

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

**Факультет государственной службы и управления
Кафедра управления персоналом и экономики труда**



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

**ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Направление подготовки
38.04.03 «Управление персоналом»

Форма обучения
очная

Образовательный уровень
«магистр»

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

Донецк
2017 г.

Рабочая программа государственной итоговой аттестации составлена в соответствии с требованиями ГОС ВПО по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» с учетом рекомендаций ООП ВПО по магистерской программе «Управление персоналом»

Авторы-составители:

к.гос.упр., доцент

А.М. Стадник

к.э.н., доцент

А.А. Киселёва

Программа государственной итоговой аттестации рассмотрена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда
Протокол № 8 от «15» марта 2017 г.

Заведующий кафедрой

А.М. Стадник

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	4
2. ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПОНЯТИЯ И ТЕРМИНЫ	5
3. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ	6
4. СТРУКТУРА ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА	7
5. СОДЕРЖАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА	8
6. ВОПРОСЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА	15
7. ПЕРЕЧЕНЬ ЛИТЕРАТУРЫ, РАЗРЕШЕННОЙ К ИСПОЛЬЗОВАНИЮ НА ГОСУДАРСТВЕННОМ ЭКЗАМЕНЕ	21
8. ТЕМАТИКА ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАБОТ (МАГИСТЕРСКИХ ДИССЕРТАЦИЙ)	21
9. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ	27
10. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА	29
11. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОВЕДЕНИЯ ЗАЩИТЫ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ	30
12. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ НА ГОСУДАРСТВЕННОМ ЭКЗАМЕНЕ И НА ЗАЩИТЕ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ	31
13. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГИА	32

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Государственная итоговая аттестация (далее - ГИА) выпускников Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» (далее – ГОУ ВПО «ДонАУиГС») осуществляется после освоения ими основной образовательной программы по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» в полном объеме. Трудоемкость ГИА составляет 9 ЗЕ. На проведение ГИА, включая подготовку и защиту выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации), согласно календарному учебному графику, выделяется 6 недель.

1.2. Программа ГИА по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» включает в себя защиту магистерской диссертации по одной из тем, отражающих актуальную проблематику деятельности в сфере управления персоналом и государственный итоговый междисциплинарный экзамен, позволяющий выявить и оценить теоретическую подготовку к решению профессиональных задач, готовность к основным видам профессиональной деятельности.

1.3. ГИА устанавливает соответствие объема и качества, сформированных студентом профессиональных компетенций требованиям, предъявляемым ГОС ВПО к профессиональной подготовленности выпускника по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом». К ГИА допускаются лица, успешно завершившие в полном объеме освоение основной образовательной программы и прошедшие все промежуточные аттестационные испытания, предусмотренные учебным планом.

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

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

1.6. Программа ГИА входит в состав ООП по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» и хранится на выпускающей кафедре.

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

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

- Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования (далее – ГОС ВПО) по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», утвержденный приказом

Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики от 28.09.2016 г. № 1001;

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

- Положение о подготовке и защите магистерских диссертаций в ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» (утверждено Ученым советом ГОУ ВПО «ДонАУиГС» – протокол №9/4 от 27.04.2017 г., введено в действие приказом ректора от 28 апреля 2017 г. № 462);

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

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

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

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

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

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

2. ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПОНЯТИЯ И ТЕРМИНЫ

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

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

ГАК – государственная аттестационная комиссия.

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

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

ООП – основная образовательная программа.

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

ГОС ВПО – государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования.

3. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

3.1. Целью государственной итоговой аттестации является установление уровня развития и освоения выпускником профессиональных компетенций по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» и качества его подготовки к деятельности в:

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

- службах управления персоналом государственных и местных органов управления;

- службах занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровых агентствах, аутсорсинговых и рекрутинговых организациях, тренинг-центрах;

- организациях, специализирующихся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите;

- академических и ведомственных научно-исследовательских организациях;
- учреждениях системы высшего и дополнительного профессионального образования.
- профессиональных организациях.

3.2. К задачам государственной итоговой аттестации относятся:

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

4. СТРУКТУРА ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

Государственный экзамен включает ключевые и практически значимые вопросы по обязательным дисциплинам базовой и вариативной части учебного плана. Государственный экзамен по ООП направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» проводится в форме письменного экзамена по билетам.

