

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: проректор
Дата подписания: 26.06.2025 06:01:26
Уникальный программный ключ:
1800f7d89cf4e9f1071f5fa231eb71041516

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

Факультет государственной службы и управления

Кафедра управления персоналом и экономики труда

УТВЕРЖДАЮ
Проректор

Л.Н. Костина
«27» апреля 2024 г.

**ПРОГРАММА
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Направление подготовки	38.03.03 <i>Управление персоналом</i>
Профиль образовательной программы	<i>«Управление персоналом организации и государственной службы»</i>
Квалификация	<i>бакалавр</i>
Форма обучения	<i>очная</i>
Общая трудоемкость	<i>9 ЗЕТ</i>
Год начала подготовки по учебному плану	<i>2024</i>

Донецк
2024

Программа Государственной итоговой аттестации составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по образовательной программе бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (профиль «Управление персоналом организации и государственной службы») очной формы обучения с учетом рекомендаций ОПОП ВО.

Составители:

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

(подпись)

А.М. Стадник
ФИО

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

(подпись)

А.А. Киселева
ФИО

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

(подпись)

Л.С. Казанцева
ФИО

Программа Государственной итоговой аттестации рассмотрена и одобрена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда
Протокол № 10 от «06» марта 2024 г.

Заведующий кафедрой _____

А.М. Стадник
(Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	4
2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ	6
3. ОБЪЕМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ	6
4. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ	7
5. СТРУКТУРА ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА	7
6. СОДЕРЖАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА	8
7. ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ НА ГОСУДАРСТВЕННОМ ЭКЗАМЕНЕ	13
8. ПЕРЕЧЕНЬ ЛИТЕРАТУРЫ, РАЗРЕШЕННОЙ К ИСПОЛЬЗОВАНИЮ НА ГОСУДАРСТВЕННОМ ЭКЗАМЕНЕ	25
9. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА	25
10. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАБОТ (ДИПЛОМНЫХ РАБОТ)	26
11. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ЗАЩИТЫ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ	29
12. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ НА ЗАЩИТЕ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ	29
13. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ	30

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» государственная итоговая аттестация выпускников, завершающих обучение по программам высшего профессионального образования является заключительным и обязательным этапом оценки содержания и качества освоения обучающимися основной образовательной программы по направлению подготовки **38.03.03 Управление персоналом (профиль «Управление персоналом организации и государственной службы»)**.

Государственная итоговая аттестация (далее – ГИА) проводится в целях определения соответствия результатов освоения обучающимися образовательной программы соответствующим требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки **38.03.03 Управление персоналом**

Программа составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (далее – ФГОС ВО) для подготовки бакалавров по направлению подготовки **38.03.03 Управление персоналом**, а также «Порядком организации и проведения Государственной итоговой аттестации в ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС».

1.2. Нормативные документы, регламентирующие проведение ГИА по направлению подготовки **38.03.03 Управление персоналом (профиль «Управление персоналом организации и государственной службы»)**:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», утвержденный приказом № 955 от 12.08.2020 г.;

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

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

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

дополнениями);

Устав ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»;

Локальные нормативные акты Академии;

Иные нормативные документы Министерства науки и образования Российской Федерации.

ОПОП ВО бакалавриата, реализуемая ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС» по направлению подготовки *38.03.03 Управление персоналом (профиль «Управление персоналом организации и государственной службы»)*, год начала подготовки обучающихся 2024.

1.3. Программа ГИА по направлению подготовки *38.03.03 Управление персоналом (профиль «Управление персоналом организации и государственной службы»)* включает в себя:

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

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

1.4. **Цель Государственной итоговой аттестации** – выявление уровня теоретической и практической подготовленности выпускника образовательной организации высшего профессионального образования к выполнению профессиональных задач и соответствия его подготовки требованиям ФГОС ВО *по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом*.

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

1.5. ГИА осуществляется государственной экзаменационной комиссией (ГЭК), состав которой утверждается приказом ректора ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС».

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

1.6. Программа ГИА ежегодно пересматривается и обновляется с учетом

изменений нормативно-правовой базы.

Изменения, внесенные в программу ГИА, рассматриваются на заседании кафедры и утверждаются проректором ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС» не позднее 6 месяцев до даты начала проведения ГИА.

1.7. Программа ГИА входит в состав ОПОП ВО по направлению подготовки **38.03.03 Управление персоналом (профиль «Управление персоналом организации и государственной службы»)** 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 **38.03.03 Управление персоналом (профиль «Управление персоналом организации и государственной службы»)**.

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

3. ОБЪЕМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Государственная итоговая аттестация проходит в 8 (9) семестре на базе знаний, полученных обучающимися при изучении учебных дисциплин по направлению подготовки **38.03.03 Управление персоналом (профиль «Управление персоналом организации и государственной службы»)** и рассчитана на сосредоточенное прохождение в 8 (9) семестре (4 (4,5) курс) обучения в объеме 324 академических часа (9 ЗЕТ).

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

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

Виды учебной работы	В академических часах	В зачетных единицах
1	2	
Общая трудоемкость ГИА по учебному плану	324	9
Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена		
Контактная работа (КР):	12	3
Самостоятельная работа (СР):	96	

Подготовка к сдаче государственного экзамена	10	
<i>Вид контроля: сдача государственного экзамена</i>		
Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы		
Контактная работа (КР):	-	6
Самостоятельная работа (СР):	216	
Выполнение, написание и оформление ВКР		
Вид контроля: защита ВКР		

4. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Организация и проведение Государственной итоговой аттестации проводится в соответствии с «Порядком проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам магистратуры в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Донецкая академия управления и государственной службы»

5. СТРУКТУРА ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

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

Государственный экзамен по направлению подготовки **38.03.03 Управление персоналом (профиль «Управление персоналом организации и государственной службы»)** проводится в *письменной* форме.

Дисциплины обязательной части Блока 1. Дисциплины (модули):

- 1.«Основы кадровой политики и кадрового планирования»
- 2.«Рынок труда и демография»
- 3.«Управление человеческими ресурсами»

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

- 1.«Экономика труда и социально-трудовые отношения»
- 2.«Оценка и аттестация персонала»

Билет для сдачи Государственного экзамена по проверке освоения обучающимися общепрофессиональных, универсальных и профессиональных компетенций состоит из 80 тестовых заданий и 1 ситуационного задания.

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

6. СОДЕРЖАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

6.1. «Основы кадровой политики и кадрового планирования»

Содержание дисциплины

Сущность, основные понятия и место кадровой политики в кадровой работе предприятия. Типы кадровой политики предприятия, особенности и условия ее формирования. Этапы разработки и реализации кадровой политики предприятия. Теоретические основы кадрового планирования. Планирование рабочего времени персонала предприятия. Планирование использования персонала предприятия. Планирование развития персонала предприятия. Эффективность кадрового планирования

Рекомендованная литература

а) основная

1. Одегов Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник для вузов / Ю. Г. Одегов, М. Г. Лабаджан. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 444 с.
2. Знаменский Д.Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник / Д. Ю. Знаменский, Н. А. Омельченко ; под общ. ред. Н. А. Омельченко. - Москва : Юрайт, 2018. - 365 с.
3. Пугачёв В.П. Планирование персонала организации: Учебное пособие / Пугачёв В.П. — М.: Издательство Московского университета, 2019. — 236 с.
4. Баранников А. Л. Основы кадровой политики и кадрового планирования: учебное пособие / А.Л. Баранников, С.В. Дудников, В.Н. Равкин; Московская акад. рынка труда и информ. технологий. - Москва : МАРТИТ, 2018. - 291 с.

б) дополнительная

1. Захарова Т.И. Государственная служба и кадровая политика : учебное пособие / Т.И. Захарова. — Москва : Изд. Центр ЕАОИ, 2018. — 312 с.
2. Магомедов К.О. Государственная служба и кадровая политика: теория и практика / К.О.Магомедов, А.И.Турчинов. - Ульяновск : Печатный двор, 2017 . - 272 с.
3. Киселева Е. В. Планирование и развитие карьеры : учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Е. В. Киселева. – Вологда: Легия, 2016. – 332 с.
4. Ильин А.И. Планирование на предприятии: Учебное пособие / А.И. Ильин. - 9-е изд., стер. - М.: НИЦ ИНФРА-М; Мн.: Нов. знание, 2019. - 668 с.

6.2. «Рынок труда и демография»

Содержание дисциплины

Население. Источники информации о населении. Воспроизводство населения. Миграция населения. 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. Государственная система управления трудовыми ресурсами.

Рекомендованная литература

а) основная

1. Рофе, А.И. Рынок труда : учебник / А.И. Рофе. – Москва : КноРус, 2016. – 259 с.

2. Рынок труда : учебник и практикум для академического бакалавриата / Е.Б. Яковлева, В.А. Базжина, О.В. Вередюк; под ред. Е. Б. Яковлевой. – М. : Издательство Юрайт, 2017. – 219 с.

3. Ермолаева, С.Г. Рынок труда : учебное пособие / С.Г. Ермолаева. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2020. – 108 с.

4. Костюк, Л.Д. Рынок труда: Учебное пособие для подготовки бакалавров / Л.Д. Костюк. – М.: МИИТ, 2018. – 161 с.

б) дополнительная

1. Ганич, Я.В. Рынок труда: Учеб. пособие / Я.В. Ганич, О.Г. Огий. – Петропавловск-Камчатский: КамчатГТУ, 2016. – 290 с.

2. Иванова, В.Н. Управление занятостью населения на местном уровне / В.Н. Иванова, Т.И.Безденежных. – М.: Финансы и статистика, 2017. – 374 с.

3. Иванова, Т. Б. Рынок труда в России : учебное пособие / Т. Б. Иванова. — Москва : Российский университет дружбы народов, 2017. — 224 с.

4. Меньшикова, О. И. Рынок труда и занятость населения : учебное пособие / О. И. Меньшикова. — Москва : Московский гуманитарный университет, 2019. — 180 с.

5. Бажутин, И. С. Рынок труда : учебное пособие / И. С. Бажутин. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2017. — 172 с.

6. Ермолаева, С. Г. Рынок труда : учебное пособие / С. Г. Ермолаева. — Екатеринбург : Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2019. - 108 с.

6.3. «Управление человеческими ресурсами»

Содержание дисциплины

Управление человеческими ресурсами в системе менеджмента организаций. Управление персоналом как социальная система. Формирование коллектива организации. Сплоченность и социальное развитие коллектива. Кадровая политика и стратегия управления персоналом организации. Кадровое планирование в организациях. Организация деятельности и функции служб персонала. Организация набора и отбора кадров. Оценка и аттестация персонала. Управление развитием и движением персонала организации. Мотивация персонала организации. Управление процессом высвобождения персонала.

Социальное партнерство в организации. Эффективность управления человеческими ресурсами.

Рекомендованная литература

а) основная

1. Королева, Л. А. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Л. А. Королева. - Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. - 376 с.

2. Дементьева, А. Г. Управление человеческими ресурсами: теория и практика: учебник для студентов вузов / А. Г. Дементьева, М. И. Соколова. - Москва : Аспект Пресс, 2019. - 352 с.

