

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 управления персоналом и экономики труда

УТВЕРЖДАЮ

Проректор

 Л.Н. Костина
«27» апреля 2023г.

**ПРОГРАММА
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**


Направление подготовки	<i>38.04.03 Управление персоналом</i>
Профиль образовательной программы	<i>«Управление персоналом»</i>
Квалификация	<i>магистр</i>
Форма обучения	<i>очная</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 38.04.03 Управление персоналом (профиль «Управление персоналом») с учетом рекомендаций ОПОП ВО

Составители:

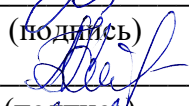
канд. гос. упр., доцент
(ученая степень, ученое звание)



(подпись)

А.М. Стадник
ФИО

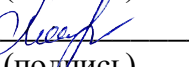
канд. экон. наук, доцент
(ученая степень, ученое звание)



(подпись)

А.А. Киселева
ФИО

канд. экон. наук, доцент
(ученая степень, ученое звание)

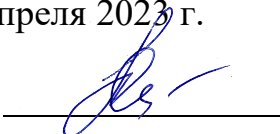


(подпись)

Л.С. Ляхова
ФИО

Программа Государственной итоговой аттестации рассмотрена и одобрена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда
Протокол № 12 от «12» апреля 2023 г.

Заведующий кафедрой



А.М. Стадник
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	6
4.	Организация проведения Государственной итоговой аттестации	7
5.	Структура Государственного экзамена	7
6.	Содержание Государственного экзамена	7
7.	Типовые задания и критерии оценивания знаний обучающихся на Государственном экзамене	16
8.	Перечень литературы, разрешенной к использованию на Государственном экзамене	25
9.	Организация проведения Государственного экзамена	25
10.	Примерная тематика выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации)	26
11.	Организация проведения защиты выпускной квалификационной работы	29
12.	Критерии оценивания знаний обучающихся на Государственном экзамене и на защите выпускной квалификационной работы	29
13.	Материально-техническое обеспечение Государственной итоговой аттестации	30

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 **38.04.03 Управление персоналом (профиль «Управление персоналом»)**.

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 **38.04.03 Управление персоналом**.

Программа составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (далее – ФГОС ВО) для подготовки магистров по направлению подготовки **38.04.03 Управление персоналом** и «Порядком организации и проведения Государственной итоговой аттестации в ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС».

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

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», утвержденный приказом № 958 от 12.08.2020 г.;

Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);

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» (с изменениями и дополнениями);

Приказ Министерства образования и науки РФ от 29 июня 2015 г. № 636 «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры» (с изменениями и дополнениями);

Устав ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»;

Локальные нормативные акты Академии;

Иные нормативные документы Министерства науки и образования Российской Федерации.

ОПОП ВО магистратуры, реализуемая ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС» по направлению подготовки *38.04.03 Управление персоналом (профиль «Управление персоналом»)*, год начала подготовки обучающихся 2023.

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

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

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

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

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 «ДОНАУИГС».

Успешное прохождение государственной итоговой аттестации является основанием для выдачи обучающемуся документа о высшем профессиональном образовании и о квалификации образца, установленного Министерством образования и науки РФ.

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

Изменения, внесенные в программу ГИА, рассматриваются на заседании кафедры и утверждается проректором по учебной работе и международным связям ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС» не позднее 6 месяцев до даты начала проведения ГИА.

1.7. Программа ГИА входит в состав ОПОП ВО по направлению подготовки **38.04.03 Управление персоналом (профиль «Управление**

персоналом») и хранится на выпускающей кафедре.

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

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

Выпускник, освоивший образовательную программу магистратуры, должен обладать компетенциями, предусмотренными соответствующей ОПОП ВО.

3. ОБЪЕМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

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

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

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

Виды учебной работы	В академических часах	В зачетных единицах
Общая трудоемкость ГИА по учебному плану	324	9
<i>Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена</i>		
Контактная работа (КР):	12	3
Самостоятельная работа (СР):	96	
Подготовка к сдаче государственного экзамена	10	
Вид контроля: сдача государственного экзамена		
<i>Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы</i>		
Контактная работа (КР):	34	6
Самостоятельная работа (СР):	182	
Выполнение, написание и оформление ВКР		
Вид контроля: защита ВКР		

4. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Организация и проведение Государственной итоговой аттестации проводится в соответствии с «Порядком проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам магистратуры в ФЕДЕРАЛЬНОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»

5. СТРУКТУРА ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

Государственный экзамен включает ключевые и практически значимые вопросы по дисциплинам обязательной части и части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана.

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

Дисциплины обязательной части Блока 1. Дисциплины (модули):

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

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

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

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

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

6. СОДЕРЖАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

6.1. «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности».

Содержание дисциплины

Организационные аспекты изучения дисциплины «Система мотивации и стимулирования труда». Основы теории мотивации. Теории и концепции мотивации и стимулирования труда. Трудовая деятельность как объект

мотивации. Мотивация труда: структура и составляющие, процесс формирования. Методы анализа мотивационно-потребностной сферы персонала организации. Механизмы мотивации трудовой деятельности. Стимулирование трудовой деятельности. Управление мотивацией и стимулированием труда. Удовлетворенность трудом и мотивация работников.

Рекомендованная литература

а) основная

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

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

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

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

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

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

б) дополнительная

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

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

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

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

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

Содержание дисциплины

Кадровая политика государства и организации: эволюция взглядов, современные представления и роль в системе управления человеческими ресурсами. Государственная политика в области человеческих ресурсов: демографическая политика, политика в области занятости, в области образования, в области управления персоналом, молодежная кадровая политика. Кадровая политика в области органов государственного управления. Государственная политика в отношении формирования и развития персонала предпринимательских негосударственных структур. Механизм, принципы и методы формирования кадровой политики организации. Технологии разработки и реализации кадровой политики организации. Отечественный и зарубежный опыт разработки и реализации кадровой политики. Оценка эффективности кадровой политики организации. Кадровая политика и риски управления человеческими ресурсами в

организациях.

Рекомендованная литература

а) основная

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

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

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

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

б) дополнительная

1. Кургаева, Ж. Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебно-методическое пособие / Ж. Ю. Кургаева. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017. — 96 с. — ISBN 978-5-7882-2161-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/79298.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

6.3. «Современные проблемы управления персоналом»

Содержание дисциплины

Современное организационное управление как многоаспектная деятельность. Проблемы найма и подбора персонала. Проблемы формирования сплоченного трудового коллектива. Проблемы формирования кадровой политики

современной организации. Обучение персонала как важнейший фактор повышения эффективности работы предприятия. Принципы организации системы обучения персонала. Оценка персонала в организации и управление карьерой. Мотивация рационального трудового поведения и психологические основы стимулирования эффективной работы персонала. Роль конфликта в организации. Текучесть кадров как организационная проблема.

Рекомендованная литература

а) основная

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

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

б) дополнительная

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

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

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

4. Управление персоналом в бизнес структурах : учебное пособие / С. В. Левушкина, И. А. Семко, Л. А. Алтухова [и др.]. — Ставрополь : Секвойя,

2018. — 195 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/93014.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

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

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

6.4. «Рынок труда и управление занятостью»

Содержание дисциплины

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

Рекомендованная литература

а) основная

1. Иванова, Т. Б. Рынок труда в России : учебное пособие / Т. Б. Иванова. — Москва : Российский университет дружбы народов, 2011. — 224 с. — ISBN 978-5-209-03605-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/11419.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

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

б) дополнительная

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

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

6.5. «Лидерство и руководство в управлении человеческими ресурсами»

Содержание дисциплины

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

Рекомендованная литература

а) основная

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

2. Лидерство и управление организацией : учебное пособие / С. А. Баркалов, Л. А. Сахарова, Т. В. Гнеднева [и др.]. — Воронеж : Научная книга, 2012. — 354 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/29270.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

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

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

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

б) дополнительная

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

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

6.6. «Технологии управления развитием персонала»

Содержание дисциплины

Отечественный и зарубежный опыт организации обучения и развития персонала. Причины возникновения потребностей в обучении: изменения во внешней обстановке (экономической, правовой и т.п.). Технологические изменения; кадровые изменения; изменения стратегии, бизнес-плана, структуры организации, ассортимента товаров/услуг, предоставляемых фирмой. Уровни выявления потребностей в обучении. Модель технологии обучения. Метод обучения действием. Технология модульного обучения. Метод конкретных ситуаций. Тренинговый метод. Метод дистанционного бизнес-образования. Разработка и реализация методов обучения. Сущность и понятие категории «развитие». Цель и необходимость развития персонала организации. Формирование кадрового резерва на предприятии. Жизненный цикл организация и движение персонала. Особенности цикла развития персонала.