Дисциплины базовой части:

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

Дисциплины вариативной части:

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

5. СОДЕРЖАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

1. «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности»

Содержание дисциплины

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

Рекомендованная литература

а) основная

- Сладкевич В.П. Мотивационный менеджмент : Курс лекций / В.П. Сладкевич . - К. : МАУП, 2001 . - 168 с.
- Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу : Навч. посібник / А.М. Колот. - К. : КНЕУ, 1998 . - 224 с.
- Виноградський М.Д. Управління персоналом : навчальний посібник: рек. М-вом освіти і науки України / М.Д.Виноградський, А.М.Виноградська, О.М.Шканова. - 2-ге вид. - К. : ЦУЛ, 2009. - 502 с.
- Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова. – М.: Инфра-М, 2012. – 524 с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://search.rsl.ru/>
- Соломанидина Т.О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Учебник и практикум / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. – 3-е издание. – М.: Юрайт, 2016. – 323 с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.rea.ru/>
- Егоршин А.П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / А. П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2013. - 376 с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.nimbnn.ru/>

б) дополнительная

- Аширов Д.А. Трудовая мотивация: Учеб. пособие. – М.: ТК Велби: Проспект, 2005. – 320 с.
- Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2000. – 164 с.
- Кибанов А.Я. Оценка экономической и социальной эффективности проекта совершенствования системы и технологии управления персоналом организации. – М.: ГУУ, 2006. – 428 с.
- Лукаш Ю.А. Мотивация и эффективное управление персоналом фирмы: Практ. руководство. – М.: Финпресс, 2007. – 340 с.
- Магура М.И., Курбатова М.Б. Секреты мотивации. – М., 2007. – 140 с.

- Мотивация к работе / Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Блох и др.; Пер. с англ. – М.: Вершина, 2007. – 164 с.

- Митрофанова Е.Л. Формирование и функционирование системы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала организации: Монография. – М.: ГУУ, 2008. – 480 с.

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

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

Содержание дисциплины

Теоретико-методологические основы кадровой политики. Государственная кадровая политика. Государственная политика в области человеческих ресурсов. Государственная кадровая политика в области органов государственного управления и персонала предпринимательских негосударственных структур. Кадровая политика и кадровая стратегия организации. Кадровая служба организации.

Рекомендованная литература

а) основная

- Кадрова політика і державна служба : навчальний посібник / МОНмолодьспорту України; НАДУ при Президентові України, Дніпропетровський регіональний ін-т держ. упр. ; С.М.Серьогін, Н.Т.Гончарук, Н.А.Ліповська та ін. - Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2011.

- Бакуменко В.Д. Державне управління [текст] : курс лекцій / В.Д.Бакуменко, Д.І.Дзвінчук, О.С.Поважний; МОНмолодьспорт України, Нац. агенство України з питань держ. служби, Івано-Франківський нац. технічний ун-т нафти і газу. - Івано-Франківськ : Місто НВ, 2011. - 536 с.

- Малиновський В.Я. Державне управління [текст] : навчальний посібник / В.Я.Малиновський. - 3-тє вид., перероб. і доп. - К. : Атіка, 2009. - 608 с.

- Рибалка О.Т. Муніципальний менеджмент [текст] : конспект лекцій / О.Т. Рибалка; ДонДУУ. - Донецьк : ДонДУУ, 2010. - 72 с.

- Мурашко, М.І. Менеджмент персоналу [текст] : навчальний посібник / М.І.Мурашко. - 3-тє вид., випр. і доп. - К. : Знання, 2008.- 435 с.

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

- Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики : учебник / В. В. Черепанов. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2012. - 674 с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://search.rsl.ru/>

- Знаменский Д.Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для магистров/ Д. Ю. Знаменский, Н. А. Омельченко ; под общ. ред. Н. А. Омельченко. - Москва : Юрайт, 2013. - 365 с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://search.rsl.ru/>

- Запольнова Л.А. Государственная, муниципальная служба и кадровая политика: учебное пособие / Запольнова Л. А. ; Российская акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте Российской Федерации, Владимирский фил. - Владимир : Владимирский фил. РАНХиГС, 2013. - 370 с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.vlad.ranepa.ru/>

б) дополнительная

- Алавердов А.Р. Управление персоналом: учеб. пособ. / А.Р. Алавердов. – М.: Маркет ДС, 2007. – 304 с.

- Бухалков М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: Учеб. пособ. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 192 с.

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

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

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

- Максимова Л.В. Управление персоналом: основы теории и деловой практикум: учеб. пособ. / Л.В. Максимова. – М.: Альфа-М: ИНФРА-М, 2009. – 256 с.