3. Накарякова, В. И. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / В. И. Накарякова. - Саратов : Вузовское образование, 2017. - 275 с.

4. Бирман, Л.А. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Л.А. Бирман. - Москва : Дело, 2018. - 346 с.

5. Иванов, С. Ю. Социальное управление человеческими ресурсами: учебное пособие / С. Ю. Иванов. - Москва: Московский педагогический государственный университет, 2020. - 152 с.

6. Максимчук, О. В. Управление человеческими ресурсами: учебно-методическое пособие / О. В. Максимчук, Н. И. Борисова, А. В. Борисов, Н. И. Федонюк. - Волгоград: Волгоградский государственный архитектурно-строительный университет, 2017. - 117 с.

7. Дресвянников, В. А. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / В. А. Дресвянников, О. В. Лосева. - Саратов: Вузовское образование, 2019. - 170 с.

8. Веснин, В. Р. Управление человеческими ресурсами: учебник / В. Р. Веснин. - Москва : Проспект, 2019. - 702 с.

б) дополнительная

1. Ляхова, Л. С. Кадровое администрирование и делопроизводство: учебное пособие / Л. С. Ляхова. - ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2019. - 188 с.

2. Смирнов С. Н. Стратегическое управление человеческими ресурсами: методические рекомендации по организации дополнительной внеаудиторной (самостоятельной) работы студентов для студентов 4 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом очной / заочной форм обучения / С. Н. Смирнов. – Донецк: ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2019. - 41 с.

3. Смоленская, С. В. Рынок труда: управление человеческими ресурсами: учебное пособие / С. В. Смоленская. - Ульяновск: УлГТУ, 2014. - 80 с.

4. Киселева, А. А. Технологии оценки человеческих ресурсов: конспект лекций / А. А. Киселева, Е. Н. Лошинская. - Донецк : ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» 2021. – 118с.

5. Управление персоналом: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П. Э. Шлендер, В. В. Лукашевич, В. Д. Мостова [и др.] ; под редакцией П. Э. Шлендер. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с.

6. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / А.В. Назаренко, Д. В. Запорожец, О. С. Звягинцева [и др.]. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 116 с.

7. Саморуков, А. А. Система стимулирования и мотивации государственных гражданских служащих субъекта Российской Федерации: учебное пособие / А.А. Саморуков. — Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2016. — 98 с.

6.4. «Экономика труда и социально-трудовые отношения»

Содержание дисциплины

Объект, предмет и задачи дисциплины. Население и трудовые ресурсы страны. Воспроизводство и миграция населения. Труд как сфера жизнедеятельности человека. Социально-трудовые отношения как система и механизм их функционирования. Социальное партнерство в системе СТО. Формирование и регулирование рынка труда. Социально-трудовые отношения на неформальном рынке труда. Занятость населения. Безработица как социально-экономическое явление современного рынка труда. Планирование и организация труда. Производительность и эффективность труда. Политика доходов и оплаты труда. Уровень жизни и доходы населения. Анализ, отчетность и аудит в сфере труда. Мониторинг социально-трудовой сферы. Антикризисное управление трудом. Международная организация труда и ее влияние на развитие социально-трудовых отношений. Международный опыт использования программ регулирования социально-трудовых отношений.

Рекомендованная литература

а) основная

1. Мумладзе, Р.Г. Экономика и социология труда : учебник / Р.Г. Мумладзе, Г.Н. Гужина; под общ. ред. Р.Г. Мумладзе. — 4-е изд., стер. — Москва : КноРус, 2019. — 326 с.

2. Рофе, А.И. Экономика труда : учебник / А.И. Рофе. — 3-е изд. доп., и перераб.— Москва : КноРус, 2019. — 374 с.

3. Трунин, С.Н. Экономика труда: учебник / С.Н. Трунин. — М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2018. — 496 с.

3. Экономика труда: учебник. — 2-е изд., перераб. и дополн. / под ред. проф. Ю.П. Кокина, проф. П.Э. Шлендера. — М.: Магистр, 2017. — 686 с.

б) дополнительная

1. Васильченко, В.С. Государственное регулирование занятости: Учеб. пособие / В.С. Васильченко. — К.: КНЭУ, 2018. — 252 с.

2. Зоткина, Н.С. Экономика и социология труда: Учеб. пособие / Н.С. Зоткина. - Спб.: Издательство Санкт-Петербургского государственного университета экономики и финансов, 2021. - 261 с.

3. Конвенции и рекомендации, принятые международной организацией труда: в 2 т. - Женева: Изд. Междунар. бюро труда, 1991. - Т.И. - 1160 с.; Т.2. - 2248 с.

4. Киселёва, А.А. Занятость населения: Региональный аспект: монография / А.А. Киселёва, А.В. Петенко, Л.И. Антошкина. - Донецк: ДонГУУ, 2017. - 217 с.

5. Киселёва, А.А. Мировой опыт финансирования политики социальной защиты населения / А.А. Киселёва // Сборник научных работ ДонГУУ «Проблемы эффективности использования человеческих и природных ресурсов Украины»: Сер.: Экономика. - Донецк: Изд-во «Ноулидж», 2016. - Т. XIII, вып.233. - С.85-90.

6. Киселёва, А.А. Проблемы и пути роста трудоустройства молодежи на региональном рынке труда / А.А. Киселёва, А.М. Стадник // Вестник Донецкого государственного университета управления, науч. ж-л Менеджер, 2017. - №2(60). - С.107-111.

6.5. «Оценка и аттестация персонала»

Содержание дисциплины

Понятие «оценка персонала» («деловая оценка персонала») и его отличия от понятий «оценка трудовых ресурсов» и «оценка трудовой деятельности». Требования рынка труда к персоналу. Основные цели оценки персонала: определение места сотрудника в организационной структуре; разработка программы развития сотрудника; определение критериев и размера оплаты труда. Проблема соотношения оценки персонала и диагностики качеств персонала, оценки персонала и анализа деятельности. Сложности формирования критериев оценки кандидата. Структура целей и задач оценки персонала. Влияние процедуры и результатов оценки персонала на профессиональное развитие личности. Проблемы индивидуального восприятия и принятия результатов оценивания отдельными сотрудниками. Основные требования (системность, объективность, надежность, достоверность, прогностичность, комплексность, технологичность) к процедуре оценки их применение как способы преодоления проблем оценки персонала. Влияние процедуры и результатов оценки персонала на профессиональное развитие личности. Проблемы индивидуального восприятия и принятия результатов оценивания отдельными сотрудниками.

Рекомендованная литература

а) основная

1. Мизинцева М.Ф. Оценка персонала : учебник и практикум для бакалавров / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян ; Российский ун-т дружбы народов. - Москва : Юрайт, 2017. - 377 с.

2. Знаменский Д.Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник / Д. Ю. Знаменский, Н. А. Омельченко ; под общ. ред. Н. А. Омельченко. - Москва : Юрайт, 2018. - 365 с.

3. Кибанов А.Я. Управление персоналом: Теория и практика. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала : учебное пособие / А.Я. Кибанов, К.Д. Захаров, И.А. Федорова ; Под ред. А.Я. Кибанова. — Москва : Проспект, 2017. — 80 с.

б) дополнительная

1. Павлова И. О. Управление персоналом: учеб. пособие / И. О. Павлова. — Самара: Самар. гос. аэрокосм. ун-т им. С. П. Королева (нац. исслед. ун-т). - Самара, 2017. - 154 с.

2. Зубова Я.В. Оценка эффективности персонала : учебное пособие / Я. В. Зубова ; ФГБОУВПО "Ухтинский гос. технический ун-т". - Ухта : Ухтинский гос. технический ун-т, 2018. - 118 с.

3. Самраилова Е. К. Анализ эффективности использования персонала в организации: учебное пособие-практикум / Е.К. Самраилова, С.А. Шапиро, А.Б. Вешкурова. — М.-Берлин: Директ-Медиа, 2019. — 210 с.

4. Кибанов А.Я. Управление персоналом: Теория и практика. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала : учебное пособие / А.Я. Кибанов, К.Д. Захаров, И.А. Федорова ; Под ред. А.Я. Кибанова. — Москва : Проспект, 2019. — 80 с.

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

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

Типовые ситуационные задания, выносимые на Государственный экзамен

№ задания	Содержание задания
<i>Задание 1</i>	
Вы менеджер по управлению персоналом, который отвечает за качество ведения кадровой политики на коллективном торгово-коммерческом предприятии «ПЛЮС». КТКП «ПЛЮС» является супермаркетом универсального типа, имеет линейно-функциональную организационную структуру. В соответствии с Уставом главной задачей предприятия является реализация товаров и предоставления услуг с целью удовлетворения нужд потребителей и получения прибыли.	

В связи с финансово-экономическим кризисом и падением объемов продаж руководство приняло решение о сокращении одного заместителя, одного технического работника и пятерых продавцов.

В кризисных условиях с целью экономии затрат руководство предприятия считает, что для стимулирования эффективной деятельности персонала достаточным является заработная плата. Другие средства стимулирования отсутствуют, хотя, как показывает практика, применение широкого спектра стимулов могло бы улучшить не только финансовые показатели, но и социально-психологический климат в коллективе.

Информация по оплате труда представлена в табл. 1.

Таблица 1

Штатное расписание КТКП «Плюс»

№ п/п	Название структурного подразделения и должностей	Количество штатных должностей	Должностной оклад (руб.)	Фонд заработной платы на год по должностным окладам (руб.)
1	Директор	1	4000	48000
2	Заместитель	2	3500	84000
3	Главный бухгалтер	1	3200	38400
4	Менеджер по персоналу	1	3000	36000
5	Продавец	15	2500	450000
6	Технический работник	2	1000	24000
7	Грузчик	3	1500	54000
8	Сторож	1	1100	13200
	Всего	26	х	747600

Служба управления персоналом предприятия тщательно отслеживает и контролирует процессы движения кадров. В текущем году движение кадров характеризуется такими данными; среднесписочная численность персонала – 26 чел., количество принятых на предприятие – 6 чел., уволенных (по собственному желанию) – 1 чел.

«Основы кадровой политики и кадрового планирования»

1. Определить, каким образом повлияет на результаты деятельности предприятия сокращение кадров.

«Управление персоналом организации и государственной службы»

2. Предложить мероприятия по усовершенствованию стимулирования труда, исходя из ситуации на предприятии.

«Экономика труда и социально-трудовые отношения»

3. Рассчитать коэффициенты движения кадров и сделать выводы.

Задание 2

Вы работаете менеджером по персоналу в компании ПРАТ «СК «ВУСО»,

которая осуществляет полный спектр страховых услуг и предлагает широкий выбор программ страхования юридических и физических лиц, а также обеспечивает надежную защиту банковских рисков.

Руководство компании уделяет надлежащее внимание кадровой политике и тщательно отслеживает тенденции ее развития. В текущем месяце по результатам оценки кадровой политики компании выявлено следующее.

