.</p> <p>Стремление к постоянному обновлению собственных знаний, поддержание их в соответствии с растущими потребностями социальной сферы общества.</p> <p>Уметь обеспечивать при любых рыночных ситуациях</p>

	<p>оптимальные хозяйственные результаты.</p> <p>Глубокое знание человеческой психологии, способов контактирования с людьми</p> <p>Умение формировать коллектив с высоким творческим потенциалом.</p> <p>Иметь организаторские навыки по работе с общественностью.</p> <p>Способность организовывать, координировать, направлять и контролировать деятельность подчиненных.</p> <p>Стремление к наиболее рациональному распределению функций между собой и сотрудниками, объективная оценка результатов своей и сотрудников деятельности.</p> <p>Справедливость во взаимоотношениях с подчиненными, умение завоевывать их доверие, создавать в коллективе благоприятный психологический климат.</p> <p>Единство слова и дела, оперативность и гибкость в работе, умение самостоятельно и своевременно принимать оптимальное решение, добиваться исполнения его подчиненными.</p> <p>Забота о повседневных нуждах работников, их здоровья и работоспособности.</p> <p>2. Задание.</p> <p>Из указанного перечня качеств, которыми должен обладать современный работник органа государственного управления вам необходимо выбрать те которые, на ваш взгляд, наиболее полно подходят при подборе рядовых сотрудников в департамент по социальной защите населения.</p> <p>Используя полученные знания в процессе обучения, укажите дополнительные качества которыми, на ваш взгляд, должен обладать современный работник департамента по социальной защите населения.</p>
5. Менеджмент организаций	
5	<p>Комплексная квалификационная задача</p> <p>1. Исходная информация.</p> <p>В марте текущего, в ОАО «Станкормаль», при средней установленной продолжительности рабочего дня 8,1 часа и занятых рабочих мест – 980 предприятие отработало 24 дня.</p> <p>При этом количество человеко-дней составило:</p> <p>в первой смене – 20500;</p> <p>во второй – 18500;</p> <p>в третьей – 6000.</p> <p>Общее количество неявок составило 2850 человеко-дней, в том числе очередные отпуска - 1350, праздничные и выходные - 6500</p>

	<p>человеко-дней. В целом за месяц отработано 351 000 человеко-дней.</p> <p>2. Задание: Вы главный экономист ОАО «Станкормаль», вам необходимо: определить фонды рабочего времени и показатели их использования; среднесписочную численность работников; среднюю фактическую продолжительность рабочего дня и коэффициент его использования; коэффициент сменности работников; коэффициент использования сменного режима.</p>
--	---

Типовые тестовые задания выносимые на Государственный экзамен

№ задания	Содержание задания
1. Экономика города и управление социально-экономическим развитием	
1	<p>К точечным факторам, связанным с состоянием объекта инвестирования в городе относятся:</p> <p>А. финансовые показатели; Б. производственно-технологические; В. состояние менеджмента, маркетинга; А. все ответы верны.</p>
2	<p>Цель организации управления городским хозяйством заключается в:</p> <p>А. достижении установленных нормативов и стандартов обслуживания населения; Б. достижении установленных нормативов и стандартов обслуживания юридических лиц, осуществляющих деятельность на городской территории; В. поставке коммунальных услуг всем городским потребителям; достижении установленных нормативов и стандартов обслуживания населения: содержания жилищного фонда, обеспечения надежности и устойчивости функционирования инженерной инфраструктуры, устойчивой работы городского транспорта, общегородских коммунальных объектов; сфер торговли, общественного питания, бытового обслуживания населения; строительства и ремонта зданий, сооружений и коммуникаций;</p>
3	<p>Принцип управления городом «Гласность» означает:</p> <p>А. каждая совокупность видов деятельности в процессе городского</p>

