

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

Факультет государственной службы и управления

Кафедра теории управления и государственного администрирования



**«СУТВЕРЖДАЮ»**

Проректор

Л.Н. Костина

20.08.2022 г.

**ПРОГРАММА  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Направление подготовки	<i>38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»</i>
Магистерская программа	<i>«Региональное управление и местное самоуправление»</i>
Квалификация	<i>Магистр</i>
Форма обучения	<i>Очная, заочная</i>
Общая трудоемкость	<i>9 ЗЕТ</i>
Год начала подготовки по учебному плану	<i>2022</i>

Донецк  
2022



**СОДЕРЖАНИЕ**

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

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. В соответствии с Законом Донецкой Народной Республики «Об образовании» Государственная итоговая аттестация выпускников, завершающих обучение по программам высшего профессионального образования является заключительным и обязательным этапом оценки содержания и качества освоения обучающимися основной образовательной программы по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» (магистерская программа «Региональное управление и местное самоуправление»).

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

Программа составлена в соответствии с требованиями Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования (далее – ГОС ВПО) для подготовки магистров по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» (магистерская программа «Региональное управление и местное самоуправление») и «Порядком организации и проведения Государственной итоговой аттестации в ГОУ ВПО «ДОНАУИГС».

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

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

Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования (далее – ГОС ВПО) по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление», утвержденный приказом Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики от 16.09.2016 г. № 934;

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

Порядок подготовки и защиты дипломных работ обучающихся по образовательным программам бакалавриата в ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики», утвержденный приказом ректора от 27.12.2019 г. № 1241;

Порядок подготовки и защиты магистерских диссертаций обучающихся в ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» (приказ № 687а от 30.06.2021 г.);

Порядок организации и проведения Государственной итоговой аттестации выпускников ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» (приказ ректора от 30.06.2021 г. № 681а);

Порядок о проверке письменных работ обучающихся на наличие плагиата в ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики, утвержденный приказом ректора от 11.06.2018 г. № 544;

Порядок организации балльно-рейтинговой системы оценки качества освоения основных образовательных программ в ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики», утвержденный приказом ректора от 28.12.2018 г. № 1033;

ООП бакалавриата / магистратуры, реализуемая ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление», (магистерская программа «Региональное управление и местное самоуправление»), 2018 год начала подготовки обучающихся.

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

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

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

1.4. **Цель Государственной итоговой аттестации** – выявление уровня теоретической и практической подготовленности выпускника образовательной организации высшего профессионального образования к выполнению профессиональных задач и соответствия его подготовки требованиям ГОС ВПО 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление», (магистерская программа «Региональное управление и местное самоуправление»).

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

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

Успешное прохождение Государственной итоговой аттестации является основанием для выдачи обучающемуся документа о высшем профессиональном

образовании и о квалификации образца, установленного Министерством науки и образования Донецкой Народной Республики.

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

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

1.7. Программа ГИА входит в состав ООП по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» и хранится на выпускающей кафедре.

## **2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

К Государственной итоговой аттестации допускается обучающийся, не имеющий академической задолженности и в полном объеме выполнивший учебный план по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» (магистерская программа «Региональное управление и местное самоуправление»).

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

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

Коды компетенций	Содержание компетенций	Планируемые результаты освоения образовательной программы
ПК-10	Способен вырабатывать решения, учитывающие правовую и нормативную базу	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- правовые основы, теории и механизмы современного государственного и муниципального управления;</li> <li>- источники правового регулирования государственного и муниципального управления;</li> <li>- институты правового обеспечения управления государством и элементы организационных структур по управлению</li> </ul>

		<p>государственной службы</p> <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать действующие нормативно-правовые акты для решения вопросов организации и функционирования государственного и муниципального управления;</li> <li>- анализировать методы государственного управления в ходе разработки решений;</li> <li>- анализировать законодательство и практику его применения, развивать собственного юридическое мышление в сфере правового обеспечения государственного и муниципального управления.</li> </ul> <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками применения нормативно-правовых документов в конкретных ситуациях, возникающих в реальной действительности;</li> <li>- технологиями правового обеспечения государственного и муниципального управления;</li> <li>- навыками анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений, являющихся объектами профессиональной деятельности.</li> </ul>
ПК-13	Способен критически оценивать информацию и конструктивно принимать решение на основе анализа и синтеза	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знать методику проведения анализа и синтеза;</li> <li>- инструменты предоставления обобщенной информации в компактном виде, удобном для ее практического использования при принятии управленческих</li> </ul>

		<p>решений;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знать специфику принятия решений в государственных органах власти и владеть методами принятия решения в условиях неопределенности.</li> </ul> <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- уметь использовать декомпозиционные и композиционные подходы к решению задач оптимизации при моделировании экономических систем и процессов;</li> <li>- уметь группировать, сопоставлять, оценивать и обобщать имеющуюся информацию;</li> <li>- понимать предмет, роль и задачи экономического анализа и синтеза и критически оценивать информацию.</li> </ul> <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- базовыми знаниями основ проведения анализа и синтеза в заданной области исследования;</li> <li>- техникой проведения анализа и синтеза;</li> <li>- методами комбинаторно-морфологического анализа и синтеза рациональных систем в подготовке и принятии управленческих решений.</li> </ul>
	<p>Способен выдвигать инновационные идеи и нестандартные подходы к их реализации</p>	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- научно-методические подходы к планированию и внедрению инновационных механизмов в системе современного государственного управления;</li> <li>- нестандартные подходы к реализации инновационных идей в сфере государственного</li> </ul>



ПК-15		<p>управления;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- перечень основных административно-управленческих процессов и производственных функций, требующих нестандартного подхода к управлению и совершенствованию.</li> </ul>
		<p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать возможность и обосновывать целесообразность внедрения инноваций в системе государственного управления;</li> <li>- выдвигать инновационные идеи и нестандартные подходы к их реализации определять подходы к реализации инновационных идей и продуктов интеллектуального труда;</li> <li>- формировать способности системы и процесса современного государственного управления эффективно отвечать на вызовы инновационно трансформирующегося общества.</li> </ul>
		<p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками оценки и выбора эффективных инновационных механизмов и технологий в системе государственного управления;</li> <li>- навыками теоретического обоснования видов и форм инновационной деятельности;</li> <li>- инструментами информационно-коммуникативного обеспечения инновационного государственного управления.</li> </ul>

ПК-16	Способен к кооперации в рамках междисциплинарных проектов, работе в смежных областях	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы и принципы кооперации в междисциплинарных проектах</li> <li>- основные положения междисциплинарного взаимодействия при разработке проектов в различных областях;</li> <li>- специфику реализации проектов в различных сферах на основе приемов междисциплинарного взаимодействия и кооперации;</li> <li>- продвинутые теории и методологии междисциплинарного взаимодействия при разработке проектов в различных областях.</li> </ul>
	<p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать методы кооперации в рамках междисциплинарных проектов, работы в смежных областях;</li> <li>- применять базовые знания по междисциплинарному взаимодействию и кооперации при разработке проектов;</li> <li>- осуществлять организационно-методическое руководство междисциплинарными проектами, работе в смежных областях;</li> <li>- анализировать, формировать и решать проектные задачи по междисциплинарному взаимодействию и кооперации в различных сферах.</li> </ul>	
	<p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками аналитической деятельности в области прикладных аспектов</li> <li>- базовыми приемами междисциплинарного взаимодействия и кооперации при разработке проектов;</li> </ul>	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- методиками проектного управления и междисциплинарного взаимодействия и кооперации;</li> <li>- методологией междисциплинарной проектной деятельностью в сфере государственного и муниципального управления на продвинутом уровне.</li> </ul>
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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

