

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: проректор
Дата подписания: 11.06.2025 05:47:20
Уникальный программный ключ:
1800f7d89cf4e9f1071f51a231eb7b0e1516c

**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

« 27 » 04 2024 г. Л.Н. Костина

**ПРОГРАММА
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Направление подготовки	38.04.03 <i>Управление персоналом</i>
Профиль образовательной программы	« <i>Управление персоналом</i> »
Квалификация	<i>магистр</i>
Форма обучения	<i>очная/заочная</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 и Образовательным стандартом ФГБОУ ВО «РАНХиГС» по образовательной программе магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом очной /заочной форм обучения с учетом рекомендаций ОПОП ВО по профилю «Управление персоналом»

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
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	22
9. Организация и проведение государственного экзамена	22
10. Примерная тематика выпускных квалификационных работ (магистерских диссертаций).....	23
11. Организация и проведение защиты выпускной квалификационной работы	26
12. Критерии оценивания знаний обучающихся на защите выпускной квалификационной работы.....	26
13. Материально-техническое обеспечение государственной итоговой аттестации ...	27

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» государственная итоговая аттестация выпускников, завершающих обучение по программам высшего профессионального образования является заключительным и обязательным этапом оценки содержания и качества освоения обучающимися основной образовательной программы по направлению подготовки **38.04.03 Управление персоналом (профиль «Управление персоналом»)**.

Государственная итоговая аттестация (далее – ГИА) проводится в целях определения соответствия результатов освоения обучающимися образовательной программы соответствующим требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки **38.04.03 Управление персоналом**.

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

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

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

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

Образовательный стандарт по направлению подготовки высшего образования 38.04.03 Управление персоналом (приказ ФГБОУ ВО "РАНХиГС" от 29.03.2021 г. № 01-3047);

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 «ДОНАУИГС»;
 Локальные нормативные акты Академии;
 Иные нормативные документы Министерства науки и образования Российской Федерации.

ОПОП ВО магистратуры, реализуемая ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС» по направлению подготовки *38.04.03 Управление персоналом (профиль «Управление персоналом»)*, год начала подготовки обучающихся 2024.

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

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

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

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

Задача Государственной итоговой аттестации – установление соответствия содержания, уровня и качества подготовки выпускника требованиям ФГОС ВО и ОС ФГБОУ ВО «РАНХиГС»; 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 **38.04.03 Управление персоналом (профиль «Управление персоналом»)** и хранится на выпускающей кафедре.

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

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

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

3. ОБЪЕМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

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

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

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

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

Выполнение, написание и оформление ВКР		
Вид контроля: защита ВКР		

4. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

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

5. СТРУКТУРА ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

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

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

Дисциплины обязательной части Блока 1. Дисциплины (модули):

1. «Формирование кадровой политики и планирование персонала организации»
2. «Современные тенденции управления персоналом»
3. «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности»

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

1. «Рынок труда и управление занятостью»
2. «Лидерство и руководство в управлении человеческими ресурсами»
3. «Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации»

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

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

6. СОДЕРЖАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

6.1. «Формирование кадровой политики и планирование персонала организации»

Содержание дисциплины

Кадровая политика организации: эволюция взглядов, современные представления и роль в системе управления человеческими ресурсами. Механизм, принципы и методы формирования кадровой политики организации. Технологии разработки и реализации кадровой политики организации. Отечественный и зарубежный опыт разработки и реализации кадровой политики. Оценка эффективности кадровой политики организации. Кадровая политика и риски управления человеческими ресурсами в организациях. Планирование персонала. Виды кадрового планирования.

Рекомендованная литература

а) основная

1. Кадровая политика и кадровый аудит организаций : учебное пособие / составители С. В. Левушкина. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2019. — 168 с.

2. Митрофанова, Е. А. Кадровая политика и управление кадровыми рисками в таможенных органах : учебно-методическое пособие / Е. А. Митрофанова, О. Ю. Калмыкова, К. В. Трубицын. — Самара : Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2019. — 131 с.