Рекомендованная литература

а) основная

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

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

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

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

б) дополнительная

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

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

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

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

Типовые ситуационные задания, выносимые на Государственный экзамен

Содержание задания		
<i>Задание 1</i>		
<p>Вы – директор ООО «Автоматик СГ». Предметом деятельности общества является: проектирование, разработка, производство и монтаж систем кондиционирования; оптовая и розничная торговля кондиционерами; монтаж систем отопления, вентиляции воздуха; другие электромонтажные работы. Основные задачи хозяйственной деятельности определены так: высокое качество и надежность продукции; высококвалифицированный персонал; высококачественное оборудование производственного процесса; контроль качества готовой продукции.</p> <p>Организационная структура управления ООО «Автоматик СГ» предполагает относительно устойчивые связи между элементами и способствует сохранению устойчивого состояния системы управления предприятием (рис. 1). Штат работников предприятия насчитывает 110 чел. Персонал - источник успеха предприятия. Начальник службы персонала в данное время преимущественно занимается ведением учета и оформлением документов, что снижает эффективность его управленческих функций в практическом общении с персоналом.</p> <p>На предприятии ежегодно возрастает численность высвобожденных работников. Отдел кадров объясняет такую тенденцию следующими причинами: неудовлетворительная компенсация, неудовлетворительность условиями труда, отсутствие перспектив роста, неинтересная работа, переезд в другой город. Количественная характеристика персонала в течение отчетного года представлена в табл. 1.</p>		
Таблица 1		
Количественная характеристика персонала ООО «Автоматик СГ»		
№	Показатель, чел.	Отчетный год
1	Численность принятых за период	29
2	Численность выбывших за период	13
3	Численность работников, которые уволились по причинам текучести	11
4	Численность персонала, которые проработали на протяжении периода	74
5	Средняя численность персонала за период	116
«Современные проблемы управления персоналом»		
1.	Определить тип организационной структуры управления предприятием,	

	указать на ее преимущества и недостатки.
«Теория и практика кадровой политики государства и организации»	
2.	Разработать организационные мероприятия по обновлению организационной структуры предприятия за счет внедрения должности менеджера по персоналу (сформулировать обязанности менеджера по персоналу, требования к знаниям и квалификационные требования).
«Рынок труда и управление занятостью»	
3.	Определить показатели движения кадров: коэффициенты оборота по приему, оборота по увольнению, текучести кадров, постоянства персонала, общего оборота персонала. По итогам произведенных расчетов сделать соответствующие выводы.
Задание 2	
<p>Вы занимаете должность руководителя службы персонала в ТЦ “Планета”. Предметом деятельности предприятия является реализация товаров народного потребления (одежды, обуви, духов, игрушек, часов, музыкальных инструментов и т.п.).</p> <p>Товарооборот за последние пять месяцев снизился на 14%, а также снизилась рентабельность на 1,3%. В сравнении с предыдущим годом коэффициент текучести возрос на 42,2%. Причиной этого является: низкая заработная плата, неудовлетворенность условиями труда, отсутствие перспектив для профессионального роста.</p> <p>По данным службы персонала в отчетном году: численность работников уволенных по собственному желанию составила 8 чел., уволенных за прогулы - 5 чел., среднесписочная численность работников предприятия - 120 чел., численность принятых работников за год - 20 чел.</p> <p>В связи с рыночной ориентацией существует необходимость обеспечения нового подхода к управлению предприятием, в том числе формирования новой кадровой политики.</p> <p>Для поддержки надлежащего уровня профессиональной компетентности управленческих кадров руководством предприятия принято решение о повышении эффективности управления процессом подготовки руководителей разных управленческих уровней.</p> <p>В качестве одного из обязательных элементов специальной подготовки менеджеров любого уровня рассматривается обучение в специализированных учебных центрах по программам повышения управленческой квалификации. Оно ориентировано на получение углубленных теоретических знаний и отдельных практических навыков в области общего и прикладного (в том числе персонального) менеджмента. Соответствующие образовательные программы строго дифференцированы по категориям обучаемых специалистов.</p>	

«Рынок труда и управление занятостью»	
1.	Определить коэффициент текучести кадров и коэффициенты оборота по высвобождению и по приему кадров.
«Теория и практика кадровой политики государства и организации»	
2.	Определить мероприятия по сокращению текучести кадров.
«Технологии управления развитием персонала»	
3.	Составить перечень наиболее приемлемых для предприятия форм подготовки руководителей разных управленческих уровней. Охарактеризовать образовательные программы подготовки управленческих кадров. Результаты оформить в виде таблицы.
.....	

Типовые тестовые задания, выносимые на Государственный экзамен

№ задания	Содержание задания
«Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности»	
1	<i>Функция мотивации персонала предусматривает</i> А) побуждение персонала к эффективной деятельности для достижения целей организации Б) формирование системы совместной деятельности людей В) определение целей организации и разработку способов их достижения Г) сопоставлении реально достигнутых результатов с запланированными, наблюдение за процессами, происходящими в организации, осуществление корректирующих действий
2	<i>В процессе мотивации предполагается использование взаимозависимых категорий в такой последовательности</i> А) потребности людей - их мотивы деятельности - их интересы - действия Б) потребности людей - их интересы - мотивы деятельности - действия В) потребности людей - мотивы деятельности - действия Г) мотивы деятельности людей - их интересы - действия
3	Кому удалось выявить взаимосвязь между результатами труда работников и особенностей их группового поведения, характером взаимодействия их между собой во времена, когда мир не знал ни теорий мотивации труда, ни моделей А) Э. Мейо Б) А. Маслоу В) Ф. Герцберг Г) Г. Форд
«Теория и практика кадровой политики государства и организации»	
1	<i>К мероприятиям государственной политики доходов относятся</i> А) увеличение доли платных услуг в социальной сфере

	<p>Б) реформирование систем оплат труда</p> <p>В) формирование приоритетов и механизмов аккумулирования валютных средств</p> <p>Г) развитие самодовлеющих элементов социального страхования</p>
2	<p><i>Базовым государственным социальным стандартом считается</i></p> <p>А) необлагаемый минимум</p> <p>Б) средняя заработная плата</p> <p>В) прожиточный минимум</p> <p>Г) минимальная продуктовая корзина</p>
3	<p><i>Комплексность социальной политики предусматривает</i></p> <p>А) создание условий для альтернативной и независимой деятельности всех элементов субъектов социальной политики</p> <p>Б) создание условий для укрепления социальной безопасности человека</p> <p>В) создание удобных условий для социально-экономической деятельности потенциально активных членов общества</p> <p>Г) дальнейшее усовершенствование социального управления</p>
«Современные проблемы управления персоналом»	
1	<p><i>Реализация самостоятельного бизнес-проекта является элементом схемы специальной подготовки</i></p> <p>А) руководителей нижнего звена</p> <p>Б) руководителей среднего звена</p> <p>В) руководителей высшего звена</p> <p>Г) специалистов</p>
2	<p><i>Аутплейсмент - это</i></p> <p>А) стимулирование долгосрочного выхода на пенсию (принцип «зеленых окон»), в том числе и за дополнительное вознаграждение («золотое рукопожатие»)</p> <p>Б) совокупность методов, с помощью которых кадровые службы предоставляют заинтересованным лицам, которые увольняются, помощь в трудоустройстве за счет предприятия</p> <p>В) сокращение рабочего времени путем снижения продолжительности рабочего дня и (или) рабочей недели, отмена или сокращение масштабов внутреннего совместительства и сверхурочных работ</p> <p>Г) предоставление компании-заказчику во временное пользование штатного персонала компании (агентства) на относительно длительный срок</p>
3	<p><i>Выберите альтернативный вариант конечного результата, на который направлен психодиагностический метод оценки персонала</i></p> <p>А) выявление степени владения конкретными знаниями, умениями, навыками</p> <p>Б) выявление черт характера и возможности их применения для достижения миссии фирмы</p>

	<p>В) выявление типа темперамента человека Г) выявление личностных особенностей человека</p>
«Рынок труда и управление занятостью»	
1	<p><i>Субъектом социальной политики является</i> А) рынок труда Б) информационные организации В) финансовые учреждения и социальные сообщества Г) общество</p>
2	<p><i>Коллективные цели социальной политики состоят в</i> А) обучении взрослых Б) перераспределении средств правительственных и благотворных программ В) создании условий для предоставления образовательных услуг Г) смягчении социальных проблем</p>
3	<p><i>Инструментами социальной политики являются</i> А) международные конвенции и соглашения Б) политические учреждения В) предпринимательские организации Г) власть</p>
«Лидерство и руководство в управлении человеческими ресурсами»	
1	<p><i>Какая категория работников организации в соответствии с профессиональными компетенциями выполняет функцию административного или технического управления деятельностью конкретных подразделений</i> А) менеджеры Б) специалисты или эксперты В) исполнители Г) консультанты</p>
2	<p><i>Какой тип профессиональной карьеры предусматривает развитие сотрудника в организации путем периодического повышения его в должности</i> А) горизонтальная Б) вертикальная В) центростремительная Г) профессиональная</p>
3	<p><i>Какой из методов оценки применяется для текущих (оперативных) оценок управленческого работника и руководителя</i> А) метод коэффициентов Б) метод образца В) метод коэффициентов и метод образца Г) анкетирование</p>