Коды компетенций	Содержание компетенций	Планируемые результаты освоения образовательной программы
ОПК-6	Способен организовывать проектную деятельность; моделировать административные процессы и процедуры в органах власти	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- теоретические и методологические основы проектной деятельности, моделирования административных процессов и процедур в органах власти;</li> <li>- основы организации проектной деятельности, администрирования процессов и процедур;</li> <li>- современные технологии проектной деятельности и моделирование административных процессов.</li> </ul>
		<p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять методологические подходы, методы и приемы организации проектной деятельности, моделирования административных процессов и процедур в органах власти</li> <li>- организовывать проектную деятельность;</li> <li>- моделировать административные процессы и процедуры в органах власти.</li> </ul>

		<p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками использования организации проектной деятельности;</li> <li>- навыками моделирования административных процессов и процедур в органах власти;</li> <li>- навыками оценки проектной деятельности в органах власти.</li> </ul>
ПК-2	<p>Владеет организационными способностями, умением находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях</p>	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- технологии принятия организационных управленческих решений в сфере государственного и муниципального управления;</li> <li>- общую методологию и технологию принятия организационных управленческих решений в сфере государственного и муниципального управления;</li> <li>- способы принятия организационных управленческих решений в сфере государственного и муниципального управления, в том числе и в кризисных ситуациях.</li> </ul>
		<p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- находить организационные управленческие решения в сфере государственного и муниципального управления;</li> <li>- принимать организационные управленческие решения в сфере государственного и муниципального управления;</li> <li>- находить и принимать организационные управленческие решения в сфере государственного и муниципального управления я, в том числе и в кризисных ситуациях.</li> </ul>
	<p><i>Владеть:</i></p>	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- методами и технологиями принятия организационных управленческих решений;</li> <li>- приемами принятия организационных управленческих решений;</li> <li>- организационными способностями, умением находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях.</li> </ul>
ПК-4	Способен к анализу и планированию в области государственного и муниципального управления	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- приемы анализа в области государственного и муниципального управления;</li> <li>- методологию анализа и планирования в области государственного и муниципального управления.</li> </ul> <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать и планировать в области государственного и муниципального управления;</li> <li>- анализировать и планировать при любых входных данных в области государственного и муниципального управления производить оценку состояния профессионализма управленческого звена в исследуемой организации;</li> <li>- анализировать и адаптировать лучшие примеры зарубежной практики организации государственного управления применительно к исследуемому объекту.</li> </ul> <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- приемами анализа и планирования любых секторов деятельности в области</li> </ul>

		<p>государственного и муниципального управления;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками поиска необходимых для научного исследования материалов о новых методах и механизмах государственного управления, систематизации и обобщения в тексте магистерской диссертации полученной информации;</li> <li>- навыками и приемами разработки предложений и рекомендаций по совершенствованию механизмов современного государственного управления.</li> </ul>
ПК-8	<p>Владеет принципами и современными методами управления операциями в различных сферах деятельности</p>	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные принципы управления операциями в различных сферах деятельности;</li> <li>- современные методы управления операциями в различных сферах деятельности</li> </ul> <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать основные принципы управления операциями в различных сферах деятельности;</li> <li>- применять современные методы управления операциями в различных сферах деятельности;</li> <li>- оценивать современные методы управления операциями в различных сферах деятельности.</li> </ul> <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принципами управления операциями в различных сферах деятельности;</li> <li>- современными методами управления операциями в различных сферах деятельности;</li> <li>- современными методами оценки управления операциями в</li> </ul>

ПК-10	Способен выработать решения, учитывающие правовую и нормативную базу	различных сферах деятельности
		<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- правовые основы, теории и механизмы современного государственного и муниципального управления;</li> <li>- источники правового регулирования государственного и муниципального управления;</li> <li>- институты правового обеспечения управления государством и элементы организационных структур по управлению государственной службы</li> </ul>
		<p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать действующие нормативно-правовые акты для решения вопросов организации и функционирования государственного и муниципального управления;</li> <li>- анализировать методы государственного управления в ходе разработки решений;</li> <li>- анализировать законодательство и практику его применения, развивать собственного юридическое мышление в сфере правового обеспечения государственного и муниципального управления.</li> </ul>
<p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками применения нормативно-правовых документов в конкретных ситуациях, возникающих в реальной действительности;</li> <li>- технологиями правового обеспечения государственного и муниципального управления;</li> <li>- навыками анализа различных</li> </ul>		

		правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений, являющихся объектами профессиональной деятельности.
ПК-11	Способен осуществлять верификацию и структуризацию информации, получаемой из разных источников	<i>Знать:</i> - основные виды информации и её источники; - методы сбора и анализа информации; - основы формирования баз информации.
		<i>Уметь:</i> - оценивать полноту и качество собранной информации; - применять специализированные методы сбора и анализа информации; - использовать основные характеристики современного информационного пространства, для сбора информации.
		<i>Владеть:</i> - современными информационными технологиями, позволяющими оптимизировать процесс сбора информации; - первичными навыками обработки и защиты информации; - методами верификации и интерпретации информации.
ПК-12	Способен использовать информационные технологии для решения различных исследовательских и административных задач	<i>Знать:</i> - понятие информационных технологий, их виды и системы организации информационных процессов в различных областях деятельности человека; - основы научно-исследовательской работы; - особенности применения информационных технологий в



		<p>государственном и муниципальном управлении.</p> <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- работать с базовым набором информационных технологий;</li> <li>- формировать и решать научно-исследовательские задачи;</li> <li>- формировать и решать административные задачи на государственном и муниципальном уровне.</li> </ul> <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками применения специализированных информационных технологий в области государственного и муниципального управления;</li> <li>- навыками применения информационных технологий в научно-исследовательской работе;</li> <li>- способностью подбора информационных технологий для решения конкретных задач.</li> </ul>
ПК-14	<p>Способен систематизировать и обобщать информацию, готовить предложения по совершенствованию системы государственного и муниципального управления</p>	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- главные теоретические концепции и идеи в области государственной и муниципальной политики;</li> <li>- инновационные технологии и системный подход в работе органов власти и управления;</li> <li>- методы и инструменты повышения эффективности и результативности государственного и муниципального управления.</li> </ul> <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понимать общую методологию и сущность системы государственного и муниципального управления, взаимосвязь с управлением</li> </ul>

		<p>экономическими и социальными процессами;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать политическую, экономическую, правовую, социальную среду реализации государственного и муниципального управления;</li> <li>- владеть практическими навыками разработки рекомендаций органам государственного и муниципального управления по эффективному решению актуальных проблем государственного управления, в том числе модернизации системы государственного управления.</li> </ul> <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- представлением об основных тенденциях развития и модернизации (реформирования) государственного и муниципального управления с учетом мировой административной практики;</li> <li>- знаниями о структуре общественных проблем и на этой основе определять цели и приоритеты государственного и муниципального управления;</li> <li>- методиками разработки механизма согласования общественных интересов в процессе реализации и оценки государственной политики, реализации местного самоуправления.</li> </ul>
ПК-15	Способен выдвигать инновационные идеи и нестандартные подходы к их реализации	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- научно-методические подходы к планированию и внедрению инновационных механизмов в системе современного</li> </ul>