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

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

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

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

3. «Современные проблемы управления персоналом»

Содержание дисциплины

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

Рекомендованная литература

а) основная

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

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

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

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

- Современные проблемы управления человеческими ресурсами : учебное пособие / [А. Н. Силин и др.] ; науч. ред. А. Н. Силин ; ГОУ ВПО "Тюменский гос. нефтегазовый ун-т". - Тюмень : ТюмГНГУ, 2010. - 275 с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.tsogu.ru>

б) дополнительная

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

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

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

- Максимова Л.В. Управление персоналом: основы теории и деловой практикум: учеб. пособ. / Л.В. Максимова. – М.: Альфа-М: ИНФРА-М, 2009. – 256 с.

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

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

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

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

4. «Рынок труда и управление занятостью»

Содержание дисциплины

Трудовые ресурсы. Воспроизводство рабочей силы. Трудовой потенциал. Экономически активное население. Формирование спроса и предложения труда.

Рынок труда: его элементы и функции. Модели рынков труда. Типы, формы, разновидности и сегменты рынков труда. Механизм саморегулирования рынка труда. Гибкий рынок труда. Исследование и регулирование рынка труда. Занятость населения. Государственное регулирование. Безработица. Регулирование безработицы. Социальные гарантии и компенсации. Миграция трудовых ресурсов. Миграционная политика государства. Международная организация труда (МОТ). Государственная система управления трудовыми ресурсами.

Рекомендованная литература

а) основная

- Волкова О.В. Ринок праці : навч. посіб. для студ. : рек. м-вом освіти і науки України . – К. : Центр учбової літератури. - 2007. – 624 с.
- Рофе А.И. Рынок труда: учебник / А.И. Рофе. – Москва : КноРус, 2016. – 259 с. [Электронный ресурс]. – режим доступа: <https://www.book.ru/book/917895>
- Ермолаева С.Г. Рынок труда: учебное пособие / С.Г. Ермолаева. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2015. – 108 с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://elar.urfu.ru/>
- Акчурин Б.Г. Рынок труда и занятость населения : учебник / Б. Г. Акчурин ; ГОУ ВПО "Башкирский гос. ун-т". - Уфа : Гилем, 2016. - 388 с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.bashedu.ru/>
- Региональный рынок труда: особенности формирования и регулирования : учебник / [А. М. Донецкий и др.] ; под ред. О. А. Колесниковой, И. Я. Львовича. - Воронеж : Научная книга, 2016. - 371 с.[Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://vivt.ru/>

б) дополнительная

- Баркалов С.А., Новиков Д.А., Попов С.С. Индивидуальные стратегии предложения труда: теория и практика. М.: ИПУ РАН, 2008. – 234 с.
- Волгин Н.А. Оплата труда: проблемы ее регулирования. – М.: Альфа-Пресс, 2006. – 166 с.
- Волгин Н.А., Волгина О.Н. Оплата труда: Японский опыт и Российская практика. Учебное пособие. – М.: «Дашков и К», 2006. – 190 с.
- Ганич Я.В., Огий О.Г. Рынок труда: Учебное пособие. - Петропавловск-Камчатский: КамчатГТУ, 2009. – 378 с.
- Иванова В.Н., Безденежных Т.И. Управление занятостью населения на местном уровне. – М.: Финансы и статистика, 2012. – 210 с.
- Костин Л.А. Международная организация труда. – М.: Экзамен, 2011. – 168 с.
- Павленков В.А. Рынок труда. Занятость. Безработица: Учебник. Издательство МГУ, 2014. – 326 с.

5. «Лидерство и руководство в управлении человеческими ресурсами»

Содержание дисциплины

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

Рекомендованная литература

а) основная

- Балабанова Л.В. Управління персоналом : підручник / Л.В.Балабанова, О.В.Сардак; М-во освіти і науки України; Донецький нац. ун-т екон. і торгівлі ім. М.Туган-Барановського . – К. : Центр учбової літератури, 2011 . – 468 с.

- Шалагинова Л.В. Психология лидерства : учебное пособие / Л.В. Шалагинова . – СПб : Речь, 2007 . – 464 с.

- Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика: учебник / В.Р. Веснин. – Москва: Проспект, 2013. – 688 с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://prospekt.org/>

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

- Заруцкая Е.А. Руководство и лидерство в организации : учебное пособие / Е.А. Заруцкая, С.В. Чегринцова ; ФГБОУ ВО "Тверской гос. ун-т". - Тверь : ТвГУ, 2015. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://university.tversu.ru/>

б) дополнительная

- Бухалков М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: Учеб. пособ. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 192 с.