<i>«Технологии управления развитием персонала»</i>	
1	<p><i>Первичное обучение молодых специалистов на завершающей стадии их обучения признаётся более эффективным</i></p> <p>А) всегда Б) в зависимости от сферы деятельности В) в зависимости от приобретенной специальности Г) в зависимости от приобретенной квалификации</p>
2	<p><i>Какое методическое требование к организации обучения сотрудников предусматривает подбор для каждой категории персонала наиболее рациональных программ форм и методов обучения</i></p> <p>А) комплексный охват обучаемых сотрудников Б) индивидуальный подход к обучению В) непрерывность обучения Г) наглядность подачи информации</p>
3	<p><i>Какие программы дополнительного обучения персонала применяются только для руководителей и специалистов</i></p> <p>А) повышение квалификации Б) стажировка В) профессиональная переподготовка Г) переобучение</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);</p> <p>- знание нормативно-законодательных актов и различных информационных источников;</p> <p>- способность к абстрактному логическому мышлению;</p> <p>- умение выделить проблемы;</p> <p>- умение определять и расставлять приоритеты;</p> <p>- умение аргументировать свою точку зрения;</p> <p>- умение применять теоретические знания для анализа конкретных производственных ситуаций и решения прикладных проблем;</p> <p>- общий (культурный) и специальный (профессиональный) язык ответа;</p> <p>- высокий уровень сформированности компетенций.</p>	<p>1. полно раскрыто содержание материала билета;</p> <p>2. материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, с точной терминологией;</p> <p>3. показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации;</p> <p>4. продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков;</p> <p>5. ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов;</p> <p>6. допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию;</p> <p>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>(профессиональный) язык ответа;</p> <p>- высокий уровень сформированности компетенций.</p>	<p>ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «отлично», но при этом имеет недостатки:</p> <p>1. в изложении допущены небольшие пробелы, не искажившие содержание ответа;</p> <p>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
		<p>содержания ответа, исправленные по замечанию экзаменатора;</p> <p>3. допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию экзаменатора;</p> <p>4. базовый или высокий уровень сформированности компетенций.</p>	расчетах	основным содержанием изложения. Задание оформлено не вполне аккуратно, но это не мешает пониманию вопроса
<p><i>Низкий уровень</i> 60-74 балла («удовлетворительно» /D,E)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - знание учебного материала (учебных дисциплин); - знание нормативно-законодательных актов и различных информационных источников; - способность к абстрактному логическому мышлению; - умение выделить проблемы; - умение определять и расставлять приоритеты; - умение аргументировать свою точку зрения; - умение применять теоретические знания для анализа конкретных производственных ситуаций и решения прикладных проблем; 	<ol style="list-style-type: none"> 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
<p><i>Недостаточный уровень</i> 0-59 баллов («неудовлетворительно»/ F, Fx)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - общий (культурный) и специальный (профессиональный) язык ответа. - низкий уровень сформированности 	<ol style="list-style-type: none"> 1. не раскрыто основное содержание учебного материала; 2. обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного 	выставляется при полностью неправильном решении	Ответы неверные или отсутствуют

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

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

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

9. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

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

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

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

Государственный экзамен проводится *в письменной форме*.

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 «ДОНАУИГС» с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья (согласно разделу 7 Порядка организации и проведения ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»).

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья 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 обучающегося индивидуальных особенностей (при отсутствии указанных документов в ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»).

В заявлении обучающийся указывает на необходимость (отсутствие необходимости) присутствия ассистента на государственном аттестационном испытании, необходимость (отсутствие необходимости) увеличения продолжительности сдачи государственного аттестационного испытания по отношению к установленной продолжительности (для каждого государственного аттестационного испытания).

10. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАБОТ (МАГИСТЕРСКИХ ДИССЕРТАЦИЙ)

1. Организационно-экономический механизм принятия решений по совершенствованию системы управления персоналом на предприятии (в организации).
2. Развитие корпоративной культуры и корпоративной социальной ответственности на предприятии (в организации).
3. Мотивация работников предприятия (организации) на основе совершенствования системы оплаты труда.
4. Совершенствование материального стимулирования персонала предприятия (организации).
5. Повышение эффективности использования кадрового потенциала предприятия (организации).
6. Повышение эффективности трудовой деятельности на основе развития персонала предприятия (организации).
7. Совершенствование механизма мотивации персонала предприятия (организации).
8. Разработка стратегии управления персоналом предприятия (организации).
9. Совершенствование кадровой политики предприятия (организации).
10. Оптимизация кадрового состава предприятия (организации).
11. Совершенствование системы управления персоналом предприятия (организации).
12. Формирование целей системы управления персоналом предприятия (организации).

13. Формирование функций системы управления персоналом предприятия (организации).
14. Совершенствование функционального разделения труда в системе управления персоналом предприятия (организации).
15. Совершенствование организационной структуры системы управления персоналом предприятия (организации).
16. Проектирование взаимосвязей кадровой службы с другими подразделениями организационной структуры управления предприятия (организации).
17. Совершенствование кадрового обеспечения системы управления персоналом предприятия (организации).
18. Совершенствование документационного обеспечения системы управления персоналом предприятия (организации).
19. Совершенствование информационно-технологического обеспечения системы управления персоналом предприятия (организации).
20. Совершенствование нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом предприятия (организации).
21. Разработка кадрового документооборота при найме (адаптации, аттестации, деловой оценке и др.) персонала предприятия (организации).
22. Разработка документационного обеспечения при регламентации труда персонала предприятия (организации).
23. Обоснование структуры и штатной численности службы управления персоналом предприятия (организации).
24. Разработка стратегии управления персоналом предприятия (организации).
25. Совершенствование стратегического управления персоналом как составляющей стратегического управления предприятием (организацией).
26. Совершенствование кадрового планирования на предприятии (в организации).
27. Совершенствование методов определения потребности в персонале предприятия (организации).
28. Совершенствование маркетинга персонала предприятия (организации).
29. Определение и обеспечение потребности предприятия (организации) в персонале.
30. Формирование и совершенствование имиджа предприятия (организации) - работодателя на рынке труда.
31. Совершенствование коммуникационных связей предприятия (организации) с субъектами рынка труда.
32. Определение необходимости использования аутсорсинга в управлении персоналом предприятия (организации).
33. Оптимизация социально-профессиональной и квалификационной структуры персонала предприятия (организации).

34. Совершенствование качественного и количественного состава сотрудников предприятия (организации).
35. Совершенствование процесса найма персонала.
36. Совершенствование процесса подбора и расстановки персонала на предприятии (организации).
37. Совершенствование технологии оценки персонала при найме на предприятие (в организацию).
38. Совершенствование методов отбора персонала на предприятие (в организацию).
39. Совершенствование процесса оценки персонала предприятия (организации).
40. Совершенствование методов оценки персонала предприятия (организации).
41. Разработка методики подготовки и проведения деловой оценки персонала предприятия (организации).
42. Совершенствование управления адаптацией персонала предприятия (организации).
43. Разработка программ адаптации для различных категорий персонала предприятия (организации).
44. Совершенствование видов и направлений адаптационной работы на предприятии (в организации).
45. Совершенствование организации труда персонала предприятия (организации).
46. Совершенствование организации рабочих мест персонала предприятия (организации).
47. Совершенствование организации процесса высвобождения персонала предприятия (организации).
48. Определение необходимости использования методов аутплейсмента в управлении персоналом предприятия (организации).
49. Разработка проекта использования информационных технологий в управлении персоналом предприятия (организации).
50. Формирование модели компетенций для оценки/развития персонала предприятия (организации).
51. Совершенствование оценки персонала предприятия (организации) на основе компетентностного подхода.
52. Совершенствование управления социально-психологической адаптацией персонала на предприятии (в организации).
53. Оптимизация системы управления персоналом предприятия (организации) на основе аутсорсинга.
54. Разработка программы закрепления молодых специалистов на предприятии (в организации).

55. Развитие технологии управления персоналом предприятия (организации) на основе делегирования полномочий.
56. Совершенствование методов управления персоналом предприятия (организации).
57. Совершенствование технологии управления развитием персонала предприятия (организации).
58. Совершенствование организации обучения персонала предприятия (организации).
59. Совершенствование форм и методов обучения персонала предприятия (организации).
60. Организация (формирование) системы непрерывного обучения персонала предприятия (организации).
61. Совершенствование аттестации персонала предприятия (организации).
62. Совершенствование управления карьерой персонала на предприятии (в организации).
63. Совершенствование управления кадровым резервом для замещения руководящих должностей на предприятии (в организации).
64. Разработка системы нематериальных стимулов в управлении персоналом предприятия (организации).
65. Совершенствование организационной культуры в системе управления персоналом предприятия (организации).

11. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ЗАЩИТЫ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Требования к содержанию, форме, структуре, объему, подготовке и защите, а также хранению выпускных квалификационных работ, выполняемых выпускниками ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС» представлены в полном объеме в локальном нормативном акте: «Положение подготовки и защиты магистерских диссертаций обучающихся в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «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 локальном нормативном акте: «Положение подготовки и защиты магистерских диссертаций обучающихся в

Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «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 аттестационной комиссии и рабочих мест для обучающихся, допущенных на государственный экзамен, а также литературы, разрешенной к использованию на государственном экзамене.

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

**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 управления персоналом и экономики труда**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Направление подготовки	<i>38.04.03 Управление персоналом</i>
Профиль	<i>«Управление персоналом»</i>
Квалификация	<i>магистр</i>
Форма обучения	<i>очная</i>

Донецк
2023

Фонд оценочных средств по государственной итоговой аттестации образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.03 *Управление персоналом (профиль «Управление персоналом»)* очной формы обучения

Автор(ы),
разработчик(и): канд. гос. упр., доцент
канд. экон. наук, доцент
канд. экон. наук, доцент



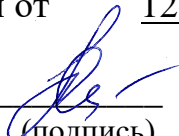
А.М. Стадник
А.А. Киселева
Л.С.Ляхоева

ФОС рассмотрен на
заседании кафедры *управления персоналом и экономика труда*

Протокол заседания кафедры от 12.04.2023г.
дата

№ 12

Заведующий кафедрой


(подпись)

А.М. Стадник
(инициалы, фамилия)

РАЗДЕЛ 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ГИА

1. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКЗАМЕН

1.1. Структура Государственного экзамена

Государственный экзамен (итоговый междисциплинарный экзамен по направлению подготовки) включает ключевые и практически значимые вопросы по дисциплинам обязательной части и части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана.