		<p>государственного управления;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- нестандартные подходы к реализации инновационных идей в сфере государственного управления;</li> <li>- перечень основных административно-управленческих процессов и производственных функций, требующих нестандартного подхода к управлению и совершенствованию.</li> </ul> <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать возможность и обосновывать целесообразность внедрения инноваций в системе государственного управления;</li> <li>- выдвигать инновационные идеи и нестандартные подходы к их реализации определять подходы к реализации инновационных идей и продуктов интеллектуального труда;</li> <li>- формировать способности системы и процесса современного государственного управления эффективно отвечать на вызовы инновационно трансформирующегося общества.</li> </ul> <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками оценки и выбора эффективных инновационных механизмов и технологий в системе государственного управления;</li> <li>- навыками теоретического обоснования видов и форм инновационной деятельности;</li> <li>- инструментами информационно-коммуникативного обеспечения инновационного государственного управления.</li> </ul>
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### 3. ОБЪЕМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

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

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

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

Виды учебной работы	В академических часах	В зачетных единицах
<b>Общая трудоемкость ГИА по учебному плану</b>		
<i>Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена</i>		
Контактная работа (КР):	<b>12</b>	<b>0,3</b>
Самостоятельная работа (СР):	<b>96</b>	<b>2,7</b>
Подготовка к сдаче государственного экзамена	<b>108</b>	<b>3,0</b>
<b>Вид контроля: сдача государственного экзамена</b>		
<i>Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы</i>		
Контактная работа (КР):	<b>34</b>	<b>1,0</b>
Самостоятельная работа (СР):	<b>182</b>	<b>5,0</b>
Выполнение, написание и оформление ВКР	<b>216</b>	<b>6,0</b>
<b>Вид контроля: защита ВКР</b>		

### 4. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Организация и проведение Государственной итоговой аттестации проводится в соответствии с «Порядком организации и проведения Государственной итоговой аттестации в ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» (приказ ректора от 28.02.2020 г. № 299).

### 5. СТРУКТУРА ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

Государственный экзамен (итоговый междисциплинарный экзамен по направлению подготовки) включает ключевые и практически значимые вопросы по

обязательным дисциплинам базовой и вариативной части профессионального цикла учебного плана.

Государственный экзамен по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» (магистерская программа «Региональное управление и местное самоуправление») проводится в письменной форме.

Дисциплины базовой части профессионального цикла:

1. Теория и механизмы современного государственного управления.
2. Кадровая политика и кадровый аудит.
3. Управление общественными связями в государственной и муниципальной службе.

Дисциплины вариативной части профессионального цикла:

1. Администрирование в государственном управлении.
2. Менеджмент организаций.

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

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

## **6. СОДЕРЖАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА**

### **6.1. «Теория и механизмы современного государственного управления»**

Содержание дисциплины.

Раздел 1. Теоретико-методологические основы развития государственного управления

Тема 1.1. Верховная власть и ее роль в развитии государственной политики.

Тема 1.2. Государственная политика как фактор жизнеобеспечения общества.

Тема 1.3. Теоретические и практические аспекты формирования государственного управления

Тема 1.4. Государственное управление как сложное, многоаспектное явление социального управления

Тема 1.5. Субъективные факторы и ресурсное обеспечение развития государственного управления

Тема 1.6. Роль системного подхода в развитии государственного управления

Тема 1.7. Цели, целеполагание и целереализация в государственном управлении

Тема 1.8. Государственно-управленческая деятельность

Тема 1.9. Основные технологии современного государственного управления

## Раздел 2. Механизмы современного государственного управления

Тема 2.1. Конституционные основы развития механизмов государственного управления

Тема 2.2. Методологические основы развития механизмов государственного управления

Тема 2.3. Конституционные модели формирования механизмов государственного управления

Тема 2.4. Общественный контроль в современном государственном управлении

Тема 2.5. Государственная служба в механизме государственного управления

Тема 2.6. Муниципальное управление как базовый механизм децентрализации полномочий органов государственного управления

Тема 2.7. Кадровая политика в системе государственного управления

Тема 2.8. Профессиональная культура в системе государственного управления

Тема 2.9. Эффективность государственного управления

Рекомендованная литература

а) основная

- Егорова, М. В. Теория и механизмы современного государственного управления: учебное пособие для студентов ОУ «магистр» направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (магистерская программа «Менеджмент организаций») Донецк: ДонАУиГС, 2018

б) дополнительная

- Шемяков, А.Д. Основы государственного и муниципального управления: учебное пособие / А. Д. Шемяков. – Донецк: ДонГУУ, 2016
- Шемяков, А.Д. Общественный контроль в государственном и муниципальном управлении: учебное пособие Донецк: ДонАУиГС, 2019

### **6.2. «Кадровая политика и кадровый аудит»**

Содержание дисциплины.

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

Тема 1.1. Теоретические основы кадровой политики организации

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

Тема 1.3. Методологические основы разработки кадровой политики и кадровой стратегии

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

Тема 2.1. Основные направления кадровой политики организации

Тема 2.2. Использование кадровых технологий в кадровой политике организации

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

Раздел 3. Теоретические основы кадрового аудита и технологии его проведения

Тема 3.1. Теоретические основы кадрового аудита

Тема 3.2. Технологии проведения кадрового аудита

Рекомендованная литература

а) основная

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

б) дополнительная

- Калмыкова, О. Ю. Управление кадровыми рисками в организации: учебное пособие / О. Ю. Калмыкова, Н. В. Соловова, Т. С. Латушкина. – Самара: Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2018. — 162 с. — ISBN 978-5-7964-2106-2. – Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/90964.html>
- Степанова, С. М. Кадровые ресурсы. Актуальные вопросы управления: учебное пособие / С. М. Степанова, Н. Ю. Челнокова, О. К. Луховская. – Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018. – 146 с. – ISBN 978-5-4486-0213-9. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/73330.html>
- Кадровый потенциал региона: методика статистической оценки, моделирования и прогнозирования: монография / А. Н. Герасимов, Е. И. Громов, Ю. С. Скрипниченко, О. П. Григорьева. – Ставрополь: АГРУС, 2019. – 140 с. – ISBN 978-5-9596-1529-1. – Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/109381.html>

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

Содержание дисциплины.

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

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

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

Тема 1.3. Организация работы со средствами массовой информации

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

Тема 2.1. Особенности работы с интернет-коммуникациями

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

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

Тема 2.4. Организация PR-проектов в органах государственной власти

Тема 2.5. Особенности связей с общественностью в органах муниципальной власти

Рекомендованная литература

а) основная

- Связи с общественностью (Public Relations): учебное пособие / сост. В.Ж. Попов. – Донецк: ДонГУУ, 2008

б) дополнительная

- Линда Чилдерс Хон, Джеймс Грунинг «Руководящие принципы для измерения взаимоотношений в области связей с общественностью» – 106К [Электронный ресурс] – режим доступа – <http://www.blagodeteleva-vovk.com/biblioteka/index.shtml>
- Королько В.Г. Основы публик рилейшнз. [Электронный ресурс] : М., «Рефл-бук», К.: «Ваклер» – 2000. – режим доступа: <http://eur.ru/Catalog/71-16.asp>

#### **6.4. «Администрирование в государственном управлении»**

Содержание дисциплины.