	<p>управления должна преследовать одну и ту же цель и иметь одного руководителя, наделённого определёнными полномочиями;</p> <p>Б. деятельность органов городского управления должна быть открытой, население должно быть информировано о направлениях социально-экономического развития и его результатах;</p> <p>В. обеспечивает условия эффективного изучения муниципального образования и разработки рекомендаций по управлению им;</p> <p>Г. нет верного ответа.</p>
4	<p>Принцип управления городом «Комплексность» означает:</p> <p>А. каждая совокупность видов деятельности в процессе городского управления должна преследовать одну и ту же цель и иметь одного руководителя, наделённого определёнными полномочиями;</p> <p>Б. деятельность органов городского управления должна быть открытой, население должно быть информировано о направлениях социально-экономического развития и его результатах;</p> <p>В. обеспечивает условия эффективного изучения муниципального образования и разработки рекомендаций по управлению им;</p> <p>Г. нет верного ответа.</p>
5	<p>Муниципальной программой является:</p> <p>А. система взаимосвязанных по задачам, срокам осуществления и ресурсам мероприятий, обеспечивающих в рамках реализации ключевых функций органов местного самоуправления достижение приоритетов и целей муниципальной политики в сфере социально-экономического развития и безопасности;</p> <p>Б. целенаправленная, научно обоснованная деятельность местных органов власти по привлечению и оптимальному использованию инвестиционных ресурсов в целях устойчивого социально-экономического развития и повышения качества жизни населения муниципального образования (города);</p> <p>В. одно из направлений деятельности органов местного самоуправления по регулированию социально-экономических условий жизни населения;</p> <p>А. нет верного ответа.</p>
6	<p>Для города, как и для любой территории, можно использовать следующие базовые маркетинговые стратегии:</p> <p>А. маркетинг имиджа города;</p> <p>Б. маркетинг привлекательности города;</p> <p>В. маркетинг городской инфраструктуры;</p>

	Г. все ответы верны.
7	<p>Сущность муниципальной инвестиционной политики можно определить как:</p> <p>А. целенаправленную, научно обоснованную деятельность местных органов власти по привлечению и оптимальному использованию инвестиционных ресурсов в целях устойчивого социально-экономического развития и повышения качества жизни населения муниципального образования (города);</p> <p>Б. долгосрочные вложения средств в различные отрасли экономики с целью получения прибыли;</p> <p>В. все виды активов (средств), вкладываемых в хозяйственную деятельность в целях получения дохода (выгоды);</p> <p>Г. все ответы верны.</p>
8	Государственное управление, которое осуществляется органами власти субъектов, это _____
9	Функцию межотраслевого и внутриотраслевого регулирования в определенных областях городского управления города Донецка выполняют _____
10	Городская администрация является _____ органом
2. Кадровая политика и кадровый аудит	
1	<p>Что представляет процесс набора персонала:</p> <p>А. Создание достаточно представительного списка квалифицированных кандидатов на вакантную должность;</p> <p>Б. Прием сотрудников на работу;</p> <p>В. Процесс селекции кандидатов, обладающих минимальными требованиями для занятия вакантной должности;</p> <p>Г. Профессиональное испытание.</p>
2	<p>К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся:</p> <p>А. Психологические тесты;</p> <p>Б. Проверка знаний;</p> <p>В. Проверка профессиональных навыков;</p> <p>Г. Графические тесты.</p>
3	<p>Заключительному этапу проведения аудита не соответствуют такие документы:</p> <p>А. План аудита;</p>