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

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

- Киселева А.А., Стадник А.М. Проблемы и пути увеличения трудоустройства молодёжи на региональном рынке труда / А.А. Киселева, А.М. Стадник // Вестник ДонГУУ, науч. ж-л Менеджер, 2012. – №2(60). – С.107-111.

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

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

256 с.

6. «Технологии управления развитием персонала»

Содержание дисциплины

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

Рекомендованная литература

а) основная

- Бікла О.В. Соціологія кар'єри і лідерства:модуль "Соціологія кар'єри" [текст] : навчально-методичний посібник:рек. Мін-ом освіти і науки України / О.В.Бікла, В.В.Бурега; ДонДУУ . – Донецьк : ДонДУУ, 2009 . – 146 с.

- Технологии обучения и развития персонала в организации: учебник / М.В. Полевая, Н.В. Анненкова, В.М. Маслова; под ред. М.В. Полевой. – М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2017. – 256 с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://znanium.com/>

- Технологии управления развитием персонала: методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы для студентов 1 курса ОУ «магистр» направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» очной формы обучения /сост. С.Н. Смирнов . – Донецк: ДонАУиГС , 2017. – 54 с.

- Бухалков М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: Учебное пособие/Бухалков М. И. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 192 с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://znanium.com/>

- Казарян И.Р. Управление социальным и профессиональным развитием персонала : учебное пособие / И. Р. Казарян, Н. П. Калашникова, А. В. Вотинцева ; ФГБОУ ВО "Забайкальский государственный университет". - Чита : Забайкальский гос. ун-т, 2016. - 157 с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://search.rsl.ru/>

- Куприянчук Е.В. Управление персоналом: ассесмент, комплектование, адаптация, развитие: учебное пособие / Е. В. Куприянчук, Ю. В. Щербакова. - Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2012. - 254 с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://znanium.com/>

б) дополнительная

- Смирнов С.Н. Управление персоналом на предприятиях малого бизнеса / С.Н. Смирнов // ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления». Сборник научных работ. Серия: Государственное управление. Вып. 2: Экономика и управление народным хозяйством. – Донецк: ДонГУУ, 2016. – С. 220-228.

- Смирнов С.Н. Роль потенциала персонала в повышении эффективности системы маркетинга предприятия // Современные тенденции развития маркетинга и логистики: проблемы и решения: Материалы международной научно-практической конференции 16 ноября 2016 г., г. Донецк. – Донецк: ГОУ ВПО ДонГАУиГС. – С. 59-61.

- Кислуха В.А. Значение и применение экспертных систем в службах управления персоналом / В.А. Кислуха // Управление персоналом. - 2001. - №4. – С.79-81.

- Колпаков В. Управление развитием персонала: теория и практика / В. Колпаков// Персонал. - 2004. - № 11. – С.64-69.

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

- Ляхова Л.С. Повышение эффективности управления развитием персонала // Управление персоналом современного предприятия: сборник материалов круглого стола, г. Донецк, 1 декабря 2016 г. / Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики. – Донецк : ДонАУиГС, 2017. – С. 61-64.

- Максимова Л.В. Управление персоналом: основы теории и деловой практик: учеб. пособ. / Л.В. Максимова. – М.: Альфа-М: ИНФРА-М, 2009. – 256 с.

6. ВОПРОСЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

6.1. Теоретические вопросы (примеры тестовых заданий):

Выберите один верный вариант ответа на вопрос:

I УРОВЕНЬ (ТЕСТЫ РЕПРОДУКТИВНОГО УРОВНЯ)

1. Человеческий капитал организации - это совокупность

- постоянных сотрудников организации
- руководящих кадров организации
- молодых специалистов организации
- сотрудников, работающих по совместительству

2. *Какая категория работников организации в соответствии с профессиональными компетенциями выполняет функцию административного или технического управления деятельностью конкретных подразделений*

- а) менеджеры
- б) специалисты или эксперты
- в) исполнители
- г) консультанты

3. *Какие кадровые риски проявляются в виде финансовых и рыночных потерь из-за недостаточной квалификации или недостаточной ответственности сотрудников*

- а) кадровые риски количественного характера
- б) кадровые риски качественного характера
- в) риски лояльности персонала
- г) комбинированные риски

4. *Какая теория описывает тип работника, который строит свои отношения с работодателем на долгосрочной основе и принципе эффективной мотивации*

- а) теория «Х»
- б) теория «У»
- в) теория «Z»
- г) теория ожидания

5. *В какой теории мотивации основой является справедливое вознаграждение за обеспеченный трудовой результат и справедливое распределение вознаграждений между сотрудниками*

- а) теории В. Врума
- б) теории Дж. Адамса
- в) теории Ф. Герцберга
- г) теории Маслоу