Раздел 1. Теоретические основы и методические аспекты администрирования в государственном управлении

Тема 1.1. Возникновение и развитие теории администрирования

Тема 1.2. Принципы административного управления и их сущность

Тема 1.3. Природа и состав функций административного управления



Тема 1.4. Последовательные и непрерывные функции административного управления

Раздел 2. Организационно-методологические аспекты администрирования в государственном управлении

Тема 2.1. Методы административного управления

Тема 2.2. Построение оптимальной структуры управления

Тема 2.3. Коммуникации и информационное обеспечение в системе государственного управления

Тема 2.4. Развитие системы администрирования в государственном управлении

Рекомендованная литература

а) основная

- Л. С. Ляхова Кадровое администрирование и делопроизводство : учебное пособие ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2019

б) дополнительная

- В. В. Дорофиенко, Р. В. Ободец, О. А. Удалых, С. В. Захаров, В. В. Кирдеев Управление изменениями: учебное пособие ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2018
- Рыбкина М. В. Антикризисное управление: учебное пособие Ульян. гос. техн. ун-т. – Ульяновск: УлГТУ, 2020

## **6.5. «Менеджмент организаций»**

Содержание дисциплины.

Раздел 1. Общая теория управления. Методологические основы менеджмента

Тема 1.1. Общая теория управления. Закономерности управления различными системами

Тема 1.2. Методологические основы менеджмента. Инфраструктура менеджмента

Тема 1.3. Моделирование ситуаций и разработка решений

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

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

Тема 2.2. Мотивация деятельности в менеджмента

Тема 2.3. Регулирование и контроль в системе менеджмента

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

Тема 3.1. Динамика групп и лидерство в системе менеджмента. Управление человеком и управление группой

Тема 3.2. Конфликтность в менеджменте

Тема 3.3. Факторы эффективности

Рекомендованная литература

а) основная

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

б) дополнительная

- Теоретико-методологические основы развития менеджмента : коллективная монография / Минобрнауки ДНР, ГОУ ВПО «ДонАУиГС». Кафедра менеджмента непромышленной сферы ; под общ. ред. В. В. Дорофиевко. – Донецк : ГОУ ВПО «ДонАУиГС», 2020.– 287 с.
- Ларионов Г.В. Организационное поведение: учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: НИЦ МИСИ, 2021. – 186 с. – Текст : электронный // Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=45426677>
- Герасимов, В. В. Процессный подход в менеджменте: учебное пособие / В. В. Герасимов, Н. И. Нижальская, А. А. Шерстяков. — Новосибирск : Новосибирский государственный архитектурно-строительный университет (Сибстрин), ЭБС АСВ, 2019. — 93 с. — ISBN 978-5-7795-0894-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/107635.html>

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

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

Типовые практические/ситуационные задания выносимые на Государственный  
экзамен

№ задания	Содержание задания
<b>1. Теория и механизмы современного государственного управления</b>	
1	<p>Комплексная квалификационная задача</p> <p>1. Исходная информация</p> <p>На территории вновь образованного государства начался процесс строительства государственности. На начальном этапе была принята Конституция, в которой провозглашено строительство демократическо-правового, социального государства. В соответствии с принципом разделения властей сформирована вертикаль государственного управления:</p> <p>руководитель государства – Глава государства; законодательные органы – Народный Совет; исполнительные органы – Правительство; органы судебной власти – Верховный и иные суды.</p> <p>Глава государства по Конституции является высшим должностным лицом и главой исполнительной власти.</p> <p>Мотивируя особыми условиями, сложившимися в стране Глава государства принимает самостоятельное решение (в виде Указа) об отмене действия пункта статьи Конституции в части заслушивания его ежегодных отчетов о результатах деятельности Правительства. Этот документ был направлен для исполнения в Народный Совет.</p> <p>Председатель Народного совета не согласился с принятием такого решения и предупредил Главу государства о нарушении им Конституции страны.</p> <p>Глава государства обвинил Председателя Народного Совета в непонимании сложившейся в стране ситуации и в препятствовании выполнения его решений.</p> <p>Возник конфликт между двумя ветками власти.</p> <p>2. Задание</p> <p>Вы председатель Народного Совета: руководствуясь Конституцией, подготовьте обоснование правомочности или неправомочности принятого Указа Главы государства;</p> <p>на ваш взгляд, существует ли механизм воздействия Народного Совета на Главу государства в случае превышения делегированных ему полномочий;</p>

	<p>при наличии такого механизма, дайте определение и изложите суть его действия;</p> <p>при отсутствии, предложите свой вариант такого механизма;</p> <p>подготовьте соответствующий проект постановления Народного Совета.</p> <p>предложить порядок действий Народного Совета, направленный на нормализацию взаимоотношений двух веток власти.</p> <p><b>3. Информационное обеспечение.</b></p> <p>Конституция Донецкой Народной Республики (ст. 69). Принята Верховным Советом Донецкой Народной Республики 14 мая 2014 года (Постановление № 1-1 от 14 мая 2014 года).</p> <p>Конституция Российской Федерации (ст. 93). "(принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)</p> <p>Закон «О статусе депутата Народного Совета Донецкой Народной Республики» (Принят Народным Советом 15 августа 2015 года, Постановление № I-300П-НС)</p> <p>«Положение о комитетах Народного Совета Донецкой Народной республики и их функциях». (Постановление Народного Совета Донецкой Народной Республики от 12 декабря 2014 года № I-41П-НС, с изменениями, внесенными Постановлением от 16.02.2017 № I-767П-НС).</p> <p>«Регламент Народного Совета Донецкой Народной Республики», принят Постановлением Народного Совета 28 ноября 2014 года С изменениями, внесенными Постановлением Народного Совета № I-51П-НС от 26.12.2014 года № I-325П-НС от 04.09.2015 года № I-766П-НС от 16.02.2017 года.</p>
<b>2. Кадровая политика и кадровый аудит</b>	
2	<p>Комплексная квалификационная задача</p> <p><b>1. Исходная информация.</b></p> <p>Оценка персонала – это сложная система выявления характеристик сотрудников, которая направлена на то, чтобы помочь руководителю организации в принятии управленческих решений по увеличению результативности работы подчиненных. Оценка тесно связана с такими основными функциями управления персоналом как кадровое планирование, подбор персонала, обучение персонала, формирование кадрового резерва, анализ работы персонала, развитие персонала, система материального стимулирования.</p> <p>Многие методы оценки персонала, которые используются сегодня,</p>

	<p>сложилось еще в прошлом веке. Однако в ходе эволюции эти методы подверглись значительной трансформации.</p> <p>2. Задание.</p> <p>Вы заместитель руководителя предприятия, отвечающего за качество работы персонала. С целью внесения рекомендаций руководителю предприятия, по организации проверки качества работы персонала, вам необходимо:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Указать существующие методы оценки персонала.</li> <li>2. Для организации работы по оценке персонала, из числа распространенных методов, выбрать, по вашему мнению, наиболее эффективные (укажите их).</li> </ol> <p>3. Информационное обеспечение.</p> <p>Управление персоналом / Ю. Г. Одегов, Л. В. Карташова. – М.: Издательство «Экзамен», 2018. – 256 с.</p> <p>Верещагин Ю.Ф., Ерунов В.П. Рейтинговая система оценки знаний студентов, деятельности преподавателей и подразделений вуза: учеб. пособие. – Оренбург: ОГУ, 2019. – 105 с.</p> <p>Иванова С. Оценка компетенций методом интервью. Универсальное руководство. – М.: Альпина паблишер, 2018. – 160 с.</p> <p>Шевченко Т.В. Нестандартные методы оценки персонала. — М.: Ай Пи Эр Медиа, 2020.</p> <p>Оценка персонала. (Электронный ресурс). - Режим доступа: <a href="http://www.bereg.ru/sprav_info/bisnes/trud/personal.shtml">http://www.bereg.ru/sprav_info/bisnes/trud/personal.shtml</a></p> <p>Клочков А. КРІ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов. – М.: Эксмо, 2019. -160 с.</p>
<b>3. Управление общественными связями в государственной и муниципальной службе</b>	
3	<p>Комплексная квалификационная задача</p> <p>1. Исходная информация.</p> <p>Вы – Глава Амвросиевской районной администрации, к вам поступил звонок от председателя Амвросиевского цементного комбината о том, что ему выписано предписание депутатом Народного Совета, членом Комитета Народного Совета по природопользованию, экологии, недрам и природным ресурсам, о приостановке деятельности предприятия в связи с чрезмерными промышленными выбросами в атмосферу и не принятием мер по их сокращению.</p> <p>Председатель правления Амвросиевского цементного комбината</p>