	<p>Б. Аудиторский отчет; В. Аудиторское заключение; Г. Все ответы не правильные.</p>
4	<p>Процесс выявления потребности организации в человеческих ресурсах и составления планов по удовлетворению этих потребностей, называется:</p> <p>А. Прогноз потребности в персонале; Б. Планирование человеческих ресурсов; В. Разработка программы по созданию резерва; Г. Планирование преемственности.</p>
5	<p>Процесс выявления потребности организации в человеческих ресурсах и составления планов по удовлетворению этих потребностей, называется:</p> <p>А. Прогноз потребности в персонале; Б. Планирование человеческих ресурсов; В. Разработка программы по созданию резерва; Г. Планирование преемственности.</p>
6	<p>В каком документе определяется продолжительность испытательного срока для принимаемого на работу сотрудника:</p> <p>А. В правилах внутреннего распорядка; Б. В положении о персонале; В. В должностной инструкции работника; Г. В трудовом договоре.</p>
7	<p>Трудовая мотивация – это:</p> <p>А. Способность влиять на группы людей, чтобы побудить их работать для достижения поставленных целей; Б. Побуждение к действию или причина поведения; В. Процесс побуждения человека к деятельности для достижения поставленных целей; Г. Процесс превращения человека в индивидуальность, обладающую знаниями, умениями, навыками и психологией поведения.</p>
8	<p>Документ, в котором сообщается информация относительно рабочих заданий, обязанностей и ответственности, связанных с конкретной должностью, называется _____</p>
9	<p>Основной нормативно-правовой акт, определяющих правовую и нормативную обусловленность кадровых технологий _____</p>
10	<p>Какой из методов кадрового аудита заключается в проведении</p>

	самостоятельных социальных опросов, анкетирование, интервьюирование работников различных уровней и категорий
3. Управление общественными связями в государственной и муниципальной службе	
1	<p>Выставки (чаще всего это наглядная информация на стендах, мультимедийная презентация, «говорящие головы» и т.п.) организовываются на:</p> <p>А. Нейтральной территории; Б. На арендованных площадках; Г. В государственных зданиях; Д. В выставочных комплексах.</p>
2	<p>Одним из востребованных направлений в формировании и развитии корпоративной культуры государственной структуры, механизмом, способным объединять коллектив в реализации стоящих перед организацией задач, наконец, вносить некую позитивную ауру в функционирование учреждения является:</p> <p>А. Выпуск газеты; Б. Телевизионный ролик; В. Выпуск книг и буклетов, рассказывающих о самой организации; Г. Участие в телевизионном шоу.</p>
3	<p>Аналитическая работа в корпоративных подразделениях по связям с общественностью в органах власти по своей сути может вестись в двух направлениях:</p> <p>А. Экономическом и политическом; Б. Социальном и политическом; В. Духовном и социальном; Г. Экономическом и социальном.</p>
4	<p>Обычно публичные выступления делятся на (выберите один неправильный ответ):</p> <p>А. Профильные; Б. Непрофильные; В. Профессиональные; Г. Творческие.</p>

5	<p>Взаимодействие с печатными изданиями предполагает подготовку и публикацию в них материалов различных жанров(выберите один неправильный ответ):</p> <p>А. Информация; расширенная информация; репортаж; Б. Отчет, пресс-релиз, статья; В. Комментарий, интервью, зарисовка; Г. Реферат, доклад, тезисы.</p>
6	<p>В работе с общественными объединениями не политического характера, государственные организации придерживаются принципа:</p> <p>А. Интересы и совместности интересов; Б. Адекватности и совместности интересов; В. Конфиденциальности и совместности интересов; Г. Общественной солидарности.</p>
7	<p>Одной из важнейших функций, присущих PR-службам, следует считать:</p> <p>А. Координационную функцию; Б. Интегрированную функцию; В. Правозащитную функцию; Г. Мотивационную функцию.</p>
8	<p>Коммуникативная функция позволяет обеспечить формирование _____ культуры в государственной структуре</p>
9	<p>Планируемые, продолжительные усилия, направленные на создание и поддержание доброжелательных отношений и взаимопонимания между организацией и ее общественностью, где под «общественностью организации» понимаются работники, партнеры и потребители (как местные, так и зарубежные) – это _____</p>
10	<p>... – это разножанровая информация, в позитивном свете представляющая обществу (сегменту общества) деятельность организации или физического лица и содействующая укреплению или раскрутке общепозитивного имиджа субъекта.</p>
4. Муниципальное управление и местное самоуправление	
1	<p>Какие существуют виды органов местного самоуправления, выделяемые по способу их образования?</p> <p>А. органы специального назначения Б. выборные органы В. органы общего назначения Г. органы, формируемые на добровольной основе, на основе назначения</p>