6. *Для какой страны характерной особенностью управления персоналом является широкое использование в процессе развития персонала метода горизонтальных должностных перемещений*

- а) США
- б) Японии
- в) Германии
- г) России

7. *Для какой профессиональной категории работников согласно законодательству установлен испытательный срок продолжительностью от 3 до 6 месяцев*

- а) младшего обслуживающего персонала
- б) технического персонала
- в) квалифицированного исполнительского персонала
- г) неквалифицированного персонала

8. Какой вид адаптации сотрудника способствует приобретению профессиональных компетенций, отсутствующих у него на момент найма

- а) профессиональная
- б) психологическая
- в) квалификационная
- г) социальная

9. Первичное обучение молодых специалистов на завершающей стадии их обучения признаётся более эффективным

- а) всегда
- б) в зависимости от сферы деятельности
- в) в зависимости от приобретенной специальности
- г) в зависимости от приобретенной квалификации

10. Какое методическое требование к организации обучения сотрудников предусматривает подбор для каждой категории персонала наиболее рациональных программ форм и методов обучения

- а) комплексный охват обучаемых сотрудников
- б) индивидуальный подход к обучению
- в) непрерывность обучения
- г) наглядность подачи информации

11. Какие программы дополнительного обучения персонала применяются только для руководителей и специалистов

- а) повышение квалификации
- б) стажировка
- в) профессиональная переподготовка
- г) переобучение

12. Какие программы дополнительного обучения персонала ориентированы на молодых сотрудников, уже имеющих среднее профессиональное образование

- а) повышение квалификации
- б) стажировка
- в) профессиональная переподготовка
- г) высшее профессиональное образование

13. Какие программы дополнительного обучения персонала рассматриваются как эффективный инструмент профилактики сокращений работников категории «исполнители»

- а) программы повышения квалификации
- б) программы стажировки
- в) программы профессиональной переподготовки
- г) программы высшего профессионального образования

14. В процессе дополнительного обучения персонала наиболее распространенной формой выступают программы

- а) повышения квалификации

- б) стажировки
- в) профессиональной переподготовки
- г) высшего профессионального образования

15. По отношению к кому из участников процесса дополнительного обучения персонала в качестве экономического инструмента мотивации применяются специальные премии:

- а) наставники и кураторы
- б) руководители подразделений
- в) обучаемые сотрудники
- г) специалисты службы персонала

.....

II УРОВЕНЬ (ТЕСТЫ АНАЛИТИЧЕСКОГО УРОВНЯ)

1. На вершине пирамиды потребностей А. Маслоу, находится потребность в самовыражении, а какие потребности находятся в основе пирамиды

- а) физиологические
- б) защиты и безопасности
- в) самореализации
- г) уважения

2. В отличие от 5-уровневой пирамиды потребностей А. Маслоу, в теории Мак Клеllandа выделяют 3 уровня потребностей

- а) власти, успеха, денег
- б) успеха, принадлежности, власти
- в) принадлежности, власти, денег
- г) успеха, принадлежности, денег

3. В отличие от 5-уровневой пирамиды потребностей А. Маслоу, по теории Герцберга потребности делятся на гигиеничные факторы и факторы

- а) стимулирования
- б) мотивации
- в) управления
- г) мотивации и управления

4. Автором теории справедливости является Дж. Адамс, а автором какой из основных теорий мотивации является Ф. Тейлор

- а) теории «Z»
- б) теории «Y»
- в) теории «X»
- г) теории ожидания

5. Назовите автора теории мотивации, который предложил трёхуровневую пирамиду: существования, связи и роста, в которой существует процесс мотивации как от основы пирамиды к верху, так и наоборот

- а) Герцберг

- б) Тейлор
- в) Маслоу
- г) Альдерфер

.....

III УРОВЕНЬ (ТЕСТЫ НА РЕШЕНИЕ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАДАНИЙ)

1. В связи с тяжелым материальным состоянием в семье 13-летний мальчик пришел на предприятие с целью трудоустройства подсобным рабочим. С какого возраста законным является принятие на работу несовершеннолетних

- а) с 15 лет
- б) с 15 лет, а в отдельных случаях с 14 лет
- в) с 16 лет
- г) с 13 лет

2. Берутся ли на учет и составляются ли акты по форме Н-1 о несчастных случаях, произошедших с лицами, которые направлялись к месту работы пешком или общественным транспортом

- а) не берутся на учет и не составляется Акт
- б) берутся на учет
- в) берутся на учет и составляется Акт
- г) не берутся на учет