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

Дисциплины обязательной части Блока 1. Дисциплины (модули):

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

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

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

Билет для сдачи Государственного экзамена по проверке освоения обучающимися универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций состоит из 120 тестовых заданий (теоретическая часть) по учебным дисциплинам, включенным в ГИА, и одного ситуационного задания.

Перечень типовых тестовых заданий и ситуаций, а также критерии и показатели их оценивания представлены ниже.

1.2. Содержание Государственного экзамена

1. «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности»

Содержание дисциплины

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

Рекомендованная литература

а) основная

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

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

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

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

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

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

б) дополнительная

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

2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / А. Н. Байдаков, Л. И. Черникова, Д. С. Кенина [и др.]. —

Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. — 116 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/76038.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

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

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

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

Содержание дисциплины

Кадровая политика государства и организации: эволюция взглядов, современные представления и роль в системе управления человеческими ресурсами. Государственная политика в области человеческих ресурсов: демографическая политика, политика в области занятости, в области образования, в области управления персоналом, молодежная кадровая политика. Кадровая политика в области органов государственного управления. Государственная политика в отношении формирования и развития персонала предпринимательских негосударственных структур. Механизм, принципы и методы формирования кадровой политики организации. Технологии разработки и реализации кадровой политики организации. Отечественный и зарубежный опыт разработки и реализации кадровой политики. Оценка эффективности кадровой политики организации. Кадровая политика и риски управления человеческими ресурсами в организациях.

Рекомендованная литература

а) основная

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

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

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

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

б) дополнительная

1. Кургаева, Ж. Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебно-методическое пособие / Ж. Ю. Кургаева. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017. — 96 с. — ISBN 978-5-7882-2161-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/79298.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

3. «Современные проблемы управления персоналом»

Содержание дисциплины

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

Рекомендованная литература

а) основная

1. Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие / С. Е. Елкин. —

Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. — 236 с. — ISBN 978-5-4497-0202-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/86681.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

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

б) дополнительная

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

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

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

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

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

6. Шабанова, Н. А. Управление персоналом : учебное пособие / Н.А. Шабанова. — Саратов : Саратовский государственный технический университет имени Ю.А. Гагарина, ЭБС АСВ, 2012. — 46 с. — ISBN 978-5-

7433-2518-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/76526.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей. - DOI: <https://doi.org/10.23682/76526>

4. «Рынок труда и управление занятостью»

Содержание дисциплины

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

Рекомендованная литература

а) основная

1. Иванова, Т. Б. Рынок труда в России : учебное пособие / Т. Б. Иванова. — Москва : Российский университет дружбы народов, 2011. — 224 с. — ISBN 978-5-209-03605-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/11419.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

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

б) дополнительная

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

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

5. «Лидерство и руководство в управлении человеческими ресурсами»

Содержание дисциплины

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

Рекомендованная литература

а) основная

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

2. Лидерство и управление организацией : учебное пособие / С. А. Баркалов, Л. А. Сахарова, Т. В. Гнеднева [и др.]. — Воронеж : Научная книга, 2012. — 354 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/29270.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

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

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

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

б) дополнительная

1. Управление персоналом : учебное пособие / Г. И. Михайлина, Л. В. Матраева, Д. Л. Михайлин, А. В. Беляк ; под редакцией Г. И. Михайлиной. — 4-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 280 с. — ISBN

978-5-394-03596-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110942.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

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

6. «Технологии управления развитием персонала»

Содержание дисциплины

Отечественный и зарубежный опыт организации обучения и развития персонала. Причины возникновения потребностей в обучении: изменения во внешней обстановке (экономической, правовой и т.п.). Технологические изменения; кадровые изменения; изменения стратегии, бизнес-плана, структуры организации, ассортимента товаров/услуг, предоставляемых фирмой. Уровни выявления потребностей в обучении. Модель технологии обучения. Метод обучения действием. Технология модульного обучения. Метод конкретных ситуаций. Тренинговый метод. Метод дистанционного бизнес-образования. Разработка и реализация методов обучения. Сущность и понятие категории «развитие». Цель и необходимость развития персонала организации. Формирование кадрового резерва на предприятии. Жизненный цикл организация и движение персонала. Особенности цикла развития персонала.

Рекомендованная литература

а) основная

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

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

3. Управление персоналом : учебник / К. В. Воденко, С. И. Самыгин, К. Г. Абазиева [и др.] ; под редакцией К. В. Воденко. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, Наука-Спектр, 2019. — 374 с. — ISBN 978-5-394-03444-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS :

[сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/85473.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

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

б) дополнительная

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

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

1.3. Перечень компетенций, которыми должен овладеть обучающийся при сдаче Государственного экзамена

Наименование учебной дисциплины	Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты освоения ООП ВПО
<i>Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности</i>	ОПК-1	Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	<i>Знать:</i> основные положения мотивационных теорий
			<i>Уметь:</i> применять при решении практических ситуаций теоретические знания, критически оценивать существующую практику управления мотивацией, выявлять недостатки и преимущества
			<i>Владеть:</i> практическими навыками анализа существующей

			практики мотивации, разработки мероприятий по совершенствованию мотивационной политики, в том числе на основе системного подхода
	ПК-4	Способен управлять мотивацией персонала, формировать и реализовывать на практике системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования персонала, определять удовлетворенность работой, обеспечивать и контролировать дисциплину труда, реализовывать мероприятия по организации и охране труда, организовывать гражданскую оборону и защиту от чрезвычайных ситуаций, формировать и реализовывать корпоративную культуру, создавать позитивный имидж организации, корпоративные социальные программы и социальную политику	<i>Знать:</i> виды мотивации и стимулирования персонала, способы, приёмы и подходы к организации мотивации и стимулирования персонала
			<i>Уметь:</i> применять при решении практических ситуаций знания системы, методов и форм материального и нематериального стимулирования персонала, определять удовлетворенность персонала работой
			<i>Владеть:</i> практическими навыками анализа удовлетворенности персонала разными аспектами мотивации и стимулирования
<i>Теория и практика кадровой политики государства и организации</i>	ОПК-3	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	<i>Знать:</i> теоретические положения, способы, приемы, подходы к разработке и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом
			<i>Уметь:</i> при решении практических ситуаций разрабатывать кадровую политику и стратегию управления персоналом организации
			<i>Владеть:</i> практическими

			<p>навыками разработки кадровой политики и стратегии управления персоналом</p>
	ПК-1.	<p>Способен формулировать оперативные и стратегические цели по вопросам управления персоналом, разрабатывать планы, проекты и программы управления персоналом, кадровую политику и стратегию управления персоналом, контролировать и корректировать их реализацию, оценивать эффективность, разрабатывать предложения по их совершенствованию, в том числе, на основе анализа прогрессивного отечественного и зарубежного опыта</p>	<p><i>Знать:</i> теоретические положения, способы, приёмы и подходы к формулированию оперативных и стратегических целей по вопросам управления персоналом</p> <p><i>Уметь:</i> при решении практических ситуаций выявлять недостатки в кадровых программах, политиках, стратегиях и предлагать мероприятия по их устранению</p> <p><i>Владеть:</i> практическими навыками оценки эффективности кадровой политики и кадровой стратегии, разработки предложений по их совершенствованию, в том числе, с применением прогрессивного отечественного и зарубежного опыта</p>
Современные проблемы управления персоналом	УК-1	<p>Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий</p>	<p><i>Знать:</i> способы, приёмы, подходы к исследованию проблем в области управления персоналом</p> <p><i>Уметь:</i> при решении практических заданий осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода</p> <p><i>Владеть:</i> практическими навыками анализа проблемных ситуаций в области управления</p>

			персоналом и выработки стратегии действий по их устранению
	УК-2	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	<i>Знать:</i> теоретические основы проектного подхода к управлению персоналом
			<i>Уметь:</i> при решении практических ситуаций в области управления персоналом применять проектный подход
			<i>Владеть:</i> практическими навыками управления проектом на всех этапах его жизненного цикла
	ПК-1	Способен формулировать оперативные и стратегические цели по вопросам управления персоналом, разрабатывать планы, проекты и программы управления персоналом, кадровую политику и стратегию управления персоналом, контролировать и корректировать их реализацию, оценивать эффективность, разрабатывать предложения по их совершенствованию, в том числе, на основе анализа прогрессивного отечественного и зарубежного опыта	<i>Знать:</i> теоретические подходы к формированию и реализации оперативного и стратегического управления персоналом
			<i>Уметь:</i> при решении практических ситуаций разрабатывать планы, проекты и программы управления персоналом, кадровую политику и стратегию управления персоналом
			<i>Владеть:</i> практическими навыками разработки кадровых планов, программ, политик, стратегий, оценивать их эффективность и разрабатывать мероприятия по совершенствованию
<i>Рынок труда и управление занятостью</i>	ПК-2	Способен осуществлять анализ рынка труда, определять потребность в персонале, оценивать кадровый потенциал,	<i>Знать:</i> способы и приёмы исследования состояния рынка труда, процессов занятости, подходы к