2	<p>Глава муниципального образования – это...</p> <p>А. глава представительного органа местного самоуправления Б. выборное лицо, возглавляющее местную администрацию В. выборное лицо, возглавляющее деятельность по осуществлению местного самоуправления на территории МО Г. глава исполнительного органа субъекта РФ</p>
3	<p>Местная администрация – это...</p> <p>А. законодательный орган местного самоуправления Б. исполнительно-распорядительный орган В. судебный орган Г. контролирующий орган</p>
4	<p>Глава муниципального образования</p> <p>А. избирается на муниципальных выборах Б. избирается представительным органом из своего состава В. назначается Главой субъекта Г. назначается законодательным органом субъекта</p>
5	<p>Вправе требовать созыва внеочередного заседания представительного органа МО...</p> <p>А. председатель представительного органа МО Б. депутат представительного органа МО В. глава администрации Г. глава муниципального образования</p>
6	<p>Какие формы непосредственного участия населения в МСУ существуют?</p> <p>А. муниципальные выборы Б. местный референдум В. опрос граждан Г. все варианты верны</p>
7	<p>На публичные слушания должны выноситься:</p> <p>А. проект бюджета субъекта Б. проект Устава МО В. вопросы о назначении местного референдума, схода и конференции граждан Г. вопросы о структуре и составе органов МСУ.</p>
8	<p>Какое количество субъектов в Российской Федерации было на 1 января</p>

	2023года? _____
9	Местный референдум необходимо назначить в течение _____ дней
10	В какой срок органы МСУ обязаны рассмотреть проект муниципального правового акта, внесенный в порядке реализации правотворческой инициативы? _____
5. Менеджмент организаций	
1	<p>Объектом изучения кибернетики являются:</p> <p>А. Физические процессы, происходящие в организации;</p> <p>Б. Динамические системы;</p> <p>В. Технологические процессы;</p> <p>Г. Использование новых технологий.</p>
2	<p>Контур управления, как совокупность двух взаимодействующих подсистем, включает:</p> <p>А. Субъект управления и его элементы;</p> <p>Б. Объект управления и субъект;</p> <p>В. Объект управления и его элементы;</p> <p>Г. Общие элементы.</p>
3	<p>Неформальная организация это организация где:</p> <p>А. Отношения формируются на основе личных симпатий;</p> <p>Б. Есть высшее звено менеджеров;</p> <p>В. Существует сдельная оплата труда;</p> <p>Г. Нет высшего звена менеджеров.</p>
4	<p>Какие три потребности, по Мак-Клелланду, организация предоставляет работнику для реализации:</p> <p>А. В успехе, во власти, в уважении;</p> <p>Б. В принадлежности, в самореализации, в успехе;</p> <p>В. В успехе, в самореализации, во власти;</p> <p>Г. Во власти, в успехе, в принадлежности.</p>
5	Какие 4 позиции принятия решений выделил Р.Л. Дафт?

	<p>А. Страх; уверенность; определенность; неопределенность;</p> <p>Б. Уверенность; определенность; риск; страх;</p> <p>В. Уверенность; риск; неуверенность; неопределенность;</p> <p>Г. Неуверенность; определенность; уверенность; риск.</p>
6	<p>Положения о структурном подразделении являются:</p> <p>А. Внутренним нормативным документом;</p> <p>Б. Постановлением кабинетом министров;</p> <p>В. Законодательным актом;</p> <p>Г. Законом о труде.</p>
7	<p>При каких условиях можно делегировать полномочия:</p> <p>А. Непонятно, какую проблему нужно решить;</p> <p>Б. Задание не соответствует квалификации и его компетенции;</p> <p>В. Задание передается только одному рабочему;</p> <p>Г. Пределы полномочий размыты.</p>
8	<p>К факторам внешней среды организации можно отнести _____</p>
9	<p>Какая власть может помочь лидеру вести последователей за собой, если они поверили в то, что лидер имеет больше специальных знаний в определенной области, чем они _____.</p>
10	<p>Что такое менеджмент органа государственной власти?</p>