Руководитель компании из-за неопределенного порядка срочности и важности работы, отсутствия плана рабочего дня, ожидания встреч, незапланированных телефонных разговоров неэффективно использует рабочее время (сведения об одноименных затратах рабочего времени представлены в табл. 1).

Таблица 1

Сведения об одноименных затратах рабочего времени руководителем компании

Значение	Продолжительность		Индекс
	Мин.	%	
Подготовительно-заключительная работа	35	7,3	ПО
Обслуживание рабочего места	20	4,2	ОРМ
Оперативная работа	348	72,5	ОП
Основная	189	39,4	ОС
Вспомогательная	159	33,1	ДОП
Отдых и личные потребности	21	4,4	ОЛП
Потери по организационно-техническим причинам	17	3,5	ПОТ
Нарушение трудовой дисциплины	39	8,1	НТД
Всего	480	100	

Состав работников в компании ПРАТ «СК «ВУСО» постоянно меняется в связи с сокращением штатов, увольнением по собственному желанию, выходом работников на пенсию, перемещением их на должностях в пределах структурных подразделений и т.п. (табл. 2).

Таблица 2

Численность и движение персонала ПРАТ «СК «ВУСО» в текущем году, чел.

№	Показатель	Значение
1	Среднесписочная численность работников	374
2	Принято работников	148
3	Выбыло работников	64
	- по собственному желанию	7
	- за нарушение трудовой дисциплины	2

В системе мотивации предприятия осуществляется: премирование за выполнения норм и превышение плана (соответственно 5% и 0,5%); ежегодное повышение квалификации за счет предприятия для главного бухгалтера и бухгалтера; материальная помощь на оздоровление к ежегодному отпуску. Но на предприятии не предусмотрены никакие системы нематериального стимулирования.

«Экономика труда и социально-трудовые отношения»	
1.	С помощью данных, приведенных в табл. 1 рассчитать показатели использования фонда рабочего времени и разработать направления улучшения его использования.
«Оценка и аттестация персонала»	
2.	С помощью данных табл. 2 проанализировать движение рабочей силы на предприятии, для чего рассчитать коэффициенты оборота по приему, увольнению, коэффициент текучести кадров и постоянства персонала, сделать выводы.
«Управление человеческими ресурсами»	
3.	Предложить рекомендации по усилению нематериальной мотивации персонала на предприятии ПРАТ «СК «ВУСО».
.....	

Типовые тестовые задания, выносимые на Государственный экзамен

№ задания	Содержание задания
«Управление человеческими ресурсами»	
1	Управление персоналом - это А) специфическая функция управленческой деятельности, главным объектом которой являются люди, входящие в определенные социальные группы, трудовые коллективы Б) планирование, формирование, перераспределение и рациональное использование человеческих ресурсов В) формирование высококвалифицированного, ответственного за порученное дело персонала с современными экономическим мышлением и развитием чувства профессиональной гордости Г) это установление необходимых затрат труда на выполнение определенной работы в соответствующих организационно-технических условиях при нормальной интенсивности труда
2	Основной специфической особенностью управления персоналом является то, что А) персонал одновременно могут быть как объектом, так и субъектом управления Б) элементами системы управления кадрами являются основные направления, этапы, принципы, виды и формы кадровой работы В) направленность управления персоналом на рациональное использование кадров Г) производится определение средств, форм и методов осуществления поставленных целей

3	Человеческий капитал - это А) экономическая категория, характеризующая совокупность сформированных и развитых в результате инвестиций продуктивных способностей, личных черт и мотиваций индивидов, которые находятся в их собственности, используются в экономической деятельности Б) прямые и косвенные расходы, которые охватывают заработную плату, средства на подготовку и маркетинг персонала, обустройство рабочего места и его постоянное усовершенствование и т.п. В) поиск людьми постоянной работы, повышение профессионального и культурного уровня нанимаемых работников, оценка ими возможностей служебного роста и т.п. Г) забота руководства о постоянном повышении квалификации работников, осознание значения человеческого фактора как элемента конкурентоспособности
4	Штатные квалифицированные работники с определенной профессиональной подготовкой, которые имеют специальные знания, трудовые навыки или опыт работы в выбранной сфере деятельности это А) персонал Б) кадры В) специалисты Г) производственный персонал
5	Значение человеческого фактора в организации рассматривается в нескольких аспектах А) количественный, качественный, стратегический Б) стратегический, технический, учетный В) качественный, количественный, технический Г) технический, количественный, учетный
«Рынок труда и демография»	
6	Обобщающее понятие, характеризующее количество товара, который продавцы рабочей силы желают продать за определенное время – это А) предложение Б) спрос В) потребность Г) цена
7	Концептуально выделяют такие виды занятости А) полная, эффективная, рациональная и нерациональная Б) полная, неполная, эффективная и неэффективная В) полная и неполная, рациональная и нерациональная Г) полная, эффективная, рациональная и глобальная

8	Создание материально-технических, организационных, социально-экономических условий, которые обеспечили бы возможность трудоустройства трудоспособному населению, предусматривает такой вид занятости А) полная Б) эффективная В) рациональная Г) нерациональная
9	В соответствии с какой концепцией занятости каждый, кто хочет и может работать, должны быть обеспечены работой; не должны пустовать пахотные земли, простаивать оборудование и машины и т.п. А) полная Б) эффективная В) рациональная Г) нерациональная
10	Что произойдет с показателем «уровень безработицы», если при неизменной численности безработного населения численность экономически активного населения возрастет А) уменьшится Б) возрастет В) не изменится Г) эти показатели не взаимосвязаны
«Экономика труда и социально-трудовые отношения»	
11	В связи с модернизацией и частичной заменой устаревшего оборудования на новое трудоемкость единицы продукции снижена с 91 до 83 чел.-ч. Прирост производительности труда в % составляет: А) 9,6 Б) 9,2 В) 12,5 Г) 13
12	Трудоемкость всех работ по текущему ремонту оборудования равняется 21 тыс.ч. в месяц. Определить явочную норму численности ремонтников, если цех работает 22 дня по 8 часов. А) 220 человек Б) 119 человек В) 124 человек Г) 534 человек
13	В первый год производительность труда работников предприятия выросла на 20%, а во второй - еще на 5%. На сколько процентов

	увеличилась производительность труда за 2 года? А) 36 Б) 79 В) 25 Г) 26
14	Население города насчитывает 496 тыс. чел, из которых 72% возрастом 15-70 лет. Определить уровень безработицы ЭАН, если из 117,8 тыс. незанятых чел. этой возрастной категории 29,3 тыс безработных А) 10,9 Б) 8,3 В) 0,09 Г) 109
15	Среднесписочная численность работников предприятия за отчетный год составила 400 чел. В течение года принято на работу 30 человек, уволено 45. Определить коэффициент оборота по приему персонала А) 9 Б) 11,25 В) 7,5 Г) 10
«Оценка и аттестация персонала»	
16	Основными целями оценки персонала являются А) административная, информативная, мотивационная Б) административная, экономическая, мотивационная В) экономическая, информативная, мотивационная Г) административная, информативная, экономическая
17	Виды аттестации А) итоговая, промежуточная, специальная Б) моральная, промежуточная, итоговая В) волевая, итоговая, специальная Г) профессиональная, моральная, волевая
18	Функции аттестации А) экономическая, стимулирующая Б) моральная, контрольная В) контрольная, стимулирующая Г) стимулирующая, моральная
19	Что произойдет с коэффициентом текучести кадров на предприятии при росте в текущем году в сравнении с прошлым численности уволенных за нарушение трудовой дисциплины А) не изменится Б) уменьшится

	В) возрастет Г) эти показатели не взаимосвязаны
20	Как изменится коэффициент оборота по увольнению персонала на предприятии в текущем году в сравнении с прошлым, если численность выбывших работников возрастет А) возрастет Б) уменьшится В) не изменится Г) эти показатели не взаимосвязаны
«Основы кадровой политики и кадрового планирования»	
21	Кадровое планирование это А) система планов, норм и нормативов, организационных, административных и социальных мер, направленных на решение кадровых проблем и удовлетворение нужд организации в персонале Б) это документ, который регламентирует наем и освобождение работников, рабочее время, порядок разрешения трудовых споров В) это совокупность моральных и административных норм и правил взаимоотношений персонала, подчиненных достижению стратегической цели предприятия Г) это система комплексных решений и мероприятий по реализации целей организации и каждого работника
22	Адаптация - это А) приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда Б) взаимное приспособление работника и организации путем постепенной трудовой адаптации сотрудника в новых условиях В) приспособление организации к непостоянным внешним условиям Г) процесс усвоения работником правил внутреннего распорядка предприятия
23	Процесс выработки и постановки целей, как важный элемент планирования способствует тому, чтобы действия работников были А) осмысленными и мотивированными Б) осмысленными и выполнимыми В) мотивированными и понятными Г) взвешенными и мотивированными
24	Как изменится показатель выработки на промышленном предприятии, если при неизменных затратах на производство объем произведенной продукции возрастет А) останется неизменным Б) уменьшится В) возрастет

	Г) эти показатели не взаимосвязаны
25	Как отреагирует показатель производительности труда на одновременный рост вдвое объема произведенной продукции и затрат, связанных с ее производством А) останется неизменным Б) уменьшится В) возрастет Г) эти показатели не взаимосвязаны
	

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
<i>Высокий уровень 90-100 баллов («отлично»/ А)</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; - общий (культурный) и специальный (профессиональный) язык ответа; - высокий уровень сформированности компетенций.	1. полно раскрыто содержание материала билета; 2. материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, с точной терминологией; 3. показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; 4. продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков; 5. ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов; 6. допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию; 7. высокий уровень сформированности компетенций.	при правильном численном ответе, полученном на основании решения по правильной расчетной схеме и корректно записанным расчетным формулам	Полные верные ответы. В логичном рассуждении при ответах нет ошибок, задание полностью выполнено. Получены правильные ответы, ясно прописанные во всех строках заданий и таблиц
<i>Средний уровень 75-89 баллов («хорошо»/ В,С)</i>		ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «отлично», но при этом имеет недостатки: 1. в изложении допущены небольшие пробелы, не искажившие содержание ответа; 2. допущены один – два недочета при освещении основного	представлено решение задачи по правильно записанным расчетным формулам, но при неполучении правильного численного решения в результате допущенных численных ошибок в	Верные ответы, но имеются небольшие неточности, в целом не влияющие на последовательность событий, такие как небольшие пропуски, не связанные с

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.		

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

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

9. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

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

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

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

Государственный экзамен проводится *в письменной форме*.

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

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

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

Для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ГИА проводится в ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС» с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья (согласно разделу 7 Порядка организации и проведения государственной итоговой аттестации выпускников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донецкая академия управления и государственной службы»).

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения государственной итоговой аттестации подает письменное заявление о необходимости создания для

него специальных условий при проведении государственных аттестационных испытаний с указанием особенностей его психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья (далее – индивидуальные особенности). К заявлению прилагаются документы, подтверждающие наличие у обучающегося индивидуальных особенностей (при отсутствии указанных документов в ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»).