3. Черепанов, В. В. Основы государственной службы и кадровой политики : учебник для студентов / В. В. Черепанов. — 2-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 679 с.

б) дополнительная

1. Кургаева, Ж. Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебно-методическое пособие / Ж. Ю. Кургаева. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017. — 96 с.

6.2. «Современные тенденции управления персоналом»

Содержание дисциплины

Управление персоналом в условиях глобализации. Цифровое общество и управление персоналом. Особенности современного рынка труда. «Работа как привилегия». Удаленная занятость: проблемы и преимущества. Правовое регулирование деятельности фрилансеров. Признаки профессионализации управления персоналом. Становление системы подготовки профессионалов в области управления персоналом. Профессиональные премии в области HR. Теория поколений: сущность, содержание, влияние на практику управления персоналом. Культурные различия в деловой сфере и их влияние на управление персоналом. Инновационные технологии в практике привлечения и отбора

персонала, в адаптации персонала, мотивации и стимулирования персонала, оценки персонала, обучения персонала, высвобождения персонала.

Рекомендованная литература

а) основная

1. Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие / С. Е. Елкин. — Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. — 236 с.

2. Кузьминов, А. В. Современные проблемы управления персоналом : учебно-методическое пособие / А. В. Кузьминов. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2019. — 48 с.

б) дополнительная

1. Инжиева, Д. М. Управление персоналом : учебное пособие (курс лекций) / Д. М. Инжиева. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2016. — 268 с.

2. Мелихов, Ю. Е. Управление персоналом. Портфель надежных технологий (2-е издание) : учебно-практическое пособие / Ю. Е. Мелихов, П. А. Малуев. — Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 193 с.

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

4. Управление персоналом в бизнес структурах : учебное пособие / С. В. Левушкина, И. А. Семко, Л. А. Алтухова [и др.]. — Ставрополь : Секвойя, 2018. — 195 с.

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

6. Шабанова, Н. А. Управление персоналом : учебное пособие / Н.А. Шабанова. — Саратов : Саратовский государственный технический университет имени Ю.А. Гагарина, ЭБС АСВ, 2017. —146 с.

6.3. «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности».

Содержание дисциплины

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

Рекомендованная литература

а) основная

1. Абакумова, Н. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / Н. Н. Абакумова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 234 с.
2. Абакумова, Н. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / Н. Н. Абакумова. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2019. — 235 с.
3. Ветлужских, Е. Н. Мотивация и оплата труда: инструменты. Методики. Практика / Е. Н. Ветлужских ; под редакцией П. Суворовой. — 5-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 346 с.
4. Зоткина, Н. С. Формирование рациональной системы стимулирования персонала организации : монография / Н. С. Зоткина, А. В. Копытова. — Тюмень: Тюменский индустриальный университет, 2016. — 159 с.
5. Зоткина, Н. С. Трудовая мотивация персонала: критерии и методы оценки: монография / Н. С. Зоткина, М. С. Гусарова, А. В. Копытова. — Тюмень : Тюменский индустриальный университет, 2017. — 178 с.
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.

б) дополнительная

1. Витевская, О. В. Прогрессивные формы организации и стимулирования труда : учебное пособие / О. В. Витевская. — Самара : Поволжский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2017. — 161 с.
2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / А. Н. Байдаков, Л. И. Черникова, Д. С. Кенина [и др.]. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. — 116 с. — ISBN 2227-8397.
3. Саморуков, А. А. Система стимулирования и мотивации государственных гражданских служащих субъекта Российской Федерации : учебное пособие / А.А. Саморуков. — Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2016.
4. Чиликина, И. А. Мотивация трудовой деятельности : курс лекций / И.А. Чиликина. — Липецк : Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2018. — 66 с.

6.4. «Рынок труда и управление занятостью»

Содержание дисциплины

Трудовые ресурсы. Воспроизводство рабочей силы. Трудовой потенциал. Экономически активное население. Формирование спроса и предложения труда. Рынок труда: его элементы и функции. Модели рынков труда. Типы, формы, разновидности и сегменты рынков труда. Механизм саморегулирования рынка труда. Гибкий рынок труда. Исследование и регулирование рынка труда. Занятость населения. Государственное регулирование. Безработица.