	<p>проинформировал вас об отказе выполнять выписанное предписание, мотивируя тем, что действие депутата противоречат законодательству.</p> <p>2. Задание. Опираясь на приобретенные в процессе обучения знания, существующие законодательные и внутренние нормативно-правовые акты Вам необходимо: принять решение о правомочности или не правомочности действий депутата Народного Совета; указать действующие законодательные и иные нормативно-правовые акты, определяющие полномочия органа законодательной власти и депутатов Народного Совета; предложить свой вариант урегулирования возникшего конфликта.</p> <p>3. Информационное обеспечение. Конституция Донецкой Народной Республики. Принята Верховным Советом Донецкой Народной Республики 14 мая 2014 года (Постановление № 1-1 от 14 мая 2014 года). Закон «О статусе депутата Народного Совета Донецкой Народной Республики» (Принят Народным Советом 15 августа 2015 года, Постановление №I-300П-НС) «Положение о комитетах Народного Совета Донецкой Народной республики и их функциях». (Постановление Народного Совета Донецкой Народной Республики от 12 декабря 2014 года № I-41П-НС, с изменениями, внесенными Постановлением от 16.02.2017 №1-767П-НС). «Регламент Народного Совета Донецкой Народной Республики», принят Постановлением Народного Совета 28 ноября 2014 года С изменениями, внесенными Постановлением Народного Совета № I-51П-НС от 26.12.2014 года № I-325П-НС от 04.09.2015 года № I-766П-НС от 16.02.2017 года. Закон «Об охране окружающей среды». Принят Народным Советом Председатель Донецкой Народной Республики Народного Совета 30 апреля 2015 года (Постановление №I-162П-НС).Комплексная квалификационная задача</p>
<b>4. Администрирование в государственном управлении</b>	
4	<p>1. Исходная информация. Вас назначили руководителем администрации города Харцызск. Вам необходимо принять на работу рядовых специалистов в департамент социальной защиты населения. При подборе кадров в органы государственного управления, внутренними нормативно-правовыми актами, рекомендуется учитывать</p>

следующий перечень качеств, которыми должен обладать современный работник органа власти:

Компетентность в избранной сфере управления.

Способность эффективно действовать в условиях рынка.

Высокие нравственные качества: честность, правдивость, скромность, высокая требовательность к себе и к другим, развитые чувства долга и ответственности.

Детальное знание основ менеджмента.

Умение стратегически мыслить, предугадывать тенденции развития сферы социальной защите населения, организовывать свою работу с учетом перспективы.

Способность к овладению основами маркетинга.

Стремление к постоянному обновлению собственных знаний, поддержание их в соответствии с растущими потребностями социальной сферы общества.

Уметь обеспечивать при любых рыночных ситуациях оптимальные хозяйственные результаты.

Глубокое знание человеческой психологии, способов контактирования с людьми

Умение формировать коллектив с высоким творческим потенциалом.

Иметь организаторские навыки по работе с общественностью.

Способность организовывать, координировать, направлять и контролировать деятельность подчиненных.

Стремление к наиболее рациональному распределению функций между собой и сотрудниками, объективная оценка результатов своей и сотрудников деятельности.

Справедливость во взаимоотношениях с подчиненными, умение завоевывать их доверие, создавать в коллективе благоприятный психологический климат.

Единство слова и дела, оперативность и гибкость в работе, умение самостоятельно и своевременно принимать оптимальное решение, добиваться исполнения его подчиненными.

Забота о повседневных нуждах работников, их здоровья и работоспособности.

## 2. Задание.

Из указанного перечня качеств, которыми должен обладать современный работник органа государственного управления вам необходимо выбрать те которые, на ваш взгляд, наиболее подходят при подборе рядовых сотрудников в департамент по

	<p>социальной защите населения.</p> <p>Используя полученные знания в процессе обучения, укажите дополнительные качества которыми, на ваш взгляд, должен обладать современный работник департамента по социальной защите населения.</p> <p>3. Информационное обеспечение.</p> <p>Шемяков А.Д. Управление в социальной сфере: учебное пособие для студентов ОУ «магистр» направления подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление», магистерские программы: «Региональное управление и местное самоуправление», «Инновационный и проектный менеджмент», «Управление проектами» / А.Д. Шемяков, В.В. Стрелецкий - Донецк: ДонАУиГС, 2018. – 298 с.</p> <p>Ильенкова С.Д. Социальный менеджмент: учебно-методический комплекс / С.Д. Ильенкова, В.И. Кузнецов. – М.: Изд. Центр ЕАОИ, 2008. -116 с.</p> <p>Холостова Е.И. Социальная политика: учебник / Е.И. Холостова, Г.И. Климантова. – М.: Юрайт, 2020. 367 с.</p> <p>Афонин, Ю.А. Социальный менеджмент: учебник / Ю.А. Афонин, А.П. Жабин, А.С. Панкратов. - М.: Изд-во МГУ, 2018. -320 с.</p> <p>Зуб А.Т. Лидерство в менеджменте / А.Т. Зуб, С.Г. Смирнов. - М.: ЗАО «Принт-Ателье», 2019. -216 с.</p> <p>Иванова С.В. Развитие потенциала сотрудников: профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации / С.В. Иванова. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2018. - 278 с.</p> <p>Федеральный закон от 28.12.2013 N 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» // СЗ РФ.2013. N 52 (часть I). Ст. 7007.</p>
<b>5. Менеджмент организаций</b>	
5	<p>Комплексная квалификационная задача</p> <p>1. Исходная информация.</p> <p>В марте текущего, в ОАО «Станкормаль», при средней установленной продолжительности рабочего дня 8,1 часа и занятых рабочих мест – 980 предприятие отработало 24 дня.</p> <p>При этом количество человеко-дней составило:</p> <p>в первой смене – 20500;</p> <p>во второй – 18500;</p> <p>в третьей – 6000.</p> <p>Общее количество неявок составило 2850 человеко-дней, в том числе очередные отпуска - 1350, праздничные и выходные - 6500 человеко-дней.</p> <p>В целом за месяц отработано 351 000 человеко-дней.</p>



	<p>2. Задание: Вы главный экономист ОАО «Станкормаль», вам необходимо: определить фонды рабочего времени и показатели их использования; среднесписочную численность работников; среднюю фактическую продолжительность рабочего дня и коэффициент его использования; коэффициент сменности работников; коэффициент использования сменного режима.</p> <p>3. Информационное обеспечение. Степанов И.С. Теория и практика организации рабочего времени. - М.: БЕК, 2017. – 345 с. Управление организацией./Под ред. А.Г.Поршнева и др. - М.: ИНФРА-М, 2018. – 278с. Абрамов А. Е. Основы анализа финансовой, хозяйственной и инвестиционной деятельности предприятия в 2-х ч. М.: Экономика и финансы АКДИ, 2020. – 305 с. Зубкова А., Шкурко С. Рабочее время / /Человек и труд. – 2020. - №11. – С. 23-27 Никифорова Н. Учет рабочего времени // Экономика и жизнь, 2018.- №3. – С. 21-24</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Типовые тестовые задания выносимые на Государственный экзамен**