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

10. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАБОТ (ДИПЛОМНЫХ РАБОТ)

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

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

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

4. Совершенствование материального стимулирования персонала предприятия (организации).

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

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

7. Совершенствование механизма мотивации персонала предприятия (организации).

8. Разработка стратегии управления персоналом предприятия (организации).

9. Совершенствование кадровой политики предприятия (организации).

10. Оптимизация кадрового состава предприятия (организации).

11. Совершенствование системы управления персоналом предприятия (организации).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

24. Разработка стратегии управления персоналом предприятия (организации).

25. Совершенствование стратегического управления персоналом как составляющей стратегического управления предприятием (организацией).

26. Совершенствование кадрового планирования на предприятии (в организации).

27. Совершенствование методов определения потребности в персонале предприятия (организации).

28. Совершенствование маркетинга персонала предприятия (организации).

29. Определение и обеспечение потребности предприятия (организации) в персонале.

30. Формирование и совершенствование имиджа предприятия (организации) - работодателя на рынке труда.

31. Совершенствование коммуникационных связей предприятия (организации) с субъектами рынка труда.

32. Определение необходимости использования аутсорсинга в управлении персоналом предприятия (организации).

33. Оптимизация социально-профессиональной и квалификационной структуры персонала предприятия (организации).

34. Совершенствование качественного и количественного состава сотрудников предприятия (организации).

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

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

11. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ЗАЩИТЫ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Требования к содержанию, форме, структуре, объему, подготовке и защите, а также хранению выпускных квалификационных работ, выполняемых выпускниками ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС» представлены в полном объеме в локальном нормативном акте: «Положение о подготовке и защите дипломных работ обучающихся по образовательным программам бакалавриата в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Донецкая академия управления и государственной службы».

12. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ НА ЗАЩИТЕ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Критерии оценивания качества выполнения и защиты выпускной квалификационной работы представлены в локальном нормативном акте: «Положение о подготовке и защите дипломных работ обучающихся по образовательным программам бакалавриата в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Донецкая академия управления и государственной службы».

13. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

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

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

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

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

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

Факультет государственной службы и управления

Кафедра управления персоналом и экономики труда

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Направление подготовки	<i>38.03.03 Управление персоналом</i>
Профиль образовательной программы	<i>«Управление персоналом организации и государственной службы»</i>
Квалификация	<i>бакалавр</i>
Форма обучения	<i>очная</i>

Донецк
2024

Фонд оценочных средств по государственной итоговой аттестации образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом (профиль «Управление персоналом организации и государственной службы») очной формы обучения

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

должность, ученая степень, ученое звание, инициалы и фамилия

ФОС рассмотрен на
заседании кафедры

«Управление персоналом и экономика труда»

Протокол заседания кафедры от

06.03.2024

№

10

дата

Заведующий кафедрой

(подпись)

А.М. Стадник

(инициалы, фамилия)

РАЗДЕЛ 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ГИА

1. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКЗАМЕН

1.1. Структура Государственного экзамена

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

Государственный экзамен по направлению подготовки **38.03.03 Управление персоналом (профиль «Управление персоналом организации и государственной службы»)** проводится в **письменной** форме.

Дисциплины обязательной части Блока 1. Дисциплины (модули):

1.«Основы кадровой политики и кадрового планирования»

2.«Рынок труда и демография»

3.«Управление человеческими ресурсами»

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

1.«Экономика труда и социально-трудовые отношения»

2.«Оценка и аттестация персонала»

Билет для сдачи Государственного экзамена по проверке освоения обучающимися общепрофессиональных, универсальных и профессиональных компетенций состоит из 80 тестовых заданий и 1 ситуационного задания.

Перечень вопросов и типовых практических заданий (задач), критерии и показатели оценивания представлены ниже.

1.2. Содержание Государственного экзамена

1. «Основы кадровой политики и кадрового планирования»

Содержание дисциплины

Сущность, основные понятия и место кадровой политики в кадровой работе предприятия. Типы кадровой политики предприятия, особенности и условия ее формирования. Этапы разработки и реализации кадровой политики предприятия. Теоретические основы кадрового планирования. Планирование рабочего времени персонала предприятия. Планирование использования персонала предприятия. Планирование развития персонала предприятия. Эффективность кадрового планирования

Рекомендованная литература

а) основная

1. Одегов Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник для вузов / Ю. Г. Одегов, М. Г. Лабаджян. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 444 с.

2. Знаменский Д.Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник / Д. Ю. Знаменский, Н. А. Омельченко ; под общ. ред. Н. А. Омельченко. - Москва : Юрайт, 2018. - 365 с.

3. Пугачёв В.П. Планирование персонала организации: Учебное пособие / Пугачёв В.П. — М.: Издательство Московского университета, 2019. — 236 с.

4. Баранников А. Л. Основы кадровой политики и кадрового планирования: учебное пособие / А.Л. Баранников, С.В. Дудников, В.Н. Равкин; Московская акад. рынка труда и информ. технологий. - Москва : МАРТИТ, 2018. - 291 с.

б) дополнительная

1. Захарова Т.И. Государственная служба и кадровая политика : учебное пособие / Т.И. Захарова. — Москва : Изд. Центр ЕАОИ, 2018. — 312 с.

2. Магомедов К.О. Государственная служба и кадровая политика: теория и практика / К.О.Магомедов, А.И.Турчинов. - Ульяновск : Печатный двор, 2017 . - 272 с.

3. Киселева Е. В. Планирование и развитие карьеры : учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Е. В. Киселева. – Вологда: Легия, 2013. – 332 с.

4. Ильин А.И. Планирование на предприятии: Учебное пособие / А.И. Ильин. - 9-е изд., стер. - М.: НИЦ ИНФРА-М; Мн.: Нов. знание, 2019. - 668 с.

2. «Рынок труда и демография»

Содержание дисциплины

Население. Источники информации о населении. Воспроизводство населения. Миграция населения. 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. Государственная система управления трудовыми ресурсами.

Рекомендованная литература

а) основная

1. Рофе, А.И. Рынок труда : учебник / А.И. Рофе. – Москва : КноРус, 2016. – 259 с.

2. Рынок труда : учебник и практикум для академического бакалавриата / Е.Б. Яковлева, В.А. Базжина, О.В. Вередюк; под ред. Е. Б. Яковлевой. – М. : Издательство Юрайт, 2017. – 219 с.

3. Ермолаева, С.Г. Рынок труда : учебное пособие / С.Г. Ермолаева. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2020. – 108 с.

4. Костюк, Л.Д. Рынок труда: Учебное пособие для подготовки бакалавров /

Л.Д. Костюк. – М.: МИИТ, 2018. – 161 с.

б) дополнительная

1. Ганич, Я.В. Рынок труда: Учеб. пособие / Я.В. Ганич, О.Г. Огий. – Петропавловск-Камчатский: КамчатГТУ, 2016. – 290 с.

2. Иванова, В.Н. Управление занятостью населения на местном уровне / В.Н. Иванова, Т.И.Безденежных. – М.: Финансы и статистика, 2017. – 374 с.

3. Иванова, Т. Б. Рынок труда в России : учебное пособие / Т. Б. Иванова. — Москва : Российский университет дружбы народов, 2017. — 224 с.

4. Меньшикова, О. И. Рынок труда и занятость населения : учебное пособие / О. И. Меньшикова. — Москва : Московский гуманитарный университет, 2019. — 180 с.

5. Бажутин, И. С. Рынок труда : учебное пособие / И. С. Бажутин. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2017. — 172 с.

6. Ермолаева, С. Г. Рынок труда : учебное пособие / С. Г. Ермолаева. — Екатеринбург : Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2019. - 108 с.

3. «Управление человеческими ресурсами»

Содержание дисциплины

Управление человеческими ресурсами в системе менеджмента организаций. Управление персоналом как социальная система. Формирование коллектива организации. Сплоченность и социальное развитие коллектива. Кадровая политика и стратегия управления персоналом организации. Кадровое планирование в организациях. Организация деятельности и функции служб персонала. Организация набора и отбора кадров. Оценка и аттестация персонала. Управление развитием и движением персонала организации. Мотивация персонала организации. Управление процессом высвобождения персонала. Социальное партнерство в организации. Эффективность управления человеческими ресурсами.

Рекомендованная литература

а) основная

1. Королева, Л. А. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Л. А. Королева. - Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. - 376 с.

2. Дементьева, А. Г. Управление человеческими ресурсами: теория и практика: учебник для студентов вузов / А. Г. Дементьева, М. И. Соколова. -Москва : Аспект Пресс, 2019. - 352 с.

3. Накарякова, В. И. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / В. И. Накарякова. - Саратов : Вузовское образование, 2017. - 275 с.

4. Бирман, Л.А. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Л.А. Бирман. - Москва : Дело, 2018. - 346 с.

5. Иванов, С. Ю. Социальное управление человеческими ресурсами:

учебное пособие / С. Ю. Иванов. - Москва: Московский педагогический государственный университет, 2020. - 152 с.

6. Максимчук, О. В. Управление человеческими ресурсами: учебно-методическое пособие / О. В. Максимчук, Н. И. Борисова, А. В. Борисов, Н. И. Федонюк. - Волгоград: Волгоградский государственный архитектурно-строительный университет, 2017. - 117 с.

7. Дресвянников, В. А. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / В. А. Дресвянников, О. В. Лосева. - Саратов: Вузовское образование, 2019. - 170 с.

8. Веснин, В. Р. Управление человеческими ресурсами: учебник / В. Р. Веснин. - Москва : Проспект, 2019. - 702 с.

б) дополнительная

1. Ляхова, Л. С. Кадровое администрирование и делопроизводство: учебное пособие / Л. С. Ляхова. - ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2019. - 188 с.

2. Смирнов С. Н. Стратегическое управление человеческими ресурсами: методические рекомендации по организации дополнительной внеаудиторной (самостоятельной) работы студентов для студентов 4 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом очной / заочной форм обучения / С. Н. Смирнов. – Донецк: ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2019. - 41 с.

3. Смоленская, С. В. Рынок труда: управление человеческими ресурсами: учебное пособие / С. В. Смоленская. - Ульяновск: УлГТУ, 2014. - 80 с.

4. Киселева, А. А. Технологии оценки человеческих ресурсов: конспект лекций / А. А. Киселева, Е. Н. Лошинская. - Донецк : ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» 2021. – 118с.

5. Управление персоналом: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П. Э. Шлендер, В. В. Лукашевич, В. Д. Мостова [и др.] ; под редакцией П. Э. Шлендер. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с.

6. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / А.В. Назаренко, Д. В. Запорожец, О. С. Звягинцева [и др.]. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 116 с.

7. Саморуков, А. А. Система стимулирования и мотивации государственных гражданских служащих субъекта Российской Федерации: учебное пособие / А.А. Саморуков. — Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2016. — 98 с.