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>	<p>- 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;</p>	<p>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>	<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>	<p>- высокий уровень сформированности компетенций.</p>	<p>ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «отлично», но при этом имеет недостатки: 1. в изложении допущены небольшие пробелы, не искажившие содержание ответа; 2. допущены один – два недочета при освещении основного</p>	<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.	материала; 3. допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после наводящих вопросов; 4. не сформированы компетенции, умения и навыки; 5. базовый уровень сформированности компетенций.		

**Государственный экзамен оценивается из 100 возможных баллов за все виды работ обучающихся представленных в билете. Исходя из этого рекомендуется следующее разделение баллов: 50 баллов за теоретические задания и 50 баллов за расчетные/ситуационные задания.*

Описание показателей примерное, каждая выпускающая кафедра вправе разработать или переработать их под соответствующую программу ГЭ.

***Если теоретические задания представлены в виде тестовых заданий, то количество набранных баллов зависит от количества верных ответов.*

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 ГЭК. Государственный экзамен проводится на том языке, на котором была реализована ООП. В процессе подготовки к ответу экзаменуемому разрешается пользоваться данной Программой и литературой, перечень которой указывается в разделе 8 данной Программы.

Государственный экзамен проводится в устной или письменной форме.

При проведении государственного экзамена в устной форме обучающиеся получают экзаменационные билеты, содержащие задания, составленные в соответствии с утверждённой программой проведения ГИА. Государственный экзамен сдается по билетам утвержденного образца.

При проведении устного экзамена экзаменуемому предоставляется не более чем 30 минут для подготовки и ответа. На вопросы билета обучающийся отвечает публично.

При проведении устного государственного экзамена в аудитории могут готовиться к ответу одновременно не более пяти экзаменуемых, каждый из которых располагается за отдельным столом.

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 окончанию ответа сдается секретарю.

Члены ГЭК вправе задавать дополнительные вопросы с целью выявления глубины знаний обучающихся по рассматриваемым темам. Продолжительность устного ответа на вопросы билета не должна превышать 20 минут. *(При проведении государственного экзамена в иных формах продолжительность выполнения заданий устанавливается отдельно).*

Ответ экзаменуемого оценивается в большей степени по основным вопросам билета. Каждый член ГАК отдельно оценивает знания обучающегося. Оценка выставляется в соответствии с критериями 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.

Результаты устных государственных экзаменов объявляются председателем государственной экзаменационной комиссии после заседания ГЭК в день их сдачи.

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

Оценка выставляется в соответствии с критериями по принятой балльно-рейтинговой системе.

Результаты письменных государственных экзаменов объявляются председателем государственной экзаменационной 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 ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы» с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья (согласно разделу 7 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»).

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 ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»).

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 (МАГИСТЕРСКОЙ ДИССЕРТАЦИИ)