3. Кем регулируются противоречия между работником и администрацией по вопросам исполнения законодательства о труде

- а) отделом охраны труда
- б) комиссией по трудовым спорам
- в) органом Госнадзора за охраной труда
- г) профсоюзной организацией

4. На производственном предприятии произошел несчастный случай с рабочим при работе с электрооборудованием. Установлено, что причина этого - отсутствие защитного заземления. Защитное заземление обеспечивает

- а) защиту оборудования от короткого замыкания
- б) защиту людей от поражения электрическим током
- в) защиту помещения от удара молнии
- г) защиту оборудования от удара молнии

5. На работах с повышенной опасностью рабочие проходят обучение и проверку знаний по охране труда

- а) каждый год
- б) каждые три года
- в) каждые пять лет
- г) каждые два года

....

6.2. Примеры практических заданий:

Практическое задание к билету

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

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

По данным службы персонала в отчетном году:

численность работников уволенных по собственному желанию составила 8 чел.,

уволенных за прогулы - 5 чел.,

среднесписочная численность работников предприятия - 120 чел.,

численность принятых работников за год - 20 чел.

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

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

В качестве одного из обязательных элементов специальной подготовки менеджеров любого уровня рассматривается обучение в специализированных учебных центрах по программам повышения управленческой квалификации. Оно ориентировано на получение углубленных теоретических знаний и отдельных практических навыков в области общего и прикладного (в том числе персонального) менеджмента. Соответствующие образовательные программы строго дифференцированы по категориям специалистов, которые учатся.

Задания:

1. Определить коэффициент текучести кадров и коэффициенты оборота по высвобождению и по приему кадров.

2. Определить мероприятия по сокращению текучести кадров.

3. Составить перечень наиболее приемлемых для предприятия форм подготовки руководителей разных управленческих уровней. Охарактеризовать образовательные программы подготовки управленческих кадров. Результаты оформить в виде таблицы.

7. ПЕРЕЧЕНЬ ЛИТЕРАТУРЫ, РАЗРЕШЕННОЙ К ИСПОЛЬЗОВАНИЮ НА ГОСУДАРСТВЕННОМ ЭКЗАМЕНЕ

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

8. ТЕМАТИКА ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАБОТ (МАГИСТЕРСКИХ ДИССЕРТАЦИЙ)

1. Разработка механизма контроллинга системы управления персоналом.
2. Организационно-экономический механизм принятия решений по совершенствованию системы управления персоналом на предприятиях.
3. Развитие корпоративной культуры и корпоративной социальной ответственности на предприятии.
4. Мотивация работников на основе совершенствования тарифной системы оплаты труда.
5. Организация материального стимулирования персонала предприятия.
6. Использование трудового потенциала в контексте обеспечения выгод предприятия.
7. Анализ проблем образовательно-профессионального характера, как основы формирования человеческого капитала.
8. Региональная система формирования и развития человеческого капитала.
9. Повышение эффективности функционирования промышленных предприятий на основе оценки труда управленческого персонала.
10. Повышение эффективности трудовой деятельности на основе развития персонала (на примере малых предприятий).
11. Обеспечение эффективной занятости экономически активного населения.
12. Анализ эффективности использования трудового потенциала предприятия.
13. Совершенствование механизма мотивации персонала предприятия.
14. Разработка стратегии управления персоналом производственного предприятия.
15. Разработка кадровой политики на предприятии.
16. Оптимизация кадрового состава предприятия.
17. Формирование конкурентных преимуществ системы управления персоналом промышленного предприятия.

18. Разработка проекта взаимодействия организации-работодателя с внешним рынком труда.

19. Совершенствование взаимодействия организации-работодателя с кадровыми агентствами.

20. Совершенствование системы управления персоналом на государственной службе.

21. Проектирование основных направлений социально-психологической помощи и поддержки безработных на региональном рынке труда.

22. Организация профессиональной подготовки и переподготовки безработных на региональном рынке труда.

23. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов в городе (районе).

24. Совершенствование работы службы занятости населения города (района) по обеспечению занятости слабозащищенных слоев населения.

25. Организация деятельности рекрутинговых агентств.

26. Разработка проекта совершенствования системы управления персоналом организации.

27. Формирование целей системы управления персоналом организации.

28. Формирование функций системы управления персоналом организации.

29. Совершенствование функционального разделения труда в системе управления персоналом организации.

30. Разработка организационной структуры системы управления персоналом.

31. Проектирование взаимосвязей кадровой службы с другими подразделениями организационной структуры организации.

32. Совершенствование кадрового обеспечения системы управления персоналом организации.