4. «Экономика труда и социально-трудовые отношения»

Содержание дисциплины

Объект, предмет и задачи дисциплины. Население и трудовые ресурсы страны. Воспроизводство и миграция населения. Труд как сфера

жизнедеятельности человека. Социально-трудовые отношения как система и механизм их функционирования. Социальное партнерство в системе СТО. Формирование и регулирование рынка труда. Социально-трудовые отношения на неформальном рынке труда. Занятость населения. Безработица как социально-экономическое явление современного рынка труда. Планирование и организация труда. Производительность и эффективность труда. Политика доходов и оплаты труда. Уровень жизни и доходы населения. Анализ, отчетность и аудит в сфере труда. Мониторинг социально-трудовой сферы. Антикризисное управление трудом. Международная организация труда и ее влияние на развитие социально-трудовых отношений. Международный опыт использования программ регулирования социально-трудовых отношений.

Рекомендованная литература

а) основная

1. Мумладзе, Р.Г. Экономика и социология труда : учебник / Р.Г. Мумладзе, Г.Н. Гужина; под общ. ред. Р.Г. Мумладзе. – 4-е изд., стер. — Москва : КноРус, 2019. — 326 с.

2. Рофе, А.И. Экономика труда : учебник / А.И. Рофе. – 3-е изд. доп., и перераб.— Москва : КноРус, 2019. — 374 с.

3. Трунин, С.Н. Экономика труда: учебник / С.Н. Трунин. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2018. – 496 с.

3. Экономика труда: учебник. – 2-е изд., перераб. и дополн. / под ред. проф. Ю.П. Кокина, проф. П.Э. Шлендера. – М.: Магистр, 2017. – 686 с.

б) дополнительная

1. Васильченко, В.С. Государственное регулирование занятости: Учеб. пособие / В.С. Васильченко. – К.: КНЭУ, 2018. – 252 с.

2. Зоткина, Н.С. Экономика и социология труда: Учеб. пособие / Н.С. Зоткина. - СПб.: Издательство Санкт-Петербургского государственного университета экономики и финансов, 2021. - 261 с.

3. Конвенции и рекомендации, принятые международной организацией труда: в 2 т. - Женева: Изд. Междунар. бюро труда, 1991. - Т.И. - 1160 с.; Т.2. - 2248 с.

4. Киселёва, А.А. Занятость населения: Региональный аспект: монография / А.А. Киселёва, А.В. Петенко, Л.И. Антошкина. - Донецк: ДонГУУ, 2017. - 217 с.

5. Киселёва, А.А. Мировой опыт финансирования политики социальной защиты населения / А.А. Киселёва // Сборник научных работ ДонГУУ «Проблемы эффективности использования человеческих и природных ресурсов Украины»: Сер.: Экономика. - Донецк: Изд-во «Ноулидж», 2016. - Т. XIII, вып.233. - С.85-90.

6. Киселёва, А.А. Проблемы и пути роста трудоустройства молодежи на региональном рынке труда / А.А. Киселёва, А.М. Стадник // Вестник Донецкого государственного университета управления, науч. ж-л Менеджер, 2017. - №2(60). - С.107-111.

5. «Оценка и аттестация персонала»

Содержание дисциплины

Понятие «оценка персонала» («деловая оценка персонала») и его отличия от понятий «оценка трудовых ресурсов» и «оценка трудовой деятельности». Требования рынка труда к персоналу. Основные цели оценки персонала: определение места сотрудника в организационной структуре; разработка программы развития сотрудника; определение критериев и размера оплаты труда. Проблема соотношения оценки персонала и диагностики качеств персонала, оценки персонала и анализа деятельности. Сложности формирования критериев оценки кандидата. Структура целей и задач оценки персонала. Влияние процедуры и результатов оценки персонала на профессиональное развитие личности. Проблемы индивидуального восприятия и принятия результатов оценивания отдельными сотрудниками. Основные требования (системность, объективность, надежность, достоверность, прогностичность, комплексность, технологичность) к процедуре оценки их применение как способы преодоления проблем оценки персонала. Влияние процедуры и результатов оценки персонала на профессиональное развитие личности. Проблемы индивидуального восприятия и принятия результатов оценивания отдельными сотрудниками.

Рекомендованная литература

а) основная

1. Мизинцева М.Ф. Оценка персонала : учебник и практикум для бакалавров / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян ; Российский ун-т дружбы народов. - Москва : Юрайт, 2017. - 377 с.

2. Знаменский Д.Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник / Д. Ю. Знаменский, Н. А. Омельченко ; под общ. ред. Н. А. Омельченко. - Москва : Юрайт, 2018. - 365 с.

3. Кибанов А.Я. Управление персоналом: Теория и практика. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала : учебное пособие / А.Я. Кибанов, К.Д. Захаров, И.А. Федорова ; Под ред. А.Я. Кибанова. — Москва : Проспект, 2017. — 80 с.

б) дополнительная

1. Павлова И. О. Управление персоналом: учеб. пособие / И. О. Павлова. – Самара: Самар. гос. аэрокосм. ун-т им. С. П. Королева (нац. исслед. ун-т). - Самара, 2017. -154 с.

2. Зубова Я.В. Оценка эффективности персонала : учебное пособие / Я. В. Зубова ; ФГБОУВПО "Ухтинский гос. технический ун-т". - Ухта : Ухтинский гос. технический ун-т, 2018. - 118 с.

3. Самраилова Е. К. Анализ эффективности использования персонала в организации: учебное пособие-практикум / Е.К. Самраилова, С.А. Шапиро, А.Б. Вешкурова. – М.-Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 210 с.

4. Кибанов А.Я. Управление персоналом: Теория и практика. Оценка и отбор

персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала : учебное пособие / А.Я. Кибанов, К.Д. Захаров, И.А. Федорова ; Под ред. А.Я. Кибанова. — Москва : Проспект, 2019. — 80 с.

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

Наименование дисциплины (модуля)	Код компетенции и (или) код индикатора компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты освоения ОПОП ВО
Основы кадровой политики и кадрового планирования	ОПК-3.3.	способен обеспечивать документационное сопровождение разработки концепции кадровой политики организации	<i>Знать:</i> основные документы, содержащие положения кадровой политики организации
			<i>Уметь:</i> определять оптимальный объем, содержание и структуру документов, сопровождающих процесс разработки концепции кадровой политики организации
			<i>Владеть:</i> способностью организации и документационного сопровождения процесса разработки концепции кадровой политики организации
	ПКс -1.4.	Способен анализировать кадровую политику организации и систему управления персоналом	<i>Знать:</i> теоретические подходы к определению сущности и содержания кадровой политики организации; основные типы (виды) кадровой политики, их характерные особенности; сущность и основные виды кадрового планирования, методiku планирования численности и профессионального состава персонала <i>Уметь:</i> определять тип кадровой политики, реализуемый организацией; оценивать степень его соответствия, стратегии ее развития на конкретном этапе своего жизненного цикла; производить расчеты

Наименование дисциплины (модуля)	Код компетенции и (или) код индикатора компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты освоения ОПОП ВО
			необходимой численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации <i>Владеть:</i> навыками анализа кадровой политики организации, оценки ее эффективности в конкретных условиях функционирования; навыками определения потребности организации в персонале
	ПКс-2.1.	Способен выявлять проблемы в системе управления персоналом организации и предлагать пути их решения	<i>Знать:</i> основные подходы к оценке эффективности кадровой политики организации; теоретические подходы к формированию кадрового резерва организации и определению потребности в планировании карьеры персонала <i>Уметь:</i> выявлять проблемы в системе управления персоналом организации на основе результатов анализа реализации кадровой политики по основным ее составляющим; определять приоритетные направления совершенствования политики формирования кадрового резерва и планирования карьеры персонала организации <i>Владеть:</i> способностью разрабатывать рекомендации по совершенствованию кадровой политики организации или определенных ее аспектов с целью повышения эффективности управления персоналом организации; навыками разработки рекомендаций по формированию кадрового резерва и планов

Наименование дисциплины (модуля)	Код компетенции и (или) код индикатора компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты освоения ОПОП ВО
			профессиональной карьеры персонала организации
Рынок труда и демография	ОПК-2.4	ОПК-2.4. Способен анализировать результаты исследований рынка труда с позиций целей и задач организации	<i>Знать:</i> сущность и характеристики рынка труда, миграционных и демографических процессов; правовые основы регулирования рынка труда, миграционного права и содержание основных документов Международного трудового права
			<i>Уметь:</i> анализировать состояние и тенденции развития рынка труда, с учетом демографических и миграционных процессов; применять знание миграционного и социального права для решения задач обеспечения организации персоналом
			<i>Владеть:</i> основными методами анализа динамики рынка труда, миграционных и демографических процессов; основными методами анализа внутренней и внешней информации по рынку труда
	ПКс-3.1.	Способен оценивать тенденции и динамику демографических процессов, рынка труда, уровень занятости и безработицы	<i>Знать:</i> основные показатели статистики рынка труда; методику анализа показателей статистики рынка труда, тенденции развития внутреннего и внешнего рынков труда <i>Уметь:</i> рассчитывать основные показатели статистики рынка труда, тенденции развития внутреннего и внешнего рынков труда <i>Владеть:</i> навыками определения тенденции развития внутреннего и внешнего

Наименование дисциплины (модуля)	Код компетенции и (или) код индикатора компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты освоения ОПОП ВО
			рынков труда
Управление человеческими ресурсами	ОПК-3.6	Определяет содержание и последовательность действий по реализации стратегии управления персоналом	<i>Знать:</i> понятийный аппарат, раскрывающий суть разработки и реализации стратегии управления персоналом; теоретические основы разработки и реализации стратегии управления персоналом; способы, приёмы, подходы к разработке и реализации стратегии управления персоналом <i>Уметь:</i> использовать понятийный аппарат, раскрывающий суть разработки и реализации стратегии управления персоналом, при решении практических задач; применять на практике теоретические знания основ разработки и реализации стратегии управления персоналом; применять способы, приёмы, подходы к разработке и реализации стратегии управления персоналом <i>Владеть:</i> Навыками применения на практике знаний теоретических основ разработки и реализации стратегии управления персоналом; практическими навыками формирования и последовательной реализации стратегии управления персоналом; навыками определения содержания и последовательности действий по реализации стратегии
	ОПК-4.5	Обосновывает выбор технологий и методов управления	<i>Знать:</i> понятийный аппарат, раскрывающий суть технологий и методов управления персоналом;

Наименование дисциплины (модуля)	Код компетенции и (или) код индикатора компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты освоения ОПОП ВО
		персоналом в соответствии с принятой стратегией	теоретические основы применения технологий и методов управления персоналом в соответствии с принятой стратегией; способы приемы, подходы к выбору технологий и методов управления персоналом в соответствии с принятой стратегией. <i>Уметь:</i> использовать знания понятийного аппарата при решении задач по реализации технологий и методов управления персоналом; применять на практике знания теоретических основ применения технологий и методов управления персоналом в соответствии с принятой стратегией; применять в профессиональной деятельности способы, приемы, подходы к выбору технологий и методов управления персоналом в соответствии с принятой стратегией <i>Владеть:</i> навыками применения при решении практических задач знаний технологий и методов управления персоналом; навыками применения на практике технологий и методов управления персоналом в соответствии с принятой стратегией; умением обосновывать выбор технологий и методов управления персоналом в соответствии с принятой стратегией
	ПКс-10.1	Способен разрабатывать организационно-управленческие решения по вопросам управления человеческими	<i>Знать:</i> теоретические основы разработки организационно-управленческих решений по вопросам управления человеческими ресурсами; способы, приемы, подходы к разработке организационно-