I. Экономическая социализация как стратегия устойчивого развития

1. Системные факторы государственного социально-экономического управления.
2. Методы диагностики социально-экономической динамики и возможности их использования в управлении страной (на примере...).
3. Принципы обновления и адаптации новых социоэкономических систем (на примере ДНР, ЛНР).
4. Взаимосвязь государственных и региональных механизмов управления социоэкономическими системами (на примере...).
5. Взаимосвязь стратегии и тактики в механизме государственного управления (на примере...).
6. Институализация и институты государственного управления: их социально-экономическая адаптация.
7. Государственный(-ые) механизм(-ы) реализации стратегии развития страны (на примере...).
8. Механизм социально адекватного управления страной и его адаптационные возможности (на примере...).
9. Власть и управление: проблемы институтов и методов взаимосвязи.
10. Наследованные особенности народа и их значение в выборе механизмов власти и управления.
11. Роль исторического наследства в управлении страной.
12. Системные факторы социально-экономического управления регионом (на примере...).
13. Методы диагностики социально-экономического положения региона и их использование в управлении (на примере...).
14. Принципы построения и развития региональной социоэкономической системы: на примере ДНР, ЛНР.
15. Восстановление и развитие: особенности проблем и решения (на примере ДНР, ЛНР).
16. Механизм государственного воздействия на развитие регионов.
17. Зарубежный опыт регионального управления и местного самоуправления: необходимость изучения и возможности использования.
18. Институционализация управления регионом и местным самоуправлением.
19. Региональные особенности формирования социально адекватного управления

регионом (на примере...).

20. Регион и страна: соотношение экономик и социальные особенности.
21. Социализация государственной политики в условиях неопределенности (на примере...).
22. Разработка стратегии социально-экономического развития территории (на примере...).
23. Формирование стратегии социально-экономического развития в условиях неопределенности (на примере...).
24. Совершенствование механизмов государственного управления в условиях социально-экономических трансформаций (на примере...).

II. Теоретические и практические аспекты развития социально-трудовых отношений в условиях строительства новой государственности

25. Формы и методы государственной политики, обеспечивающие развитие социально-трудовой сферы Донецкой Народной Республики.
26. Совершенствование правовой базы Донецкой Народной Республики, обеспечивающей развитие социально-трудовых отношений: особенности и проблемы.
27. Формирование механизмов социально-трудовых отношений, способствующих реализации конституционного права на труд и гарантий занятости населения Донецкой Народной Республики.
28. Совершенствование направлений государственной политики развития трудовой сферы Донецкой Народной Республики.
29. Достойный уровень оплаты труда как ключевое направление развития социально-трудовых отношений в условиях строительства государственности Донецкой Народной Республики.
30. Совершенствование структуры органов государственной власти Донецкой Народной Республики, обеспечивающих развитие социально-трудовой сферы.
31. Концептуальные основы разработки государственной кадровой политики в социально-трудовой сфере Донецкой Народной Республики.
32. Особенности и проблемы развития механизмов социально-трудовой сферы, обеспечивающих реализацию минимальных социальных стандартов защиты населения.
33. Особенности и проблемы развития государственной политики, обеспечивающей формирование рынка рабочей силы в Донецкой Народной Республике.
34. Развитие теоретических и практических аспектов, обеспечивающих совершенствование механизмов регулирования рынка рабочей силы.
35. Теоретические и практические аспекты государственной политики, способствующие развитию системы взаимодействия субъектов социально-

- трудовых отношений в Донецкой Народной Республике.
36. Роль профсоюзов в стабилизации социально-трудовых отношений и их влияние на формирование государственной экономической политики в условиях строительства новой государственности.
 37. Профсоюзы как элемент общественного контроля системы социально-трудовых отношений в условиях строительства новой государственности.
 38. Обеспечение баланса взаимодействия между субъектами системы социально-трудовых отношений – путь достижения длительной социально-экономической стабильности в условиях строительства новой государственности.
 39. Субъекты социально-трудовой сферы и их роль в социализации государственной экономической политики Донецкой Народной Республики.
 40. Особенности и проблемы регулирования социально-трудовых отношений в условиях формирования рыночной системы хозяйствования Донецкой Народной Республики.
 41. Концептуальные основы формирования социально-ответственного поведения менеджера в условиях поиска эффективной модели государственного управления в Донецкой Народной Республике.
 42. Процессы глобализации экономики и их влияние на развитие государственной политики регулирования социально-трудовых отношений в Донецкой Народной Республике.
 43. Противодействие коррупции как форма повышения действенности государственных органов, обеспечивающих качественное регулирование развития социально-трудовых отношений (на примере Донецкой Народной Республики).
 44. Повышение качества жизни населения как фактор влияния на успешное строительство государственности Донецкой Народной Республики.