Регулирование безработицы. Социальные гарантии и компенсации. Миграция трудовых ресурсов. Миграционная политика государства. Международная организация труда (МОТ). Государственная система управления трудовыми ресурсами.

Рекомендованная литература

а) основная

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

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

б) дополнительная

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

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

6.5. «Лидерство и руководство в управлении человеческими ресурсами»

Содержание дисциплины

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

Рекомендованная литература

а) основная

1. Байдаков, А. Н. Лидерство и командообразование : учебное пособие / А. Н. Байдаков, А. В. Назаренко, О. С. Звягинцева. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2019. — 132 с.

2. Лидерство и управление организацией : учебное пособие / С. А. Баркалов, Л. А. Сахарова, Т. В. Гнеднева [и др.]. — Воронеж : Научная книга, 2017. — 354 с.

3. Лидерство : учебное пособие / В. И. Новичков, И. М. Виноградова, О. Н. Коротун, И. С. Кошель. — Москва : Дашков и К, 2017. — 102 с.

4. Сафонова, Н. М. Лидерство и командообразование : учебное пособие / Н. М. Сафонова. — Набережные Челны : Набережночелнинский государственный педагогический университет, Печатная галерея, 2017. — 68 с.

5. Чегринцова, С. В. **Лидерство и командообразование в организации** : учебное пособие / С. В. Чегринцова. — Тверь : Тверской государственный университет, 2020. — 115 с.

б) дополнительная

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

2. Шабанова, Н. А. **Управление персоналом** : учебное пособие / Н.А. Шабанова. — Саратов : Саратовский государственный технический университет имени Ю.А. Гагарина, ЭБС АСВ, 2017. — 146 с.

6.6. «Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации»

Содержание дисциплины

Сущность кадрового потенциала, его роль в управлении организацией. Эволюция теории управления и роли человека в организации. Принципы и функции управления кадровым потенциалом. Методы управления кадровым потенциалом организации. Концепция управления кадровым потенциалом организации. Развитие человеческого капитала в условиях организации. Влияние внешней среды на формирование кадрового потенциала и деловой активности организации. Цели системы управления кадровым потенциалом организации. Формирование организационных форм управления кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации. Общая схема развития кадрового потенциала организации. Анализ и оценка стоимости компонентов кадрового потенциала организации. Диагностика кадрового потенциала предприятия.

Рекомендованная литература

а) основная

1. Макарова, И. К. **Привлечение, удержание и развитие персонала компании** : учебное пособие / И. К. Макарова, О. Е. Алехина, Л. М. Крайнова. — Москва : Дело, 2019. — 124 с.

2. Моисеева, Е. Г. **Управление персоналом. Современные методы и технологии** : учебное пособие / Е. Г. Моисеева. — Саратов : Вузовское образование, 2017. — 139 с.

3. **Управление персоналом** : учебник / К. В. Воденко, С. И. Самыгин, К. Г. Абазиева [и др.] ; под редакцией К. В. Воденко. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, Наука-Спектр, 2019. — 374 с.

4. **Управление персоналом** : учебное пособие / Г. И. Михайлина, Л. В. Матраева, Д. Л. Михайлин, А. В. Беляк ; под редакцией Г. И. Михайлиной. — 3-е изд. — Москва : Дашков и К, 2018. — 280 с.

б) дополнительная

1. Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие / С. Е. Елкин. — Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. — 236 с.

2. Управление персоналом : учебное пособие / Г. И. Михайлина, Л. В. Матраева, Д. Л. Михайлин, А. В. Беляк ; под редакцией Г. И. Михайлина. — Москва : Дашков и К, 2016. — 280 с.