Наименование дисциплины (модуля)	Код компетенции и (или) код индикатора компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты освоения ОПОП ВО
		ресурсами оценивать социально-экономическую эффективность	и управленческих решений по их вопросам управления человеческими ресурсами и оценки их эффективности; методику разработки организационно-управленческих решений по вопросам управления человеческими ресурсами и оценивания их социально-экономической эффективности <i>Уметь:</i> применять при решении практических задач знания теоретических основ разработки организационно-управленческих решений по вопросам управления человеческими ресурсами; использовать на практике способы, приемы, подходы к разработке организационно-управленческих решений по вопросам управления человеческими ресурсами и оценке их эффективности; использовать в профессиональной деятельности методику разработки организационно-управленческих решений по вопросам управления человеческими ресурсами и оценивания их социально-экономической эффективности; <i>Владеть:</i> навыками применения при решении практических задач знаний теоретических основ разработки организационно-управленческих решений по вопросам управления человеческими ресурсами; способами, приемами, подходами к разработке организационно-управленческих решений по вопросам управления человеческими ресурсами и оценке их эффективности;

Наименование дисциплины (модуля)	Код компетенции и (или) код индикатора компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты освоения ОПОП ВО
			методикой разработки организационно-управленческих решений по вопросам управления человеческими ресурсами и оценивания их социально-экономической эффективности
Экономика труда и социально-трудовые отношения	ПКс-6.5	Способен проводить анализ социально-трудовых отношений, складывающихся в процессе труда под влиянием различных факторов – экономических, социальных, технических, организационных, кадровых	Знать: принципы и основы формирования форм и систем оплаты труда на предприятии; способы разработки мотивационных программ для персонала; методы мониторинга персонала, начисление заработной платы Уметь: разрабатывать программы повышения лояльности персонала; применять их на практике; анализировать конфликтные ситуации, рассчитывать текучесть персонала, применять методы отбора, набора персонала в организации. Владеть: навыками анализа и планирования затрат на оплату труда; проектирования форм и систем оплаты труда; формирования и использования фонда оплаты труда, применения дисциплинарных взысканий.
	ПКс-3.3	Понимает основы социально-экономических, демографических процессов, особенности функционирования рынка труда, способен анализировать трудовые показатели, вопросы организации	Знать: законодательство РФ; принципы увольнения и приема персонала на предприятие; социологию и психологию сотрудников. Уметь: проводить исследования в области управления персоналом; применять теоретические знания на практике в области управления и социологии труда;

Наименование дисциплины (модуля)	Код компетенции и (или) код индикатора компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты освоения ОПОП ВО
		и оплаты труда персонала, предлагать мероприятия по их улучшению	ставить задачи для персонала и направлять персонал на работу в коллективе. <i>Владеть:</i> навыками использования затрат рабочего времени, обрабатывать его результаты и давать рекомендации; навыками расчета норм труда для различных производственных условий; навыками практической работы в сфере организации взаимодействия с внешними организациями в сфере социально-трудовых отношений.
	ПКс-3.4	Применяет на практике знания экономики труда и социально-трудовых отношений, выявляет резервы повышения производительности труда, готовит предложения по улучшению условий и оплаты труда персонала, в том числе на основе анализа прогрессивного отечественного и зарубежного опыта	<i>Знать:</i> специфику работы организаций, представляющих инфраструктуру рынка труда; основы экономики труда, организации труда и рабочего места, подходы к разработке и внедрению норм труда, планированию и использованию рабочего времени; принципы и основы формирования форм и систем оплаты труда на предприятии, способы разработки мотивационных программ для персонала; <i>Уметь:</i> проводить исследования в области управления персоналом; применять теоретические знания на практике в области управления и социологии труда; ставить задачи для персонала и направлять персонал на работу в коллективе.

Наименование дисциплины (модуля)	Код компетенции и (или) код индикатора компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты освоения ОПОП ВО
			<i>Владеть:</i> навыками анализа затрат рабочего времени, обрабатывать его результаты и давать рекомендации; навыками расчета норм труда для различных производственных условий; навыками практической работы в сфере организации взаимодействия с внешними организациями в сфере социально-трудовых отношений.
Оценка и аттестация персонала	ПКс-7.3	Демонстрирует знания технологии и методов оценки персонала; аттестации персонала; составляет программы оценки персонала, формирует бюджет, определяет ресурсы, средства, методы, технологии проведения оценки в соответствии с целями организации, консультирует персонал	<i>Знать:</i> изнать технологии деловой оценки персонала; сущность аттестации персонала; состав кадров. <i>Уметь:</i> осуществлять оценку персонала; консультировать персонал по вопросам оценки аттестации.; формировать бюджет на организацию и проведение оценки и аттестации <i>Владеть:</i> с навыками применения технологии текущей деловой оценки и аттестации персонала.; оценки результатов эффективности труда.; обратной связи по результатам текущей деловой оценки и аттестации персонала
		Проводит оценку персонала, анализирует её результаты, готовит предложения руководству и персоналу по итогам проведения оценки	<i>Знать:</i> методику проведения оценки персонала; мероприятия по оценке персонала; требования к персоналу при отборе. <i>Уметь:</i> проводит оценку персонала; анализировать результаты, готовить предложения руководству и персоналу по итогам проведения

Наименование дисциплины (модуля)	Код компетенции и (или) код индикатора компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты освоения ОПОП ВО
			оценки; предлагать методы оценки и отбора персонала на предприятии. <i>Владеть:</i> оценкой персонала и элементами аттестации; технологиями оценки персонала; критериями подбора, проведения оценки персонала.

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

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

Типовые ситуационные задания, выносимые на Государственный экзамен

№ задания	Содержание задания
	<i>Задание 1</i> Вы менеджер по управлению персоналом, который отвечает за качество ведения кадровой политики на коллективном торгово-коммерческом предприятии «ПЛЮС». КТКП «ПЛЮС» является супермаркетом универсального типа, имеет линейно-функциональную организационную структуру. В соответствии с Уставом главной задачей предприятия является реализация товаров и предоставления услуг с целью удовлетворения нужд потребителей и получения прибыли. В связи с финансово-экономическим кризисом и падением объемов продаж руководство приняло решение о сокращении одного заместителя, одного технического работника и пятерых продавцов. В кризисных условиях с целью экономии затрат руководство предприятия считает, что для стимулирования эффективной деятельности персонала достаточным является заработная плата. Другие средства стимулирования отсутствуют, хотя, как показывает практика, применение широкого спектра стимулов могло бы улучшить не только финансовые показатели, но и социально-психологический климат в коллективе. Информация по оплате труда представлена в табл. 1. Таблица 1 Штатное расписание КТКП «Плюс»

№ п/п	Название структурного подразделения и должностей	Количество штатных должностей	Должностной оклад (руб.)	Фонд заработной платы на год по должностным окладам (руб.)
1	Директор	1	4000	48000
2	Заместитель	2	3500	84000
3	Главный бухгалтер	1	3200	38400
4	Менеджер по персоналу	1	3000	36000
5	Продавец	15	2500	450000
6	Технический работник	2	1000	24000
7	Грузчик	3	1500	54000
8	Сторож	1	1100	13200
	Всего	26	х	747600

Служба управления персоналом предприятия тщательно отслеживает и контролирует процессы движения кадров. В текущем году движение кадров характеризуется такими данными; среднесписочная численность персонала – 26 чел., количество принятых на предприятие – 6 чел., уволенных (по собственному желанию) – 1 чел.

«Основы кадровой политики и кадрового планирования»

1.	Определить, каким образом повлияет на результаты деятельности предприятия сокращение кадров.
----	--

«Управление персоналом организации и государственной службы»

2.	Предложить мероприятия по усовершенствованию стимулирования труда, исходя из ситуации на предприятии.
----	---

«Экономика труда и социально-трудовые отношения»

3.	Рассчитать коэффициенты движения кадров и сделать выводы.
----	---

Задание 2

Вы работаете менеджером по персоналу в компании ПРАТ «СК «ВУСО», которая осуществляет полный спектр страховых услуг и предлагает широкий выбор программ страхования юридических и физических лиц, а также обеспечивает надежную защиту банковских рисков.

Руководство компании уделяет надлежащее внимание кадровой политике и тщательно отслеживает тенденции ее развития. В текущем месяце по результатам оценки кадровой политики компании выявлено следующее.

Руководитель компании из-за неопределенного порядка срочности и важности работы, отсутствия плана рабочего дня, ожидания встреч, незапланированных телефонных разговоров неэффективно использует рабочее время (сведения об одноименных затратах рабочего времени представлены в табл. 1).

Таблица 1

Сведения об одноименных затратах рабочего времени руководителем компании

Значение	Продолжительность		Индекс
	Мин.	%	
Подготовительно-заключительная работа	35	7,3	ПО
Обслуживание рабочего места	20	4,2	ОРМ
Оперативная работа	348	72,5	ОП
Основная	189	39,4	ОС
Вспомогательная	159	33,1	ДОП
Отдых и личные потребности	21	4,4	ОЛП
Потери по организационно-техническим причинам	17	3,5	ПОТ
Нарушение трудовой дисциплины	39	8,1	НТД
Всего	480	100	

Состав работников в компании ПРАТ «СК «ВУСО» постоянно меняется в связи с сокращением штатов, увольнением по собственному желанию, выходом работников на пенсию, перемещением их на должностях в пределах структурных подразделений и т.п. (табл. 2).

Таблица 2

Численность и движение персонала ПРАТ «СК «ВУСО» в текущем году, чел.

№	Показатель	Значение
1	Среднесписочная численность работников	374
2	Принято работников	148
3	Выбыло работников	64
	- по собственному желанию	7
	- за нарушение трудовой дисциплины	2

В системе мотивации предприятия осуществляется: премирование за выполнения норм и превышение плана (соответственно 5% и 0,5%); ежегодное повышение квалификации за счет предприятия для главного бухгалтера и бухгалтера; материальная помощь на оздоровление к ежегодному отпуску. Но на предприятии не предусмотрены никакие системы нематериального стимулирования.

«Экономика труда и социально-трудовые отношения»

1.	С помощью данных, приведенных в табл. 1 рассчитать показатели использования фонда рабочего времени и разработать направления улучшения его использования.
----	---

«Оценка и аттестация персонала»

2.	С помощью данных табл. 2 проанализировать движение рабочей силы на предприятии, для чего рассчитать коэффициенты оборота по приему, увольнению, коэффициент текучести кадров и постоянства персонала, сделать выводы.
----	---

«Управление человеческими ресурсами»

3.	Предложить рекомендации по усилению нематериальной мотивации персонала на предприятии ПРАТ «СК «ВУСО».
----	--

.....