33. Совершенствование документационного обеспечения системы управления персоналом организации.

34. Совершенствование информационно-технологического обеспечения системы управления персоналом организации.

35. Совершенствование нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом организации.

36. Организация документационного обеспечения системы управления персоналом вновь созданной организации.

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

38. Разработка регламентирующих документов при обеспечении безопасности труда персонала организации.

39. Разработка документационного обеспечения при регламентации труда персонала организации.
40. Развитие системы управления персоналом малой организации.
41. Реинжиниринг системы управления персоналом организации.
42. Обоснование структуры и штатной численности службы управления персоналом организации.
43. Разработка организационно-методического процесса формирования кадровой политики организации.
44. Разработка стратегии управления персоналом организации.
45. Совершенствование стратегического управления персоналом как составляющей стратегического управления организацией.
46. Разработка проекта реализации стратегии управления персоналом организации.
47. Совершенствование стратегии управления персоналом на основе общей стратегии управления организацией.
48. Планирование работы с персоналом организации.
49. Совершенствование регламентации труда производственного персонала.
50. Совершенствование кадрового планирования в организации.
51. Содержание труда персонала определенных категорий и его использование в кадровом планировании.
52. Разработка направлений прогнозирования потребности в персонале организации.
53. Совершенствование процесса планирования потребности в персонале организации.
54. Разработка оперативного плана работы с персоналом.
55. Совершенствование структуры и содержания оперативного плана работы с персоналом.
56. Обоснование качественной потребности в персонале организации.
57. Совершенствование методов определения количественной потребности в персонале организации.
58. Разработка и использование требований организации-работодателя к персоналу.
59. Совершенствование маркетинговой деятельности в области персонала.
60. Определение и обеспечение потребности организации в персонале.
61. Формирование и совершенствование имиджа организации-работодателя на рынке труда.
62. Совершенствование коммуникационных связей организации с субъектами рынка труда.
63. Разработка проекта совершенствования информационной функции маркетинга персонала.

64. Использование аутсорсинга в управлении персоналом организации.
65. Оптимизация социально-профессиональной и квалификационной структуры персонала организации.
66. Совершенствование качественного и количественного состава сотрудников организации.
67. Разработка проекта совершенствования использования персонала организации.
68. Разработка квалификационной характеристики и компетенций менеджера по персоналу.
69. Совершенствование технологии выработки управленческих решений по управлению персоналом.
70. Совершенствование процесса найма персонала.
71. Организация процесса подбора и расстановки персонала.
72. Разработка процесса выбора и использования источников покрытия потребности в персонале.
73. Совершенствование использования путей покрытия потребности в персонале.
74. Совершенствование технологии оценки персонала при найме.
75. Совершенствование процесса приема персонала на работу.
76. Совершенствование процесса отбора персонала.
77. Совершенствование методов отбора персонала.
78. Использование результатов процесса отбора персонала для его дальнейшего развития.
79. Организация процесса деловой оценки персонала.
80. Совершенствование этапов деловой оценки персонала.
81. Совершенствование методов оценки персонала.
82. Разработка методики подготовки и проведения деловой оценки персонала.
83. Совершенствование системы использования результатов деловой оценки персонала.
84. Разработка процесса организационно-методической подготовки деловой оценки персонала.
85. Разработка проекта использования «оценочных центров» в организации.
86. Разработка проекта совершенствования процесса социализации персонала.
87. Разработка проекта развития профориентации и трудовой адаптации персонала.
88. Разработка проекта профориентационной работы организации.
89. Совершенствование процесса введения в должность.

90. Разработка и использование инструментария первичного развития персонала.
91. Разработка программ адаптации для различных категорий персонала.
92. Совершенствование видов и направлений адаптационной работы в организации.
93. Совершенствование организации труда персонала.
94. Совершенствование организации рабочих мест персонала.
95. Разработка путей улучшения использования персонала.
96. Организация процесса высвобождения персонала.
97. Совершенствование методов работы администрации при высвобождении персонала.
98. Использование методов аутплейсмента в управлении персоналом.
99. Выбор методов высвобождения персонала в зависимости от состояния рынка труда.
100. Разработка проекта использования информационных технологий управления персоналом.
101. Совершенствование технологий управления персоналом для организаций с сетью филиалов.
102. Совершенствование технологий управления дистанционным персоналом.
103. Совершенствование технологий поиска и подбора персонала.
104. Формирование модели компетенций для оценки/развития персонала организации.
105. Разработка проекта внедрения оценки персонала на основе компетентностного подхода.
106. Формирование корпоративных профессиональных стандартов рабочих мест.
107. Совершенствование управления социально-психологической адаптацией персонала в организации.
108. Проектирование системы электронных рабочих мест.
109. Оптимизация системы управления персоналом на основе аутсорсинга.
110. Совершенствование системы найма персонала как фактора социального развития организации.
111. Совершенствование системы деловой оценки персонала в целях социального развития организации.
112. Разработка программы закрепления молодых специалистов в организации.
113. Совершенствование организации труда персонала на малом предприятии.