		<p>интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, разрабатывать предложения по обеспечению персоналом, формированию бюджета на персонал, составлять профиль должности, создавать организационную структуру, определять цели, задачи, функции структурных подразделений, определять показатели эффективности работы структурных подразделений и организации в целом</p>	<p>управлению рынком труда</p> <p><i>Уметь:</i> в области регулирования занятости, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики по регулирования отношений на рынке труда</p> <p><i>Владеть:</i> навыками обобщения и критической оценки существующих передовых отечественных и зарубежных практик и результатов научных исследований в сфере занятости и регулирования рынка труда при формировании и реализации политики занятости</p>
<p><i>Лидерство и руководство в управлении человеческими ресурсами</i></p>	<p>УК-3</p>	<p>Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p><i>Знать:</i> теоретические подходы, способы, приёмы организации командной работы и управления командой</p> <p><i>Уметь:</i> применять при решении практических заданий теоретические знания работы в команде</p> <p><i>Владеть:</i> практическими навыками руководства работой команды и разработки командной стратегии для достижения поставленной цели</p>
	<p>ПК-5</p>	<p>Способен применять на практике знания общей и социальной психологии, социологии, психологии и экономики труда. методы управления межличностными отношениями в коллективе, формировать команды, развивать лидерские</p>	<p><i>Знать:</i> теоретические основы психологии, методы управления межличностными отношениями в коллективе</p> <p><i>Уметь:</i> применять при решении</p>

		<p>качества, выявлять творческий потенциал работников, определять, выстраивать и анализировать внутренние коммуникации, соблюдать нормы этики делового общения</p>	<p>практических заданий теоретические знания психологии, управления межличностными отношениями в коллективе</p>
	ПК-6	<p>Способен проводить переговоры, представлять интересы организации в органах государственной власти, профсоюзах и других организациях по вопросам персонала, на форумах и семинарах, вести деловую переписку (в том числе на иностранном языке), соблюдать нормы этики делового общения</p>	<p><i>Владеть:</i> практическими навыками формирования команды и развития лидерских качеств</p> <p><i>Знать:</i> теоретические основы налаживания коммуникаций, ведения переговоров</p> <p><i>Уметь:</i> применять при решении практических заданий теоретические знания налаживания коммуникаций внутри организации и, от лица организации, с внешней средой по вопросам персонала</p> <p><i>Владеть:</i> практическими навыками коммуникации, ведения переговоров и взаимоотношения с различными организациями по вопросам персонала</p>
<p><i>Технологии управления развитием персонала</i></p>	ПК-3	<p>Способен реализовывать технологии, формы и методы оценки персонала и результатов его труда, технологии оперативного управления и развития персонала, развивать кадровый потенциал организации, проводить аудит и контроллинг персонала, кадровый консалтинг, разрабатывать проектные мероприятия по эффективной работе персонала</p>	<p><i>Знать:</i> теоретические подходы к оценке кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом для формирования перспективных планов по развитию персонала</p> <p><i>Уметь:</i> диагностировать текущее состояние кадрового потенциала организации и на основе имеющихся</p>

			данных определять направления перспективного развития системы и технологии управления персоналом
			<i>Владеть:</i> способами, приемами, методами проведения анализа показателей, характеризующих состояние кадрового потенциала и интеллектуального капитала персонала организации, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом

1.4. Типовые задания и критерии оценивания знаний обучающихся на Государственном экзамене

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

Типовые ситуационные задания, выносимые на Государственный экзамен

Содержание задания
<p style="text-align: center;"><i>Задание 1</i></p> <p>Вы – директор ООО «Автоматик СГ». Предметом деятельности общества является: проектирование, разработка, производство и монтаж систем кондиционирования; оптовая и розничная торговля кондиционерами; монтаж систем отопления, вентиляции воздуха; другие электромонтажные работы. Основные задачи хозяйственной деятельности определены так: высокое качество и надежность продукции; высококвалифицированный персонал; высококачественное оборудование производственного процесса; контроль качества готовой продукции.</p> <p>Организационная структура управления ООО «Автоматик СГ» предполагает относительно устойчивые связи между элементами и способствует сохранению устойчивого состояния системы управления предприятием (рис. 1). Штат работников предприятия насчитывает 110 чел. Персонал - источник успеха предприятия. Начальник службы персонала в данное время преимущественно занимается ведением учета и оформлением документов, что снижает эффективность его управленческих функций в практическом общении с персоналом.</p>

На предприятии ежегодно возрастает численность высвобожденных работников. Отдел кадров объясняет такую тенденцию следующими причинами: неудовлетворительная компенсация, неудовлетворительность условиями труда, отсутствие перспектив роста, неинтересное работа, переезд в другой город. Количественная характеристика персонала в течение отчетного года представлена в табл. 1.

Таблица 1

Количественная характеристика персонала ООО «Автоматик СГ»

№	Показатель, чел.	Отчетный год
1	Численность принятых за период	29
2	Численность выбывших за период	13
3	Численность работников, которые уволились по причинам текучести	11
4	Численность персонала, которые проработали на протяжении периода	74
5	Средняя численность персонала за период	116

«Современные проблемы управления персоналом»

1. Определить тип организационной структуры управления предприятием, указать на ее преимущества и недостатки.

«Теория и практика кадровой политики государства и организации»

2. Разработать организационные мероприятия по обновлению организационной структуры предприятия за счет внедрения должности менеджера по персоналу (сформулировать обязанности менеджера по персоналу, требования к знаниям и квалификационные требования).

«Рынок труда и управление занятостью»

3. Определить показатели движения кадров: коэффициенты оборота по приему, оборота по увольнению, текучести кадров, постоянства персонала, общего оборота персонала. По итогам произведенных расчетов сделать соответствующие выводы.

Задание 2

Вы занимаете должность руководителя службы персонала в ТЦ «Планета». Предметом деятельности предприятия является реализация товаров народного потребления (одежды, обуви, духов, игрушек, часов, музыкальных инструментов и т.п.).

Товарооборот за последние пять месяцев снизился на 14%, а также снизилась рентабельность на 1,3%. В сравнении с предыдущим годом коэффициент текучести возрос на 42,2%. Причиной этого является: низкая заработная плата, неудовлетворенность условиями труда, отсутствие перспектив для профессионального роста.

По данным службы персонала в отчетном году:

численность работников уволенных по собственному желанию составила 8 чел., уволенных за прогулы - 5 чел.,

среднесписочная численность работников предприятия - 120 чел., численность принятых работников за год - 20 чел.

В связи с рыночной ориентацией существует необходимость обеспечения нового подхода к управлению предприятием, в том числе формирования новой кадровой политики.

Для поддержки надлежащего уровня профессиональной компетентности управленческих кадров руководством предприятия принято решение о повышении эффективности управления процессом подготовки руководителей разных управленческих уровней.

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

Типовые тестовые задания, выносимые на Государственный экзамен

№ задания	Содержание задания
«Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности»	
1	<p><i>Функция мотивации персонала предусматривает</i></p> <p>А) побуждение персонала к эффективной деятельности для достижения целей организации</p> <p>Б) формирование системы совместной деятельности людей</p> <p>В) определение целей организации и разработку способов их достижения</p> <p>Г) сопоставлении реально достигнутых результатов с запланированными, наблюдение за процессами, происходящими в организации, осуществление корректирующих действий</p>
2	<p><i>В процессе мотивации предполагается использование взаимозависимых категорий в такой последовательности</i></p> <p>А) потребности людей - их мотивы деятельности - их интересы - действия</p> <p>Б) потребности людей - их интересы - мотивы деятельности - действия</p> <p>В) потребности людей - мотивы деятельности - действия</p> <p>Г) мотивы деятельности людей - их интересы - действия</p>
3	<p>Кому удалось выявить взаимосвязь между результатами труда работников и особенностей их группового поведения, характером взаимодействия их между собой во времена, когда мир не знал ни теорий мотивации труда, ни моделей</p> <p>А) Э. Мейо</p> <p>Б) А. Маслоу</p> <p>В) Ф. Герцберг</p> <p>Г) Г. Форд</p>
«Теория и практика кадровой политики государства и организации»	
1	<p><i>К мероприятиям государственной политики доходов относятся</i></p> <p>А) увеличение доли платных услуг в социальной сфере</p>