№ задания	Содержание задания
<b>1. Теория и механизмы современного государственного управления</b>	
1	<p>Суть управления означает:</p> <p>А. Упорядочение взаимосвязей между элементами любой системы; Б. Сложный универсальный общественный феномен обеспечивающий достижение цели; В. Выполнение функции организованных систем, которая обеспечивает сохранение их структуры, поддержку режима деятельности, достижения поставленной цели; Г. Осуществление управляющего влияния на соответствующие объекты.</p>
2	<p>На ваш взгляд, какая из школ управления, разработала более общие и в определённой степени формальные принципы организации труда и управления:</p> <p>А. Эмпирическая школа;</p>

	<p>Б. Школа человеческих отношений;</p> <p>В. Школа социальных систем;</p> <p>Г. Школа административно-бюрократического подхода.</p>
3	<p>5. Социальное управление – это:</p> <p>А. Важнейший институт самосохранения и постоянного возобновления общественной жизни;</p> <p>Б. Взаимодействие людей и социальных групп, которые они образуют;</p> <p>В. Осуществление целеустанавливающего, организующего и регулирующего влияния на совместную (коллективную) деятельность людей с целью эффективного достижения общих результатов в соответствии с реальными общественными потребностями;</p> <p>Г. Явление, которое возникло и развивалось в течение всей истории человечества.</p>
4	<p>Стимулирование – это:</p> <p>А. Порядок формирования, построения и функционирования организации;</p> <p>Б. Форма уважительного отношения к человеку, создания атмосферы здоровой заинтересованности людей;</p> <p>В. Совокупность методов, обеспечивающих атмосферу здоровой заинтересованности людей и взаимную моральную поддержку в процессе совместной деятельности;</p> <p>Г. Важнейший метод управляющего воздействия посредством объективной оценки и поощрения достижений и реальных заслуг.</p>
5	<p>Системный подход в науке управления рассматривается как:</p> <p>А. Направление методологии научного познания, в основе которого лежит рассмотрение объекта как системы: целостного комплекса взаимосвязанных элементов;</p> <p>Б. Совокупность различных методов управления определяющихся сложившейся ситуацией в системе управления;</p> <p>В. Процесс рассмотрения взаимосвязанных функции управления по достижению поставленных целей в системе государственного управления;</p> <p>Г. Обеспечение социальных связей, на базе которых возникают государственно-управленческие отношения.</p>
6	<p>Целеполагание, по мнению ученых – это:</p> <p>А. Способ достижения гармонии интересов государства, элиты,</p>

	<p>чиновников, бизнесменов, ученых и рядовых граждан;</p> <p>Б. Продукт субъективного отражения объективной реальности с последующим выходом на активные практические действия;</p> <p>В. Эпицентр управленческой деятельности, где люди в концентрированном виде ставят и получают ответы на вопросы: ради чего система существует, что является главным в ее деятельности, чем мотивирована деятельность и каковы пределы социальной ответственности и т.п.;</p> <p>Г. Внутренне побуждение мотивов деятельности властей во имя удовлетворения насущных потребностей и интересов общества.</p>
7	<p>«Дерево целей» – это:</p> <p>А. Совокупность закономерностей целеобразования и формирования иерархических структур;</p> <p>Б. Обоснованность и однозначность понимания решения поставленных задач;</p> <p>В. Метод ориентированный на получение относительно устойчивой структуры целей, проблем, направлений;</p> <p>Г. Совокупность нормативно-правовых актов регулирующих деятельность органов государственной власти.</p>
8	<p>По мнению Алексиса де Токвиля, который утверждал, что демократия не гарантирует наиболее квалифицированное управление, но она производит то, что часто не могут создать способнейшие правительства, а именно:</p> <p>А. Всепроникающую и неумную активность, сверхмощную силу и неотделимую от нее энергию, которая способна творить чудеса, какими бы неблагоприятными ни были эти обстоятельства;</p> <p>Б. Благополучие граждан, обеспечение политической свободы и широкое участие членов партий и общественных движений в политической жизни общества;</p> <p>В. Форму организации власти, научившиеся грамотно использовать плановые начала в социально ориентированном регулировании рыночных отношений;</p> <p>Г. Способ обеспечения национальной безопасности и демографического развития государства.</p>
9	<p>Система сдерживания и противовесов – это:</p> <p>А. Комплексный, многоаспектный и многофункциональный государственно-правовой феномен, основными признаками которого является относительная обособленность, возможность самостоятельного</p>

	<p>действия с одновременным обеспечением единства с другими элементами этой системы, а также наличие стойких связей с демократическими принципами;</p> <p>Б. Совокупность механизмов осуществляющих разделение властей в государстве;</p> <p>В. Комплексный механизм, осуществляющий воспитательно-стимулирующее влияние на ветви власти, а также обеспечивающий взаимное равновесие и взаимное сдерживание ветвей власти;</p> <p>Г. Метод реализация полномочий органов исполнительной власти на территории соответствующей административно-территориальной единицы.</p>
10	<p>Механизм государственного управления – это:</p> <p>А. Структурно оформленная система воздействия на общественные процессы государственной службы и ее персонала, государственных фондов и учреждений с целью реализации эффективной управленческой деятельности;</p> <p>Б. Организационная структура органов, учреждений, организаций, должностных лиц и властных структур местного самоуправления деятельность, которой направлена на организацию эффективного взаимодействия субъектов и объектов в обществе;</p> <p>В. Функционально и иерархически упорядоченная система государственных и муниципальных органов, организаций, предприятий и учреждений, которая обеспечивается единством государственной власти, единым правовым пространством и едиными принципами деятельности всех входящих в неё структур;</p> <p>Г. Система законов и нормативных актов, положений, инструкций, приказов и распоряжений, направленных на организацию управленческой деятельности органов власти.</p>
<b>2. Кадровая политика и кадровый аудит</b>	
1	<p>Что представляет процесс набора персонала:</p> <p>А. Создание достаточно представительного списка квалифицированных кандидатов на вакантную должность;</p> <p>Б. Прием сотрудников на работу;</p> <p>В. Процесс селекции кандидатов, обладающих минимальными требованиями для занятия вакантной должности;</p> <p>Г. Профессиональное испытание.</p>

2	<p>К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся:</p> <p>А. Психологические тесты;          Б. Проверка знаний;          В. Проверка профессиональных навыков;          Г. Графические тесты.</p>
3	<p>Документ, в котором сообщается информация относительно рабочих заданий, обязанностей и ответственности, связанных с конкретной должностью, называется:</p> <p>А. Должностная инструкция;          Б. Перечень квалификационных требований;          В. Положение о правах и обязанностях работника;          Г. Трудовой договор.</p>
4	<p>Процесс выявления потребности организации в человеческих ресурсах и составления планов по удовлетворению этих потребностей, называется:</p> <p>А. Прогноз потребности в персонале;          Б. Планирование человеческих ресурсов;          В. Разработка программы по созданию резерва;          Г. Планирование преемственности.</p>
5	<p>Процесс выявления потребности организации в человеческих ресурсах и составления планов по удовлетворению этих потребностей, называется:</p> <p>А. Прогноз потребности в персонале;          Б. Планирование человеческих ресурсов;          В. Разработка программы по созданию резерва;          Г. Планирование преемственности.</p>
6	<p>Основной нормативно-правовой акт, определяющих правовую и нормативную обусловленность кадровых технологий:</p> <p>А. Конституция ДНР;          Б. Закон «Об отпусках»;          В. Трудовой договор;          Г. Устав предприятия/организации.</p>
7	<p>Какой из методов кадрового аудита заключается в проведении самостоятельных социальных опросов, анкетирование, интервьюирование работников различных уровней и категорий:</p> <p>А. Социально-психологический;          Б. Экономический;</p>