III. Социокультурные составляющие государственного механизма содействия институционализации местного самоуправления

45. Совершенствование механизмов государственного управления качеством жизни населения (на примере...).
46. Современные технологии государственного управления (на примере...).
47. Формирование коммуникативной политики органов государственного управления и гражданского общества (на примере...).
48. Основные факторы и пути повышения эффективности государственной службы (на примере...).
49. Государственное управление инвестиционной привлекательностью территориальных образований (на примере...).
50. Современные технологии активизации гражданского общества (на примере...).
51. Механизм государственного управления системой подготовки государственных

- служащих (на примере...).
52. Пути повышения эффективности социальной политики государства (на примере...).
 53. Особенности становления и функционирования общественных организаций в России.
 54. Социальное партнерство и пути его совершенствования (на примере...).
 55. Оптимизация взаимодействия органов государственной власти и гражданского общества (на примере...).
 56. Современные технологии привлечения граждан к местному самоуправлению (на примере...).
 57. Совершенствование системы управления социальной сферой муниципального образования (на примере...).
 58. Совершенствование системы социальной защиты населения в муниципальном образовании (на примере...).
 59. Формирование управленческой культуры в ходе профессиональной подготовки государственных служащих (на примере...).

IV. Формирование и реализация новой экономической политики государства

60. Совершенствование системы государственных гарантий государственным гражданским служащим (на примере...).
61. Роль масштабных спортивных мероприятий в социально-экономическом развитии города (на примере...).
62. Муниципальный заказ как инструмент развития экономики муниципальных образований (на примере...).
63. Реформирование государственной службы в постсоциалистических странах.
65. Информационная открытость финансов как новый инструмент управления в государственном секторе (на примере...).
66. Сравнительный анализ пенсионного обеспечения государственных гражданских служащих в постсоветских странах (на примере...).
67. Управление персоналом государственных организаций в условиях ограничений (на примере...).
68. Совершенствование материальных и нематериальных стимулов на государственной гражданской службе (на примере...).
69. Развитие системы мотивации труда государственных гражданских служащих (на примере...).
70. Конфликт интересов на современной государственной службе (на примере...).
71. Государственные закупки как инструмент стимулирования инновационного развития (на примере...).
72. Управление повышением инвестиционной привлекательности региона (на примере...).

73. Формирование региональной системы управления прямыми инвестициями (на примере...).
74. Неформальные отношения муниципальных руководителей как условие эффективности местного самоуправления (на примере...).
75. Формирование регионального инвестиционного бюджета (на примере...).
76. Совершенствование деятельности региональных институтов развития (на примере...).
77. Детерминанты поддержки некоммерческих организаций в особых условиях (на примере...).
78. Региональная социально-экономическая политика в контексте проектного управления (на примере...).
79. Развитие технологий управления кадровым составом в органах местного самоуправления (на примере...).
80. Совершенствование деятельности местных органов власти в сфере образования (на примере...).
81. Подходы к мобилизации и эффективному использованию внутренних ресурсов территориальных общин.

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 ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы» представлены в полном объеме в локальных нормативных актах: «Порядок подготовки и защиты магистерский диссертаций обучающихся в ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы».

12. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ НА ЗАЩИТЕ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Критерии оценивания качества выполнения и защиты выпускной квалификационной работы представлены в локальных нормативных актах: «Порядок подготовки и защиты магистерский диссертаций обучающихся в ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы», «Порядок организации и проведения Государственной итоговой аттестации выпускников ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы».

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 экзаменационной 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 экзаменационной комиссии, рабочего места для обучающихся, и, в случае необходимости, компьютерной техники с необходимым программным обеспечением, мультимедийного проектора, экрана, щитов для размещения наглядного материала.