	<p>Б) реформирование систем оплат труда</p> <p>В) формирование приоритетов и механизмов аккумуляции валютных средств</p> <p>Г) развитие самодовлеющих элементов социального страхования</p>
2	<p><i>Базовым государственным социальным стандартом считается</i></p> <p>А) необлагаемый минимум</p> <p>Б) средняя заработная плата</p> <p>В) прожиточный минимум</p> <p>Г) минимальная продуктовая корзина</p>
3	<p><i>Комплексность социальной политики предусматривает</i></p> <p>А) создание условий для альтернативной и независимой деятельности всех элементов субъектов социальной политики</p> <p>Б) создание условий для укрепления социальной безопасности человека</p> <p>В) создание удобных условий для социально-экономической деятельности потенциально активных членов общества</p> <p>Г) дальнейшее усовершенствование социального управления</p>
«Современные проблемы управления персоналом»	
1	<p><i>Реализация самостоятельного бизнес-проекта является элементом схемы специальной подготовки</i></p> <p>А) руководителей нижнего звена</p> <p>Б) руководителей среднего звена</p> <p>В) руководителей высшего звена</p> <p>Г) специалистов</p>
2	<p><i>Аутплейсмент - это</i></p> <p>А) стимулирование долгосрочного выхода на пенсию (принцип «зеленых окон»), в том числе и за дополнительное вознаграждение («золотое рукопожатие»)</p> <p>Б) совокупность методов, с помощью которых кадровые службы предоставляют заинтересованным лицам, которые увольняются, помощь в трудоустройстве за счет предприятия</p> <p>В) сокращение рабочего времени путем снижения продолжительности рабочего дня и (или) рабочей недели, отмена или сокращение масштабов внутреннего совместительства и сверхурочных работ</p> <p>Г) предоставление компании-заказчику во временное пользование штатного персонала компании (агентства) на относительно длительный срок</p>
3	<p><i>Выберите альтернативный вариант конечного результата, на который направлен психодиагностический метод оценки персонала</i></p> <p>А) выявление степени владения конкретными знаниями, умениями, навыками</p> <p>Б) выявление черт характера и возможности их применения для достижения миссии фирмы</p> <p>В) выявление типа темперамента человека</p> <p>Г) выявление личностных особенностей человека</p>
«Рынок труда и управление занятостью»	
1	<p><i>Субъектом социальной политики является</i></p> <p>А) рынок труда</p> <p>Б) информационные организации</p> <p>В) финансовые учреждения и социальные сообщества</p> <p>Г) общество</p>
2	<p><i>Коллективные цели социальной политики состоят в</i></p> <p>А) обучении взрослых</p>

	<p>Б) перераспределении средств правительственных и благотворных программ</p> <p>В) создании условий для предоставления образовательных услуг</p> <p>Г) смягчении социальных проблем</p>
3	<p><i>Инструментами социальной политики являются</i></p> <p>А) международные конвенции и соглашения</p> <p>Б) политические учреждения</p> <p>В) предпринимательские организации</p> <p>Г) власть</p>
«Лидерство и руководство в управлении человеческими ресурсами»	
1	<p><i>Какая категория работников организации в соответствии с профессиональными компетенциями выполняет функцию административного или технического управления деятельностью конкретных подразделений</i></p> <p>А) менеджеры</p> <p>Б) специалисты или эксперты</p> <p>В) исполнители</p> <p>Г) консультанты</p>
2	<p><i>Какой тип профессиональной карьеры предусматривает развитие сотрудника в организации путем периодического повышения его в должности</i></p> <p>А) горизонтальная</p> <p>Б) вертикальная</p> <p>В) центристремительная</p> <p>Г) профессиональная</p>
3	<p><i>Какой из методов оценки применяется для текущих (оперативных) оценок управленческого работника и руководителя</i></p> <p>А) метод коэффициентов</p> <p>Б) метод образца</p> <p>В) метод коэффициентов и метод образца</p> <p>Г) анкетирование</p>
«Технологии управления развитием персонала»	
1	<p><i>Первичное обучение молодых специалистов на завершающей стадии их обучения признаётся более эффективным</i></p> <p>А) всегда</p> <p>Б) в зависимости от сферы деятельности</p> <p>В) в зависимости от приобретенной специальности</p> <p>Г) в зависимости от приобретенной квалификации</p>
2	<p><i>Какое методическое требование к организации обучения сотрудников предусматривает подбор для каждой категории персонала наиболее рациональных программ форм и методов обучения</i></p> <p>А) комплексный охват обучаемых сотрудников</p> <p>Б) индивидуальный подход к обучению</p> <p>В) непрерывность обучения</p> <p>Г) наглядность подачи информации</p>
3	<p><i>Какие программы дополнительного обучения персонала применяются только для руководителей и специалистов</i></p> <p>А) повышение квалификации</p> <p>Б) стажировка</p> <p>В) профессиональная переподготовка</p> <p>Г) переобучение</p>
.....	

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 (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;</p>	<p>представлено решение задачи по правильно записанным расчетным формулам, но при неполучении правильного численного решения в</p>	<p>Верные ответы, но имеются небольшие неточности, в целом не влияющие на последовательность событий, такие как</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
		<p>2. допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию экзаменатора;</p> <p>3. допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию экзаменатора;</p> <p>4. базовый или высокий уровень сформированности компетенций.</p>	результате допущенных численных ошибок в расчетах	небольшие пропуски, не связанные с основным содержанием изложения. Задание оформлено не вполне аккуратно, но это не мешает пониманию вопроса
<p><i>Низкий уровень 60-74 балла («удовлетворительно» /D,E)</i></p>	<p>- знание учебного материала (дисциплин);</p> <p>- знание нормативно-законодательных актов и различных информационных источников;</p> <p>- способность к абстрактному логическому мышлению;</p> <p>- умение выделить проблемы;</p> <p>- умение определять и расставлять приоритеты;</p> <p>- умение аргументировать свою точку зрения;</p> <p>- умение применять теоретические знания для анализа конкретных производственных ситуаций и решения прикладных проблем;</p> <p>- общий (культурный) и специальный (профессиональный) язык</p>	<p>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;</p> <p>3. при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, обучающийся не может применить теорию в новой ситуации;</p> <p>4. базовый или высокий уровень сформированности компетенций.</p>	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
<p><i>Недостаточный уровень</i></p>	<p>(профессиональный) язык ответа.</p>	1. не раскрыто основное содержание	выставляется при полностью	Ответы неверные или

Уровни оценивания	Описание показателей и критериев оценивания			
	Показатели оценивания	Критерии оценки теоретической части экзамена	Критерии оценки расчетной задачи экзамена	Критерии оценки ситуационного задания экзамена
0-59 баллов («неудовлетворительно»/ F, F_x)	- низкий уровень сформированности универсальных компетенций.	учебного материала; 2. обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного 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.	неправильном решении	отсутствуют

Пример билета

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 управления персоналом и экономики труда

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом (профиль «Управление персоналом»)

Государственный экзамен

Экзаменационный билет № 1

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

Утверждено на заседании кафедры - протокол № ____ от _____

Декан факультета ГСУ _____

Председатель ГЭК № ____ _____

Заведующий кафедрой _____

202_-202_ учебный год

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 управления персоналом и экономики труда

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом (профиль «Управление персоналом»)

Государственный экзамен

Экзаменационный билет № 2

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

Утверждено на заседании кафедры - протокол № ____ от _____

Декан факультета ГСУ _____

Председатель ГЭК № ____ _____

Заведующий кафедрой _____

202_-202_ учебный год

2. ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

2.1. Структура выпускной квалификационной работы

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации составлен в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 *Управление персоналом (профиль «Управление персоналом»)*.

Выпускная квалификационная работа (далее – ВКР) является завершающей формой государственной итоговой аттестации выпускника по направлению подготовки 38.04.03 *Управление персоналом (профиль «Управление персоналом»)*.

Целью подготовки выпускной квалификационной работы магистра является систематизация и углубление теоретических и практических знаний, полученных в рамках учебного плана, закрепление навыков самостоятельной исследовательской работы.

Работа должна свидетельствовать о степени готовности выпускника к практической деятельности. Выпускная квалификационная работа по направлению подготовки 38.04.03 *Управление персоналом (профиль «Управление персоналом»)* выполняется в соответствии с учебным планом и направлена на решение следующих задач:

1. Развитие навыков научно-исследовательской работы с целью продолжения научной деятельности.
2. Создание базы для последующего роста квалификации выпускника выбранной им области приложения компетенций.
3. Разработка рекомендаций по совершенствованию деятельности объекта исследования.

2.2. Перечень компетенций, которыми должен овладеть обучающийся при выполнении и защите ВКР

Наименование оцениваемого вида деятельности	Код и содержание контролируемых компетенции
<i>Разработка плана выполнения ВКР</i>	<p>Способность осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий (УК-1);</p> <p>способность управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла (УК-2);</p> <p>способность определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки (УК-6);</p> <p>способность организовать научную (научно-исследовательскую), инновационную и экспертно-аналитическую деятельность, разработку приоритетных направлений и программ научных исследований, в том числе, в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение,</p>

Наименование оцениваемого вида деятельности	Код и содержание контролируемых компетенции
	осуществлять прогнозно-аналитическую деятельность для коррекции стратегических целей научной организации, планировать и координировать хозяйственную и финансово-экономическую деятельность научной организации, применять количественные и качественные методы анализа при принятии решений и строить соответствующие организационно-экономические модели (ПК-9)
<i>Проведение обзора источников и литературы</i>	Способность применять комплексный подход к сбору данных, продвинутое методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач (ОПК-2)
<i>Обоснование актуальности темы</i>	Способность осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий (УК-1)
<i>Качество решения поставленных задач</i>	Способность использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач (ОПК-5)
<i>Освоение инструментария и методологии</i>	Способность организовать научную (научно-исследовательскую), инновационную и экспертно-аналитическую деятельность, разработку приоритетных направлений и программ научных исследований, в том числе, в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, осуществлять прогнозно-аналитическую деятельность для коррекции стратегических целей научной организации, планировать и координировать хозяйственную и финансово-экономическую деятельность научной организации, применять количественные и качественные методы анализа при принятии решений и строить соответствующие организационно-экономические модели (ПК-9)
<i>Выполнение практической части</i>	Способность применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях (ОПК-1); способность разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность (ОПК-3); способность проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной

Наименование оцениваемого вида деятельности	Код и содержание контролируемых компетенции
	<p>деятельностью и подразделением организации (ОПК-4);</p> <p>способность организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели (УК-3);</p> <p>способность применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия (УК-4);</p> <p>способность анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия (УК-5);</p> <p>способность формулировать оперативные и стратегические цели по вопросам управления персоналом, разрабатывать планы, проекты и программы управления персоналом, кадровую политику и стратегию управления персоналом, контролировать и корректировать их реализацию, оценивать эффективность, разрабатывать предложения по их совершенствованию, в том числе, на основе анализа прогрессивного отечественного и зарубежного опыта (ПК-1);</p> <p>способность осуществлять анализ рынка труда, определять потребность в персонале, оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, разрабатывать предложения по обеспечению персоналом, формированию бюджета на персонал, составлять профиль должности, создавать организационную структуру, определять цели, задачи, функции структурных подразделений, определять показатели эффективности работы структурных подразделений и организации в целом (ПК-2);</p> <p>способность реализовывать технологии, формы и методы оценки персонала и результатов его труда, технологии оперативного управления и развития персонала, развивать кадровый потенциал организации, включая подготовку, переподготовку, обучение, повышение квалификации, проводить аудит и контроллинг персонала, кадровый консалтинг, разрабатывать проектные мероприятия по эффективной работе персонала (ПК-3);</p> <p>способность управлять мотивацией персонала, формировать и реализовывать на практике системы методы и формы материального и нематериального стимулирования персонала, определять удовлетворенность работой, обеспечивать и контролировать дисциплину труда, реализовывать мероприятия по организации и охране труда,</p>

Наименование оцениваемого вида деятельности	Код и содержание контролируемых компетенции
	<p>организовывать гражданскую оборону и защиту от чрезвычайных ситуаций, формировать и реализовывать корпоративную культуру, создавать позитивный имидж организации, корпоративные социальные программы и социальную политику (ПК-4);</p> <p>способность применять на практике знания общей и социальной психологии, социологии, психологии и экономики труда, методы управления межличностными отношениями в коллективе, формировать команды, развивать лидерские качества, выявлять творческий потенциал работников, определять, выстраивать и анализировать внутренние коммуникации, соблюдать нормы этики делового общения (ПК-5);</p> <p>способность применять на практике знания трудового, архивного, налогового, миграционного, административного законодательства, законодательства по защите персональных данных, локальных нормативных актов организации в области управления персоналом, формировать у работников уважительное отношение к закону и правопорядку (ПК-8)</p>
<i>Использование компьютерных технологий, современного ПО</i>	<p>Способность использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач (ОПК-5)</p>
<i>Защита основных положений, выносимых на защиту</i>	<p>Способность организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели (УК-3);</p> <p>способность реализовывать педагогические навыки при преподавании художественных и проектных дисциплин (модулей) (ОПК-5);</p> <p>способность определять стратегические приоритеты, разрабатывать программы и концепцию развития образовательной организации высшего образования (ООВО), управлять рисками в деятельности организации, осуществлять общее руководство ООВО, контроль качества и эффективности образовательной деятельности, оптимизировать образовательный процесс с использованием современных инновационных и информационно-коммуникационных технологий, в том числе зарубежных, организовывать связи с зарубежными и международными образовательными организациями (ПК-10);</p> <p>способность разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией</p>

Наименование оцениваемого вида деятельности	Код и содержание контролируемых компетенции
	<p>развития организации, применять в процессе обучения современные образовательные технологии, навыки организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов, преподавать специализированные дисциплины, формирующие профессиональные компетенции специалистов по управлению персоналом, организовать общее управление научной, научно-исследовательской, экспертно-аналитической видами деятельности, вносить предложения по их оптимизации, в том числе с использованием прогрессивного отечественного и зарубежного опыта, организовать и реализовать благоприятную организационную культуру и воспитательную деятельность (ПК-11)</p>
<p><i>Оригинальность работы</i></p>	<p>Способность формулировать оперативные и стратегические цели по вопросам управления персоналом, разрабатывать планы, проекты и программы управления персоналом, кадровую политику и стратегию управления персоналом, контролировать и корректировать их реализацию, оценивать эффективность, разрабатывать предложения по их совершенствованию, в том числе, на основе анализа прогрессивного отечественного и зарубежного опыта (ПК-1);</p> <p>способность управлять мотивацией персонала, формировать и реализовывать на практике системы методы и формы материального и нематериального стимулирования персонала, определять удовлетворенность работой, обеспечивать и контролировать дисциплину труда, реализовывать мероприятия по организации и охране труда, организовывать гражданскую оборону и защиту от чрезвычайных ситуаций, формировать и реализовывать корпоративную культуру, создавать позитивный имидж организации, корпоративные социальные программы и социальную (ПК-4);</p> <p>способность обеспечивать кадровое делопроизводство и документационное сопровождение систем операционного управления персоналом и результатов аудита работы с персоналом, хранение документов в соответствии с требованиями действующего трудового и архивного законодательства и локальных актов организации, работать с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом (ПК-7).</p>
<p><i>Полнота и точность ответов на вопросы</i></p>	<p>Способность применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия (УК-4);</p>

Наименование оцениваемого вида деятельности	Код и содержание контролируемых компетенции
	способность проводить переговоры, представлять интересы организации в органах государственной власти, профсоюзах и других организациях по вопросам персонала, на форумах и семинарах, вести деловую переписку (в том числе на иностранном языке), соблюдать нормы этики делового общения (ПК-6)
<i>Оформление ВКР</i>	Способность применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач (ОПК-2); способность использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач (ОПК-5).
<i>Содержание и оформление презентационного материала</i>	Способность применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач (ОПК-2); способность использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач (ОПК-5).

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

Показатели оценивания	Критерии оценивания	Шкалы оценивания		
		Баллы	ECTS	Государственная
<p>Научный уровень доклада, освещенности в нем вопросов исследования, сделанных выводов и предложений для организации; использование специальной научной литературы, нормативных актов, материалов производственной (преддипломной) практики; стиль изложения, правильность и научная обоснованность выводов; оформление ВКР</p>	<p>Выпускная квалификационная работа соответствует всем предъявляемым требованиям, в том числе формальным, положительно оценена рецензентом и научным руководителем. Во время защиты студент продемонстрировал:</p> <p>а) умение раскрыть актуальность заявленной темы; доказать научную новизну своей работы и проиллюстрировать ее сформулированными им теоретическими</p>	90-100	A	Отлично

	<p>предложениями, а в необходимых случаях - рекомендациями по практическому применению;</p> <p>б) дал исчерпывающие ответы на вопросы научного руководителя, рецензента, членов экзаменационной комиссии;</p> <p>в) грамотное и корректное ведение научной дискуссии.</p> <p>г) выпускная квалификационная работа соответствует всем требованиям к ее оформлению.</p>			
<p>Научный уровень доклада, степень освещенности в нем вопросов темы исследования, значение сделанных выводов и предложений для организации;</p> <p>использование специальной научной литературы, нормативных актов, материалов производственной (преддипломной) практики; стиль изложения, правильность и научная обоснованность выводов; оформление ВКР</p>	<p>Выпускная квалификационная работа соответствует всем предъявляемым требованиям к написанию и оформлению. При этом во время защиты студент при наличии отдельных недочетов, продемонстрировал:</p> <p>а) умение раскрыть актуальность заявленной темы; доказать научную новизну своей работы и проиллюстрировать ее сформулированными им теоретическими предложениями, а в необходимых случаях - рекомендациями по практическому использованию;</p> <p>б) умение грамотно и корректно вести научную дискуссию. Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он недостаточно четко и полно ответил на вопросы научного руководителя, рецензента, членов экзаменационной комиссии.</p> <p>в) выпускная квалификационная работа соответствует требованиям к ее оформлению.</p>	75-89	<i>B/C</i>	<i>Хорошо</i>
<p>Научный уровень доклада, степень освещенности в нем вопросов темы</p>	<p>Выпускная квалификационная работа в целом соответствует</p>	60-74	<i>E/D</i>	<i>Удовлетворительно</i>

<p>исследования, значение сделанных выводов и предложений для организации; использование специальной научной литературы, нормативных актов, материалов производственной (преддипломной) практики; стиль изложения, правильность и научная обоснованность выводов; оформление ВКР</p>	<p>предъявляемым требованиям. Однако во время защиты студент:</p> <p>а) нечетко раскрыл актуальность темы исследования; не смог убедительно обосновать научную новизну своей работы; не предложил теоретических разработок, а в необходимых случаях - рекомендаций по практическому применению исследований по работе;</p> <p>б) не смог надлежащим образом ответить на вопросы научного руководителя, рецензента, членов экзаменационной комиссии</p> <p>в) выпускная квалификационная работа в основном соответствует всем требованиям к ее оформлению.</p>			
<p>Научный уровень доклада, степень освещенности в нем вопросов темы исследования, значение сделанных выводов и предложений для организации; использование специальной научной литературы, нормативных актов, материалов производственной (преддипломной) практики; стиль изложения, правильность и научная обоснованность выводов; оформление ВКР</p>	<p>Выпускная квалификационная работа не соответствует предъявляемым требованиям.</p> <p>Неудовлетворительная оценка выставляется также, если во время защиты студент:</p> <p>а) не раскрыл актуальность темы исследования или не обосновал научную новизну своей работы, не предложил теоретических разработок, а в необходимых случаях - рекомендаций по практическому применению исследований по работе;</p> <p>б) не смог ответить на вопросы научного руководителя, рецензента, членов экзаменационной комиссии. Оценка «неудовлетворительно» также выставляется, если во время защиты у членов экзаменационной комиссии возникли обоснованные</p>	0-59	F/Fx	Неудовлетворительно

	<p>сомнения в том, что студент является автором представленной к защите выпускной квалификационной работы (не ориентируется в тексте работы; не может дать ответы на уточняющие вопросы, касающиеся сформулированных в работе теоретических и практических предложений и т.д.). Такое решение принимается и в том случае, если работа соответствует всем предъявляемым требованиям.</p> <p>В) выпускная квалификационная работа не соответствует требованиям к ее оформлению.</p>			
--	---	--	--	--

2.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов освоения образовательной программы

Тематика выпускных квалификационных работ обсуждается на заседании выпускающей кафедры и утверждается заведующим кафедрой.