Типовые тестовые задания, выносимые на Государственный экзамен

№ задания	Содержание задания
«Управление человеческими ресурсами»	
1	Управление персоналом - это А) специфическая функция управленческой деятельности, главным объектом которой являются люди, входящие в определенные социальные группы, трудовые коллективы Б) планирование, формирование, перераспределение и рациональное использование человеческих ресурсов В) формирование высококвалифицированного, ответственного за порученное дело персонала с современными экономическим мышлением и развитием чувства профессиональной гордости Г) это установление необходимых затрат труда на выполнение определенной работы в соответствующих организационно-технических условиях при нормальной интенсивности труда
2	Основной специфической особенностью управления персоналом является то, что А) персонал одновременно могут быть как объектом, так и субъектом управления Б) элементами системы управления кадрами являются основные направления, этапы, принципы, виды и формы кадровой работы В) направленность управления персоналом на рациональное использование кадров Г) производится определение средств, форм и методов осуществления поставленных целей
3	Человеческий капитал - это А) экономическая категория, характеризующая совокупность сформированных и развитых в результате инвестиций продуктивных способностей, личных черт и мотиваций индивидов, которые находятся в их собственности, используются в экономической деятельности Б) прямые и косвенные расходы, которые охватывают заработную плату, средства на подготовку и маркетинг персонала, обустройство рабочего места и его постоянное усовершенствование и т.п. В) поиск людьми постоянной работы, повышение профессионального и культурного уровня нанимаемых работников, оценка ими возможностей служебного роста и т.п. Г) забота руководства о постоянном повышении квалификации работников, осознание значения человеческого фактора как элемента конкурентоспособности

4	Штатные квалифицированные работники с определенной профессиональной подготовкой, которые имеют специальные знания, трудовые навыки или опыт работы в выбранной сфере деятельности это А) персонал Б) кадры В) специалисты Г) производственный персонал
5	Значение человеческого фактора в организации рассматривается в нескольких аспектах А) количественный, качественный, стратегический Б) стратегический, технический, учетный В) качественный, количественный, технический Г) технический, количественный, учетный
«Рынок труда и демография»	
6	Обобщающее понятие, характеризующее количество товара, который продавцы рабочей силы желают продать за определенное время – это А) предложение Б) спрос В) потребность Г) цена
7	Концептуально выделяют такие виды занятости А) полная, эффективная, рациональная и нерациональная Б) полная, неполная, эффективная и неэффективная В) полная и неполная, рациональная и нерациональная Г) полная, эффективная, рациональная и глобальная
8	Создание материально-технических, организационных, социально-экономических условий, которые обеспечили бы возможность трудоустройства трудоспособному населению, предусматривает такой вид занятости А) полная Б) эффективная В) рациональная Г) нерациональная
9	В соответствии с какой концепцией занятости каждый, кто хочет и может работать, должны быть обеспечены работой; не должны пустовать пахотные земли, простаивать оборудование и машины и т.п. А) полная Б) эффективная В) рациональная Г) нерациональная

10	Что произойдет с показателем «уровень безработицы», если при неизменной численности безработного населения численность экономически активного населения возрастет А) уменьшится Б) возрастет В) не изменится Г) эти показатели не взаимосвязаны
«Экономика труда и социально-трудовые отношения»	
11	В связи с модернизацией и частичной заменой устаревшего оборудования на новое трудоемкость единицы продукции снижена с 91 до 83 чел.-ч. Прирост производительности труда в % составляет: А) 9,6 Б) 9,2 В) 12,5 Г) 13
12	Трудоемкость всех работ по текущему ремонту оборудования равняется 21 тыс.ч. в месяц. Определить явочную норму численности ремонтников, если цех работает 22 дня по 8 часов. А) 220 человек Б) 119 человек В) 124 человек Г) 534 человек
13	В первый год производительность труда работников предприятия выросла на 20%, а во второй - еще на 5%. На сколько процентов увеличилась производительность труда за 2 года? А) 36 Б) 79 В) 25 Г) 26
14	Население города насчитывает 496 тыс. чел, из которых 72% возрастом 15-70 лет. Определить уровень безработицы ЭАН, если из 117,8 тыс. незанятых чел. этой возрастной категории 29,3 тыс безработных А) 10,9 Б) 8,3 В) 0,09 Г) 109
15	Среднесписочная численность работников предприятия за отчетный год составила 400 чел. В течение года принято на работу 30 человек, уволено 45. Определить коэффициент оборота по приему персонала А) 9 Б) 11,25

	В) 7,5 Г) 10
«Оценка и аттестация персонала»	
16	Основными целями оценки персонала являются А) административная, информативная, мотивационная Б) административная, экономическая, мотивационная В) экономическая, информативная, мотивационная Г) административная, информативная, экономическая
17	Виды аттестации А) итоговая, промежуточная, специальная Б) моральная, промежуточная, итоговая В) волевая, итоговая, специальная Г) профессиональная, моральная, волевая
18	Функции аттестации А) экономическая, стимулирующая Б) моральная, контрольная В) контрольная, стимулирующая Г) стимулирующая, моральная
19	Что произойдет с коэффициентом текучести кадров на предприятии при росте в текущем году в сравнении с прошлым численности уволенных за нарушение трудовой дисциплины А) не изменится Б) уменьшится В) возрастет Г) эти показатели не взаимосвязаны
20	Как изменится коэффициент оборота по увольнению персонала на предприятии в текущем году в сравнении с прошлым, если численность выбывших работников возрастет А) возрастет Б) уменьшится В) не изменится Г) эти показатели не взаимосвязаны
«Основы кадровой политики и кадрового планирования»	
21	Кадровое планирование это А) система планов, норм и нормативов, организационных, административных и социальных мер, направленных на решение кадровых проблем и удовлетворение нужд организации в персонале Б) это документ, который регламентирует наем и освобождение работников, рабочее время, порядок разрешения трудовых споров

	В) это совокупность моральных и административных норм и правил взаимоотношений персонала, подчиненных достижению стратегической цели предприятия Г) это система комплексных решений и мероприятий по реализации целей организации и каждого работника
22	Адаптация - это А) приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда Б) взаимное приспособление работника и организации путем постепенной трудовой адаптации сотрудника в новых условиях В) приспособление организации к непостоянным внешним условиям Г) процесс усвоения работником правил внутреннего распорядка предприятия
23	Процесс выработки и постановки целей, как важный элемент планирования способствует тому, чтобы действия работников были А) осмысленными и мотивированными Б) осмысленными и выполнимыми В) мотивированными и понятными Г) взвешенными и мотивированными
24	Как изменится показатель выработки на промышленном предприятии, если при неизменных затратах на производство объем произведенной продукции возрастет А) останется неизменным Б) уменьшится В) возрастет Г) эти показатели не взаимосвязаны
25	Как отреагирует показатель производительности труда на одновременный рост вдвое объема произведенной продукции и затрат, связанных с ее производством А) останется неизменным Б) уменьшится В) возрастет Г) эти показатели не взаимосвязаны
	

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
<i>Высокий уровень</i> 90-100 баллов («отлично»/ A)	- знание учебного материала (учебных дисциплин); - знание нормативно-законодательных актов и различных информационных источников; - способность к абстрактному логическому мышлению; - умение выделить проблемы; - умение определять и расставлять приоритеты; - умение аргументировать свою точку зрения; - умение применять теоретические знания для анализа конкретных производственных ситуаций и решения прикладных проблем; - общий (культурный) и специальный (профессиональный) язык ответа; - высокий уровень сформированности компетенций.	1. полно раскрыто содержание материала билета; 2. материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, с точной терминологией; 3. показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; 4. продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков; 5. ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов; 6. допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию; 7. высокий уровень сформированности компетенций.	при правильном численном ответе, полученном на основании решения по правильной расчетной схеме и корректно записанным расчетным формулам	Полные верные ответы. В логичном рассуждении при ответах нет ошибок, задание полностью выполнено. Получены правильные ответы, ясно прописанные во всех строках заданий и таблиц
<i>Средний уровень</i> 75-89 баллов («хорошо»/ B,C)	сформированности компетенций.	ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «отлично», но при этом имеет недостатки: 1. в изложении допущены небольшие	представлено решение задачи по правильно записанным расчетным формулам, но при	Верные ответы, но имеются небольшие неточности, в целом не влияющие на

Уровни оценивания	Описание показателей и критериев оценивания			
	Показатели оценивания	Критерии оценки теоретической части экзамена	Критерии оценки расчетной задачи экзамена	Критерии оценки ситуационного задания экзамена
		пробелы, не искажившие содержание ответа; 2. допущены один – два недочета при освещении основного 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.	неполучении правильного численного решения в результате допущенных ошибок в расчетах	последовательность событий, такие как небольшие пропуски, не связанные с основным содержанием изложения. Задание оформлено не вполне аккуратно, но это не мешает пониманию вопроса
<i>Низкий уровень</i> 60-74 балла <i>(«удовлетворительно»</i> /D,E)	- 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	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;	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

Уровни оценивания	Описание показателей и критериев оценивания			
	Показатели оценивания	Критерии оценки теоретической части экзамена	Критерии оценки расчетной задачи экзамена	Критерии оценки ситуационного задания экзамена
	решения прикладных проблем; - общий (культурный) и специальный (профессиональный) язык ответа. - низкий уровень сформированности универсальных компетенций.	4. базовый или высокий уровень сформированности компетенций.		
<i>Недостаточный уровень 0-59 баллов («неудовлетворительно»/ F, Fx)</i>		1. не раскрыто основное содержание учебного материала; 2. обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; 3. допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после наводящих вопросов; 4. не сформированы компетенции, умения и навыки; 5. базовый уровень сформированности компетенций.	выставляется при полностью неправильном решении	Ответы неверные или отсутствуют

** Государственный экзамен оценивается из 100 возможных баллов за все виды работ обучающихся представленных в билете. Разделение баллов осуществляется следующим образом: тестовые задания максимум-54; ситуационные задания максимум 46 баллов. Распределение баллов за тестовые задания представлены в таблице ниже.*

№ вопроса	За один вопрос	Всего за вопросы
1-40	0,5	20
41-64	0,75	18
65-80	1	16
ВСЕГО:		54

Пример оформления билета**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ****ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

Факультет государственной службы и управления
Кафедра управления персоналом и экономики труда

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы»
Государственный экзамен

Экзаменационный билет № 1

1. Теоретическая часть (тестовые задания 1-80) по дисциплинам «Управление персоналом организации», «Экономика труда и социально-трудовые отношения», «Рынок труда», «Организация и нормирование труда», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» (задания прилагаются).
2. Практическая часть - практическое задание (задание прилагается).

Утверждено на заседании кафедры - протокол № ____ от _____.202__ г.

Декан факультета государственной
службы и управления

Председатель ГЭК № _____

Заведующий кафедрой

202__ - 202__ учебный год

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

2.1. Структура выпускной квалификационной работы

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации составлен в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом профиль «Управление персоналом организации и государственной службы».