	В. Организационно-аналитический; Г. Оперативный.
8	Заключительному этапу проведения аудита не соответствуют такие документы:  А. План аудита; Б. Аудиторский отчет; В. Аудиторское заключение; Г. Все ответы не правильные.
9	Трудовая мотивация – это:  А. Способность влиять на группы людей, чтобы побудить их работать для достижения поставленных целей; Б. Побуждение к действию или причина поведения; В. Процесс побуждения человека к деятельности для достижения поставленных целей; Г. Процесс превращения человека в индивидуальность, обладающую знаниями, умениями, навыками и психологией поведения.
10	В каком документе определяется продолжительность испытательного срока для принимаемого на работу сотрудника:  А. В правилах внутреннего распорядка; Б. В положении о персонале; В. В должностной инструкции работника; Г. В трудовом договоре.
<b>3. Управление общественными связями в государственной и муниципальной службе</b>	
1	«Public Relations» – это:  А. Это планируемые, продолжительные усилия, направленные на создание и поддержание доброжелательных отношений и взаимопонимания между организацией и ее общественностью, где под «общественностью организации» понимаются работники, партнеры и потребители (как местные, так и зарубежные); Б. Это непланируемые, кратковременные усилия, направленные на создание и поддержание доброжелательных отношений и взаимопонимания между организацией и ее общественностью, где под «общественностью организации» понимаются работники, партнеры и потребители (как местные, так и зарубежные); В. Публичные отношения между людьми; Г. Это планируемые, продолжительные усилия, направленные на

	создание и поддержание доброжелательных отношений и взаимопонимания между организацией и ее общественностью.
2	<p>Коммуникативная функция позволяет обеспечить формирование ... культуры в государственной структуре (вставьте пропущенное слово):</p> <p>А. Народной;          Б. Западной;          В. Корпоративной;          Г. Общественной.</p>
3	<p>Аналитическая работа в корпоративных подразделениях по связям с общественностью в органах власти по своей сути может вестись в двух направлениях:</p> <p>А. Экономическом и политическом;          Б. Социальном и политическом;          В. Духовном и социальном;          Г. Экономическом и социальном.</p>
4	<p>Обычно публичные выступления делятся на (выберите один неправильный ответ):</p> <p>А. Профильные;          Б. Непрофильные;          В. Профессиональные;          Г. Творческие.</p>
5	<p>Взаимодействие с печатными изданиями предполагает подготовку и публикацию в них материалов различных жанров(выберите один неправильный ответ):</p> <p>А. Информация; расширенная информация; репортаж;          Б. Отчет, пресс-релиз, статья;          В. Комментарий, интервью, зарисовка;          Г. Реферат, доклад, тезисы.</p>
6	<p>... – это разножанровая информация, в позитивном свете представляющая обществу (сегменту общества) деятельность организации или физического лица и содействующая укреплению или раскрутке общепозитивного имиджа субъекта.</p> <p>А. Положительная информация;          Б. Негативная информация;          В. Неправильная информация;</p>

	Г. Искаженная информация.
7	<p>Одной из важнейших функций, присущих PR-службам, следует считать:</p> <p>А. Координационную функцию;  Б. Интегрированную функцию;  В. Правозащитную функцию;  Г. Мотивационную функцию.</p>
8	<p>В работе с общественными объединениями не политического характера, государственные организации придерживаются принципа:</p> <p>А. Интересы и совместности интересов;  Б. Адекватности и совместности интересов;  В. Конфиденциальности и совместности интересов;  Г. Общественной солидарности.</p>
9	<p>Выставки (чаще всего это наглядная информация на стендах, мультимедийная презентация, «говорящие головы» и т.п.) организуются на:</p> <p>А. Нейтральной территории;  Б. На арендованных площадках;  Г. В государственных зданиях;  Д. В выставочных комплексах.</p>
10	<p>Одним из востребованных направлений в формировании и развитии корпоративной культуры государственной структуры, механизмом, способным объединять коллектив в реализации стоящих перед организацией задач, наконец, вносить некую позитивную ауру в функционирование учреждения является:</p> <p>А. Выпуск газеты;  Б. Телевизионный ролик;  В. Выпуск книг и буклетов, рассказывающих о самой организации;  Г. Участие в телевизионном шоу.</p>
<b>4. Администрирование в государственном управлении</b>	
1	<p>Кто был основателем административной (классической) школы управления:</p> <p>А. Дейл Карнеги;  Б. Анри Файоль;  В. Макс Вебер;  Г. Фредерик Уинслоу Тейлор.</p>



2	<p>Кем был сформулирован принцип управления – единоначалие, согласно которому каждый работник должен получать распоряжения только от своего непосредственного руководителя:</p> <p>А. Дейл Карнеги;          Б. Анри Файоль;          В. Макс Вебер;          Г. Фредерик Уинслоу Тейлор.</p>
3	<p>Принцип управления «Дисциплина» по А.Файолю это:</p> <p>А. Каждый работник должен получать распоряжения только от своего непосредственного руководителя;          Б. Выполнение достигнутых соглашений между фирмой и работником. Одной из главных задач руководителя организации является установление соглашений, связывающих фирму и работника, из которых возникают дисциплинарные формальности, т.е. правила поведения работников в конкретных ситуациях;          В. Разработка плана и его успешная реализация. Этот принцип требует от руководителя поступиться личным тщеславием, чтобы подчиненные получили возможность проявить личную инициативу и реализовать свой потенциал;          Г. Сила предприятия заключается в объединении персональных усилий всех его работников. Руководители должны поощрять коллективизм во всех его формах и проявлениях.</p>
4	<p>Что не является основным принципом административной (классической) модели организации:</p> <p>А. Функциональное разделение труда;          Б. Скалярная цепь команд;          В. Коллегиальность управления;          Г. Единство распорядительства.</p>
5	<p>Что не является основным направлением теории и практики административного менеджмента:</p> <p>А. Разработка рациональной системы организации;          Б. Построения рациональной структуры организации;          В. Изучение поведения людей, работающих в организациях;          Г. Все вышеперечисленное является основным направлением теории и практики административного менеджмента.</p>
6	<p>Принцип потенциальных имитаций заключается в следующем:</p>