114. Совершенствование организации рабочих мест на основе аттестации и рационализации.

115. Проектирование технологий профессионального отбора персонала с учетом психофизиологических особенностей и потенциальных способностей кандидата.

116. Организация профессиональной, психофизиологической и социально-психологической адаптации личности в коллективе.

117. Разработка модели планирования численности персонала организации.

118. Разработка автоматизированной системы деловой оценки персонала.

119. Формирование модели дистанционного обучения персонала.

120. Создание системы оценки затрат на персонал с использованием информационных технологий.

121. Совершенствование технологии поиска персонала на основе создания базы данных претендентов и вакансий.

122. Развитие технологии управления персоналом на основе делегирования полномочий.

123. Совершенствование методов управления персоналом.

124. Организация системы развития персонала.

125. Совершенствование управления социальным развитием организации.

126. Совершенствование организации обучения персонала.

127. Совершенствование использования форм и методов обучения персонала.

128. Совершенствование технологии подготовки и реализации обучения персонала организации.

129. Организация системы непрерывного обучения персонала организации.

130. Разработка проекта «корпоративного университета» при обучении персонала организации.

131. Оценка результатов обучения и их использование в процессе развития персонала организации.

132. Организация проведения аттестации персонала.

133. Совершенствование управления деловой карьерой персонала.

134. Формирование системы планирования деловой карьеры персонала.

135. Совершенствование управления служебно-профессиональным продвижением персонала.

136. Совершенствование управления кадровым резервом для замещения руководящих должностей в организации.

137. Совершенствование процесса контроля за работой с кадровым резервом.

138. Совершенствование использования обучения персонала в управлении его деловой карьерой.
139. Совершенствование управления нововведениями в кадровой работе.
140. Организация управления персоналом проекта.
141. Разработка проекта развития корпоративной системы обучения персонала.
142. Разработка проекта системы управления социальным развитием организации.
143. Разработка системы показателей оценки социальной эффективности управления персоналом.
144. Разработка проекта системы управления социальным развитием организации с учетом особенностей внешней среды.
145. Проектирование системы управления персоналом с учетом целей социального развития организации.
146. Совершенствование управления социальным развитием организации на основе трансформирования корпоративной культуры.
147. Совершенствование системы управления социальным развитием компании в связи с освоением новых рынков.
148. Разработка системы нематериальных стимулов в управлении персоналом.
149. Совершенствование процесса материального стимулирования в организации.
150. Совершенствование организационной культуры в системе управления персоналом.

9. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

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

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

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

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

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

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

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

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

Повторные итоговые аттестационные испытания не могут назначаться более двух раз.

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

10. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

Государственный экзамен проводится на заключительном этапе учебного процесса до защиты магистерской диссертации.

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

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

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

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

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

Для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ГИА проводится в ГОУ ВПО «ДонАУиГС» с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья (согласно разделу 6 Положения об организации и проведении государственной итоговой аттестации выпускников

государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»).

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

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

11. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ЗАЩИТЫ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Для подготовки ВКР (магистерской диссертации) за обучающимся приказом ректора ГОУ ВПО «ДонАУиГС» закрепляется руководитель магистерской диссертации из числа профессорско-преподавательского состава кафедры согласно требованиям (Положения о подготовке и защите магистерских диссертаций в ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»).

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

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

Сроки предоставления магистерской диссертации для допуска к защите определяются в разделе 6 соответствующих Положений.

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

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

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

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

Критерии оценки качества выполнения магистерской диссертации определены в разделе 7 Положения о подготовке и защите магистерских диссертаций в ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» (утверждено Ученым советом ГОУ ВПО «ДонАУиГС» – протокол №9/4 от 27.04.2017 г., введено в действие приказом ректора от 28 апреля 2017 г. № 462).

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

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

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, который имеет знания только основного материала, но не усвоил его детали, допускает

неточности, использует и дает неточные формулировки, требующие уточнения и поправок, допускает нарушения последовательности в изложении программного материала и испытывает трудности в выполнении практических заданий.

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

13. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГИА

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

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

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