Примерная тематика выпускных квалификационных работ: по направлению подготовки *38.04.03 Управление персоналом (профиль «Управление персоналом»)*

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

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

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

4. Совершенствование материального стимулирования персонала предприятия (организации).

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

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

7. Совершенствование механизма мотивации персонала предприятия (организации).

8. Разработка стратегии управления персоналом предприятия (организации).
9. Совершенствование кадровой политики предприятия (организации).
10. Оптимизация кадрового состава предприятия (организации).
11. Совершенствование системы управления персоналом предприятия (организации).
12. Формирование целей системы управления персоналом предприятия (организации).
13. Формирование функций системы управления персоналом предприятия (организации).
14. Совершенствование функционального разделения труда в системе управления персоналом предприятия (организации).
15. Совершенствование организационной структуры системы управления персоналом предприятия (организации).
16. Проектирование взаимосвязей кадровой службы с другими подразделениями организационной структуры управления предприятия (организации).
17. Совершенствование кадрового обеспечения системы управления персоналом предприятия (организации).
18. Совершенствование документационного обеспечения системы управления персоналом предприятия (организации).
19. Совершенствование информационно-технологического обеспечения системы управления персоналом предприятия (организации).
20. Совершенствование нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом предприятия (организации).
21. Разработка кадрового документооборота при найме (адаптации, аттестации, деловой оценке и др.) персонала предприятия (организации).
22. Разработка документационного обеспечения при регламентации труда персонала предприятия (организации).
23. Обоснование структуры и штатной численности службы управления персоналом предприятия (организации).
24. Разработка стратегии управления персоналом предприятия (организации).
25. Совершенствование стратегического управления персоналом как составляющей стратегического управления предприятием (организацией).
26. Совершенствование кадрового планирования на предприятии (в организации).
27. Совершенствование методов определения потребности в персонале предприятия (организации).
28. Совершенствование маркетинга персонала предприятия (организации).
29. Определение и обеспечение потребности предприятия (организации) в персонале.
30. Формирование и совершенствование имиджа предприятия (организации) – работодателя на рынке труда.

31. Совершенствование коммуникационных связей предприятия (организации) с субъектами рынка труда.
32. Определение необходимости использования аутсорсинга в управлении персоналом предприятия (организации).
33. Оптимизация социально-профессиональной и квалификационной структуры персонала предприятия (организации).
34. Совершенствование качественного и количественного состава сотрудников предприятия (организации).
35. Совершенствование процесса найма персонала.
36. Совершенствование процесса подбора и расстановки персонала на предприятии (организации).
37. Совершенствование технологии оценки персонала при найме на предприятие (в организацию).
38. Совершенствование методов отбора персонала на предприятие (в организацию).
39. Совершенствование процесса оценки персонала предприятия (организации).
40. Совершенствование методов оценки персонала предприятия (организации).
41. Разработка методики подготовки и проведения деловой оценки персонала предприятия (организации).
42. Совершенствование управления адаптацией персонала предприятия (организации).
43. Разработка программ адаптации для различных категорий персонала предприятия (организации).
44. Совершенствование видов и направлений адаптационной работы на предприятии (в организации).
45. Совершенствование организации труда персонала предприятия (организации).
46. Совершенствование организации рабочих мест персонала предприятия (организации).
47. Совершенствование организации процесса высвобождения персонала предприятия (организации).
48. Определение необходимости использования методов аутплейсмента в управлении персоналом предприятия (организации).
49. Разработка проекта использования информационных технологий в управлении персоналом предприятия (организации).
50. Формирование модели компетенций для оценки/развития персонала предприятия (организации).
51. Совершенствование оценки персонала предприятия (организации) на основе компетентностного подхода.
52. Совершенствование управления социально-психологической адаптацией персонала на предприятии (в организации).
53. Оптимизация системы управления персоналом предприятия (организации) на основе аутсорсинга.

54. Разработка программы закрепления молодых специалистов на предприятии (в организации).

55. Развитие технологии управления персоналом предприятия (организации) на основе делегирования полномочий.

56. Совершенствование методов управления персоналом предприятия (организации).

57. Совершенствование технологии управления развитием персонала предприятия (организации).

58. Совершенствование организации обучения персонала предприятия (организации).

59. Совершенствование форм и методов обучения персонала предприятия (организации).

60. Организация (формирование) системы непрерывного обучения персонала предприятия (организации).

61. Совершенствование аттестации персонала предприятия (организации).

62. Совершенствование управления карьерой персонала на предприятии (в организации).

63. Совершенствование управления кадровым резервом для замещения руководящих должностей на предприятии (в организации).

64. Разработка системы нематериальных стимулов в управлении персоналом предприятия (организации).

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

2.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения образовательной программы

Оценивание выпускной квалификационной работы осуществляется в два этапа:

1. Предварительное оценивание ВКР – осуществляется руководителем ВКР обучающегося (отзыв), а также рецензентом – представителем базы практики или сторонней организации (рецензия с указанием рекомендуемой оценки)

2. Оценка выпускной квалификационной работы – итоговая оценка выставляется на основании результатов экспертной оценки членов ГЭК, а также защиты ВКР.

Оценочный лист результатов защиты выпускной квалификационной работы

Критерии оценки сформированности компетенций	Код компетенции	Баллы
Предварительная оценка руководителя ВКР		
Соответствие оформления ВКР методическим рекомендациям и требованиям ФГОС ВО	ОПК-2, ОПК-5	30
Использование методологии, инструментария и компьютерной техники	ПК-9	70
Итого		100
Предварительная оценка рецензента ВКР		
Практическая значимость результатов ВКР для организации	ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4	100
Оценка членов ГЭК		
Соответствие результатов поставленной цели ВКР	ОПК-5, ПК-15	75
Полнота и точность ответов на вопросы	УК-4, ПК-6	15
Содержание и оформление презентационного материала	ОПК-2, ОПК-5	10
ИТОГО:		100
Дополнительный показатель:		
Наличие справки (акта) о внедрении	ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4	5

Шкала соотнесения баллов и оценок

Оценка	Количество баллов
5 «отлично»	90-100
4 «хорошо»	75-89
3 «удовлетворительно»	60-74
2 «неудовлетворительно»	0-59

РЕЦЕНЗИЯ

на Программу государственной итоговой аттестации по программе магистратуры направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом (профиль «Управление персоналом»), разработанную кафедрой управления персоналом и экономики труда факультета государственной службы и управления ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»

Представленная для рецензирования Программа государственной итоговой аттестации (ГИА) по программе магистратуры направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом (профиль «Управление персоналом») разработана авторами в соответствии с требованиями действующего Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (далее ФГОС ВО) для подготовки магистров по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» и локальным документом ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», рассматривающим порядок организации и проведения Государственной итоговой аттестации.

Рецензируемая программа содержит все необходимые разделы, разработанные на высоком научном и методическом уровне.

Программа ГИА включает общие положения, требования к результатам освоения ГИА, объем и организацию проведения ГИА, структуру, содержание и организацию проведения государственного экзамена, тематику и организацию проведения защиты выпускных квалификационных работ (магистерских диссертаций), критерии оценивания знаний обучающихся на государственном экзамене и на защите выпускной квалификационной работы, перечень компетенций, которыми должен овладеть обучающийся при сдаче государственного экзамена и защите магистерской диссертации, материально-техническое обеспечение Государственной итоговой аттестации.

Общая трудоемкость ГИА составляет 324 академических часа (9 ЗЕ).

Структура ГИА отражена в учебном плане и включает: подготовку к сдаче и сдачу государственного экзамена (3 ЗЕ) и подготовку к процедуре защиты и защите выпускной квалификационной работы (6 ЗЕ).

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

Отдельное внимание в Программе уделено содержанию билетов Государственного экзамена. Билеты включают комплексные тестовые и

ситуационные задания по таким актуальным направлениям в области управления персоналом, как системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности, теория и практика кадровой политики государства и организации, современные проблемы управления персоналом, рынок труда и управление занятостью, лидерство и руководство в управлении человеческими ресурсами, технологии управления развитием персонала, что, безусловно, является неоспоримым достоинством рецензируемой Программы.

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

В целом, рецензируемая Программа ГИА по программе магистратуры по структуре и содержанию отвечает основным требованиям ФГОС ВО и способствует формированию универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, предусмотренных ОПОП ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (профиль «Управление персоналом»).

Рецензент:

Заведующий кафедрой финансов
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
доктор экономических наук, доцент



В.В. Петрушевская