	<p>А. Временное выбытие отдельных работников организации не должно прерывать процесс ее функционирования. Иными словами, каждый работник должен быть в состоянии выполнять служебные обязанности вышестоящего и нижестоящего работника или двух работников своего уровня;</p> <p>Б. В процессе подбора кадров необходимо не только учитывать общее соответствие характеристик кандидата требованиям конкретной должности, но и принимать во внимание конкретную сложившуюся ситуацию;</p> <p>В. Необходимо обеспечить оптимальную интеграцию совместных усилий «старых» и «молодых» работников;</p> <p>Г. Необходимо подбирать кадры таким образом, чтобы отрицательные качества одного работника компенсировались положительными качествами другого.</p>
7	<p>Административный контроль это:</p> <p>А. Система комплексного учета затрат и доходов, нормирования, контроля и анализа;</p> <p>Б. Все виды деятельности, направленной на получение информации об эффективности функционирования и текущем состоянии управляющей системы организации;</p> <p>В. Система отношений, обеспечивающих поддержание или изменение экономических явлений и их связей;</p> <p>Проверка отношения совокупного результата управленческой деятельности к стоимости ресурсов, затраченных на его достижение.</p>
8	<p>Правила принятия решений, которые формулируются на высшем уровне управления в виде деловой политики организации, регламентируют порядок принятия решений, касающихся: определения типа выпускаемой продукции, организации товаропродвижения и т.п. называются:</p> <p>А. Оперативные правила;</p> <p>Б. Стратегические правила;</p> <p>В. Организационные правила;</p> <p>Г. Правила высшего звена.</p>
9	<p>В зависимости от уровня сложности, проблемы, которые требуют применения абсолютно новых подходов и методов называются:</p> <p>А. Рутинные;</p> <p>Б. Селективные;</p>

	В. Адаптационные; Г. Инновационные.
10	<p>Форма личной власти руководителя, при которой исполнитель верит, что влияющий имеет возможность удовлетворить насущную потребность или доставить удовольствие, называется:</p> <p>А. Власть, основанная на принуждении; Б. Власть, основанная на вознаграждении; В. Законная (традиционная) власть; Г. Эталонная власть (власть примера).</p>
<b>5. Менеджмент организаций</b>	
1	<p>Объектом изучения кибернетики являются:</p> <p>А. Физические процессы, происходящие в организации; Б. Динамические системы; В. Технологические процессы; Г. Использование новых технологий.</p>
2	<p>Контур управления, как совокупность двух взаимодействующих подсистем, включает:</p> <p>А. Субъект управления и его элементы; Б. Объект управления и субъект; В. Объект управления и его элементы; Г. Общие элементы.</p>
3	<p>Неформальная организация это организация где:</p> <p>А. Отношения формируются на основе личных симпатий; Б. Есть высшее звено менеджеров; В. Существует сдельная оплата труда; Г. Нет высшего звена менеджеров.</p>
4	<p>К факторам внешней среды организации можно отнести:</p> <p>А. Руководство организации; Б. Организационную структуру организации; В. Трудовые ресурсы организации; Г. Конкурентов.</p>
5	Какие 4 позиции принятия решений выделил Р.Л. Дафт?

	<p>А. Страх; уверенность; определенность; неопределенность;</p> <p>Б. Уверенность; определенность; риск; страх;</p> <p>В. Уверенность; риск; неуверенность; неопределенность;</p> <p>Г. Неуверенность; определенность; уверенность; риск.</p>
6	<p>Положения о структурном подразделении являются:</p> <p>А. Внутренним нормативным документом;</p> <p>Б. Постановлением кабинетом министров;</p> <p>В. Законодательным актом;</p> <p>Г. Законом о труде.</p>
7	<p>При каких условиях можно делегировать полномочия:</p> <p>А. Непонятно, какую проблему нужно решить;</p> <p>Б. Задание не соответствует квалификации и его компетенции;</p> <p>В. Задание передается только одному рабочему;</p> <p>Г. Пределы полномочий размыты.</p>
8	<p>Какие три потребности, по Мак-Клелланду, организация предоставляет работнику для реализации:</p> <p>А. В успехе, во власти, в уважении;</p> <p>Б. В принадлежности, в самореализации, в успехе;</p> <p>В. В успехе, в самореализации, во власти;</p> <p>Г. Во власти, в успехе, в принадлежности.</p>
9	<p>Какая власть может помочь лидеру вести последователей за собой, если они поверили в то, что лидер имеет больше специальных знаний в определенной области, чем они:</p> <p>А. Власть информации;</p> <p>Б. Экспертная власть;</p> <p>В. Власть над ресурсами;</p> <p>Г. Власть, основанная на вознаграждении.</p>
10	<p>Указать фактор, который способствует выравниванию напряженности в конфликте:</p> <p>А. Избежание пространственной близости и контакта глаз с партнером;</p>

	Б. Обвинения, угрозы, наказания; В. Принижение проблемы; Г. Проявление интереса к проблемам партнера.
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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

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

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

## Показатели, критерии и уровни оценивания результатов Государственного экзамена\*

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

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

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

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

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

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



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

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

## **9. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА**

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

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

Государственный экзамен (итоговый междисциплинарный экзамен по направлению подготовки) проводится на открытом заседании ГАК. Государственный экзамен проводится на том языке, на котором была реализована ООП. В процессе подготовки к ответу экзаменуемому разрешается пользоваться данной Программой и литературой, перечень которой указывается в разделе 8 данной Программы.

Государственный экзамен проводится в устной или письменной форме.

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

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

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

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

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

Ответ экзаменуемого оценивается в большей степени по основным вопросам билета. Каждый член ГАК отдельно оценивает знания обучающегося. Оценка выставляется в соответствии с критериями (раздел 13 настоящей Программы) по принятой пятибалльной системе. Решение об итоговой оценке принимается по окончании государственного экзамена на закрытых заседаниях простым большинством голосов членов комиссий, участвующих в заседании, при обязательном присутствии председателя комиссии или его заместителя. При равном числе голосов председатель комиссии (или, в случае его отсутствия, заместитель председателя комиссии) обладает правом решающего голоса.

Результаты устных государственных экзаменов объявляются председателем Государственной аттестационной комиссии после заседания ГАК в день их сдачи.

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

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

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

Для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ГИА проводится в ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья (согласно разделу 7 Порядка организации и проведения Государственной итоговой аттестации выпускников Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»).

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

В заявлении обучающийся указывает на необходимость (отсутствие необходимости) присутствия ассистента на государственном аттестационном испытании, необходимость (отсутствие необходимости) увеличения продолжительности сдачи государственного аттестационного испытания по

отношению к установленной продолжительности (для каждого государственного аттестационного испытания).

## **10. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАБОТ (МАГИСТЕРСКОЙ ДИССЕРТАЦИИ)**

### **I. Экономическая социализация как стратегия устойчивого развития**

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

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

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

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

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

### III. Социокультурные составляющие государственного механизма содействия институционализации местного самоуправления

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

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

#### IV. Формирование и реализация новой экономической политики государства

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

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

## **11. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ЗАЩИТЫ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

Требования к содержанию, форме, структуре, объему, подготовке и защите, а также хранению выпускных квалификационных работ, выполняемых выпускниками ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» представлены в полном объеме в локальных нормативных актах: «Порядок подготовки и защиты дипломных работ обучающихся по образовательным программам бакалавриата (далее – Порядок) в ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» (приказ ректора от 27.10.2019 г. № 1241), «Порядок подготовки и защиты магистерский диссертаций обучающихся в ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» (приказ № 687а от 30.06.2021 г.).

## **12. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ НА ЗАЩИТЕ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

Критерии оценивания качества выполнения и защиты выпускной квалификационной работы представлены в локальных нормативных актах: «Порядок подготовки и защиты дипломных работ обучающихся по образовательным

программам бакалавриата (далее – Порядок) в ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» (приказ ректора от 27.10.2019 г. № 1241), «Порядок подготовки и защиты магистерский диссертаций обучающихся в ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» (приказ № 687а от 30.06.2021 г.), «Порядок организации и проведения Государственной итоговой аттестации выпускников ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» (приказ ректора от 30.06.2021 г. № 681а).

### **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 (дипломной работы / магистерской диссертации).

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

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