Выпускная квалификационная работа (далее – ВКР) является завершающей формой государственной итоговой аттестации выпускника по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом профиль «Управление персоналом организации и государственной службы»..

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

Работа должна свидетельствовать о степени готовности выпускника к практической деятельности. Выпускная квалификационная работа по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом профиль «Управление персоналом организации и государственной службы» выполняется в соответствии с учебным планом и направлена на решение следующих задач: исследование, анализ и решение профессиональной проблемы, основанные на комплексном освоении теоретического материала, практического опыта, статистического материала и научных методов исследования для решения конкретных задач по совершенствованию управления деятельностью органов государственного или муниципального управления, субъектов хозяйствования (предприятия, организации, учреждения) или решения социальных проблем.

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

Наименование оцениваемого вида деятельности	Код и содержание контролируемых компетенции
<i>Разработка плана выполнения ВКР</i>	УК ОС-1 Способен применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции
<i>Проведение обзора источников и литературы</i>	ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом
<i>Обоснование актуальности темы</i>	УК ОС-1 Способен применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции ()

Наименование оцениваемого вида деятельности	Код и содержание контролируемых компетенции
<i>Качество решения поставленных задач</i>	УК ОС-2. Способен разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач ПКс-6. Способен применять знания функций и методов анализа и диагностики состояния социальной и трудовой сферы общества и организации на практике
<i>Освоение инструментария и методологии</i>	ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач ПКс-6. Способен применять знания функций и методов анализа и диагностики состояния социальной и трудовой сферы общества и организации на практике
<i>Выполнение практической части</i>	УК ОС-2. Способен разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия ПКс-6. Способен применять знания функций и методов анализа и диагностики состояния социальной и трудовой сферы общества и организации на практике ПКс-7. Способен применять технологии текущей деловой оценки и аттестации персонала, оценивать результаты эффективности труда, состав и движение кадров, экономически обосновывать мероприятия по их улучшению, консультировать персонал по вопросам оценки и аттестации, формировать бюджет на организацию и проведение оценки и аттестации, оценивать их эффективность, обеспечивать обратную связь по результатам текущей деловой оценки и аттестации персонала; демонстрирует навык выбора видов и механизмов защиты социальных прав работников при приеме, увольнении, переводе на другую работу и перемещении

Наименование оцениваемого вида деятельности	Код и содержание контролируемых компетенции
<i>Использование компьютерных технологий, современного ПО</i>	ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач ОПК-6. Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности
<i>Защита основных положений, выносимых на защиту</i>	УК ОС-4. Способен осуществлять коммуникацию, в том числе деловую, в устной и письменной формах на государственном и иностранном(ых) языках
<i>Оригинальность работы</i>	ПКс-1. Способен разрабатывать и реализовывать стратегию привлечения персонала в соответствии с кадровой политикой и стратегией организации, определять потребность в трудовых ресурсах, выбирать оптимальные способы и методы привлечения персонала, осуществлять найм персонала, разработку и внедрение требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, разрабатывать программы и процедуры профессионального подбора и отбора кандидатов на вакантные должности, составлять профиль должности ПКс-4. Способен разрабатывать и вести управленческую и кадровую документацию (в том числе по вопросам обеспечения персоналом, оценки и аттестации персонала, развития, профессиональной карьеры, обучения, адаптации и стажировки, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики, высвобождения персонала), осуществлять анализ и оптимизировать документооборот, разрабатывать локальные документы, взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы, программные средства обработки деловой информации, специализированные кадровые компьютерные программы
<i>Полнота и точность ответов на вопросы</i>	УК ОС-4. Способен осуществлять коммуникацию, в том числе деловую, в устной и письменной формах на государственном и иностранном(ых) языках
<i>Оформление ВКР</i>	ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач
<i>Содержание и оформление презентационного материала</i>	УК ОС-2. Способен разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач

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

№ п/п	Критерии оценивания	Количество баллов		
		«отлично»	«хорошо»	«удовлетворительно»
Критерии оценивания качества выполненной работы				
1.	Актуальность, обоснованность проблемы исследования и темы дипломной работы	10-9	9-8	8-6
2.	Уровень обоснованности решений, предложенных в дипломной работе: оценка уровня теоретической проработки проблемы, оценка методической грамотности проведенных исследований	10-9	9-8	8-6
3.	Научный уровень дипломной работы	10-9	9-8	8-6
4.	Практическая значимость предложенных мероприятий (рекомендаций) дипломной работы, подтверждаемая актом внедрения	10-9	9-8	8-6
5.	Качество оформления дипломной работы	10-9	9-8	8-6
Критерии оценивания качества защиты дипломной работы				
1.	Качество доклада обучающегося на защите дипломной работы	10-9	9-7	7-6
2.	Соответствие доклада содержанию работы, полнота, аргументированность и логическая последовательность изложения содержания дипломной работы	10-9	9-7	7-6
3.	Качество ответов на вопросы членов ГАК	10-9	9-7	7-6
4.	Поведение на защите дипломной работы	10-9	8-7	7-6
5.	Оценка рецензента дипломной работы	10-9	9-7	6
Всего баллов		100-90 (A)	89-75(B,C	74-60 D, E)

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

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

Примерная тематика выпускных квалификационных работ: по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом профиль «Управление персоналом организации и государственной службы»

1. Организационно-экономический механизм принятия решений по совершенствованию системы управления персоналом на предприятии (в организации).
2. Развитие корпоративной культуры и корпоративной социальной ответственности на предприятии (в организации).
3. Мотивация работников предприятия (организации) на основе совершенствования системы оплаты труда.
4. Совершенствование материального стимулирования персонала предприятия (организации).
5. Повышение эффективности использования кадрового потенциала предприятия (организации).
6. Повышение эффективности трудовой деятельности на основе развития персонала предприятия (организации).
7. Совершенствование механизма мотивации персонала предприятия (организации).
8. Разработка стратегии управления персоналом предприятия (организации).
9. Совершенствование кадровой политики предприятия (организации).
10. Оптимизация кадрового состава предприятия (организации).
11. Совершенствование системы управления персоналом предприятия (организации).
12. Формирование целей системы управления персоналом предприятия (организации).
13. Формирование функций системы управления персоналом предприятия (организации).
14. Совершенствование функционального разделения труда в системе управления персоналом предприятия (организации).
15. Совершенствование организационной структуры системы управления персоналом предприятия (организации).
16. Проектирование взаимосвязей кадровой службы с другими подразделениями организационной структуры управления предприятия (организации).
17. Совершенствование кадрового обеспечения системы управления персоналом предприятия (организации).
18. Совершенствование документационного обеспечения системы

управления персоналом предприятия (организации).

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

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

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

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

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

24. Разработка стратегии управления персоналом предприятия (организации).

25. Совершенствование стратегического управления персоналом как составляющей стратегического управления предприятием (организацией).

26. Совершенствование кадрового планирования на предприятии (в организации).

27. Совершенствование методов определения потребности в персонале предприятия (организации).

28. Совершенствование маркетинга персонала предприятия (организации).

29. Определение и обеспечение потребности предприятия (организации) в персонале.

30. Формирование и совершенствование имиджа предприятия (организации) - работодателя на рынке труда.

31. Совершенствование коммуникационных связей предприятия (организации) с субъектами рынка труда.

32. Определение необходимости использования аутсорсинга в управлении персоналом предприятия (организации).

33. Оптимизация социально-профессиональной и квалификационной структуры персонала предприятия (организации).

34. Совершенствование качественного и количественного состава сотрудников предприятия (организации).

35. Совершенствование процесса найма персонала.

36. Совершенствование процесса подбора и расстановки персонала на предприятии (организации).

37. Совершенствование технологии оценки персонала при найме на предприятие (в организацию).

38. Совершенствование методов отбора персонала на предприятие (в организацию).

39. Совершенствование процесса оценки персонала предприятия (организации).

40. Совершенствование методов оценки персонала предприятия (организации).

41. Разработка методики подготовки и проведения деловой оценки персонала предприятия (организации).
42. Совершенствование управления адаптацией персонала предприятия (организации).
43. Разработка программ адаптации для различных категорий персонала предприятия (организации).
44. Совершенствование видов и направлений адаптационной работы на предприятии (в организации).
45. Совершенствование организации труда персонала предприятия (организации).
46. Совершенствование организации рабочих мест персонала предприятия (организации).
47. Совершенствование организации процесса высвобождения персонала предприятия (организации).
48. Определение необходимости использования методов аутплейсмента в управлении персоналом предприятия (организации).
49. Разработка проекта использования информационных технологий в управлении персоналом предприятия (организации).
50. Формирование модели компетенций для оценки/развития персонала предприятия (организации).
51. Совершенствование оценки персонала предприятия (организации) на основе компетентностного подхода.
52. Совершенствование управления социально-психологической адаптацией персонала на предприятии (в организации).
53. Оптимизация системы управления персоналом предприятия (организации) на основе аутсорсинга.
54. Разработка программы закрепления молодых специалистов на предприятии (в организации).
55. Развитие технологии управления персоналом предприятия (организации) на основе делегирования полномочий.
56. Совершенствование методов управления персоналом предприятия (организации).
57. Совершенствование технологии управления развитием персонала предприятия (организации).
58. Совершенствование организации обучения персонала предприятия (организации).
59. Совершенствование форм и методов обучения персонала предприятия (организации).
60. Организация (формирование) системы непрерывного обучения персонала предприятия (организации).
61. Совершенствование аттестации персонала предприятия (организации).
62. Совершенствование управления карьерой персонала на предприятии (в организации).

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

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

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

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

Оценивание выпускной квалификационной работы осуществляется в два этапа:

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

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

Оценочный лист результатов защиты выпускной квалификационной работы

Критерии оценки сформированности компетенций	Код компетенции	Баллы (максимум)
Предварительная оценка руководителя ВКР		
Соответствие оформления ВКР методическим рекомендациям и требованиям ГОС ВПО	УК ОС-1; УК ОС-2; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-5; ОПК-6; ПКс-6; ПКс-1; ПКс-4; ПКс-7; ПКс-10	30
Использование методологии, инструментария и компьютерной техники	ОПК-5; ПКс-6;	70
Итого		100
Предварительная оценка рецензента ВКР		
Практическая значимость результатов ВКР для организации	ПКс-1; ПКс-4; ПКс-7; ПКс-10	100
Оценка членов ГЭК		
Соответствие результатов поставленной цели ВКР	УК ОС-2; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-5; ОПК-6; УК ОС-1; ПКс-1; ПКс-4; ПКс-6; ПКс-7	75

Критерии оценки сформированности компетенций	Код компетенции	Баллы (максимум)
Полнота и точность ответов на вопросы	УК ОС-4.	15
Содержание и оформление презентационного материала	УК ОС-2; ОПК-5	10
ИТОГО:		100
Дополнительный показатель:		
Наличие справки (акта) о внедрении		5

Шкала соотнесения баллов и оценок

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