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

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

Типовые ситуационные задания, выносимые на Государственный экзамен

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

3	Численность работников, которые уволились по причинам текучести	11	
4	Численность персонала, которые проработали на протяжении периода	74	
5	Средняя численность персонала за период	116	
«Современные тенденции управления персоналом»			
1.	Определить тип организационной структуры управления предприятием, указать на ее преимущества и недостатки.		
«Формирование кадровой политики и планирование персонала организации»			
2.	Разработать организационные мероприятия по обновлению организационной структуры предприятия за счет внедрения должности менеджера по персоналу (сформулировать обязанности менеджера по персоналу, требования к знаниям и квалификационные требования).		
«Рынок труда и управление занятостью»			
3.	Определить показатели движения кадров: коэффициенты оборота по приему, оборота по увольнению, текучести кадров, постоянства персонала, общего оборота персонала. По итогам произведенных расчетов сделать соответствующие выводы.		
Задание 2 Вы занимаете должность руководителя службы персонала в ТЦ “Планета”. Предметом деятельности предприятия является реализация товаров народного потребления (одежды, обуви, духов, игрушек, часов, музыкальных инструментов и т.п.). Товарооборот за последние пять месяцев снизился на 14%, а также снизилась рентабельность на 1,3%. В сравнении с предыдущим годом коэффициент текучести возрос на 42,2%. Причиной этого является: низкая заработная плата, неудовлетворенность условиями труда, отсутствие перспектив для профессионального роста. По данным службы персонала в отчетном году: численность работников уволенных по собственному желанию составила 8 чел., уволенных за прогулы - 5 чел., среднесписочная численность работников предприятия - 120 чел., численность принятых работников за год - 20 чел. В связи с рыночной ориентацией существует необходимость обеспечения нового подхода к управлению предприятием, в том числе формирования новой кадровой политики. Для поддержки надлежащего уровня профессиональной компетентности управленческих кадров руководством предприятия принято решение о повышении эффективности управления процессом подготовки руководителей разных управленческих уровней.			

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

«Рынок труда и управление занятостью»

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

«Формирование кадровой политики и планирование персонала организации»

- | | |
|----|--|
| 2. | Определить мероприятия по сокращению текучести кадров. |
|----|--|

«Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации»

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

.....

Типовые тестовые задания, выносимые на Государственный экзамен

№ задания	Содержание задания
«Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности»	
1	<i>Функция мотивации персонала предусматривает</i> А) побуждение персонала к эффективной деятельности для достижения целей организации Б) формирование системы совместной деятельности людей В) определение целей организации и разработку способов их достижения Г) сопоставлении реально достигнутых результатов с запланированными, наблюдение за процессами, происходящими в организации, осуществление корректирующих действий
2	<i>В процессе мотивации предполагается использование взаимозависимых категорий в такой последовательности</i> А) потребности людей - их мотивы деятельности - их интересы - действия Б) потребности людей - их интересы - мотивы деятельности - действия В) потребности людей - мотивы деятельности - действия Г) мотивы деятельности людей - их интересы - действия
3	Кому удалось выявить взаимосвязь между результатами труда работников и особенностей их группового поведения, характером взаимодействия их между собой во времена, когда мир не знал ни теорий мотивации труда, ни моделей

	А) Э. Мейо Б) А. Маслоу В) Ф. Герцберг Г) Г. Форд
«Формирование кадровой политики и планирование персонала организации»	
1	К мероприятиям государственной политики доходов относятся А) увеличение доли платных услуг в социальной сфере Б) реформирование систем оплат труда В) формирование приоритетов и механизмов аккумулирования валютных средств Г) развитие самодовлеющих элементов социального страхования
2	Базовым государственным социальным стандартом считается А) необлагаемый минимум Б) средняя заработная плата В) прожиточный минимум Г) минимальная продуктовая корзина
3	Комплексность социальной политики предусматривает А) создание условий для альтернативной и независимой деятельности всех элементов субъектов социальной политики Б) создание условий для укрепления социальной безопасности человека В) создание удобных условий для социально-экономической деятельности потенциально активных членов общества Г) дальнейшее усовершенствование социального управления
«Современные тенденции управления персоналом»	
1	Реализация самостоятельного бизнес-проекта является элементом схемы специальной подготовки А) руководителей нижнего звена Б) руководителей среднего звена В) руководителей высшего звена Г) специалистов
2	Аутплейсмент - это А) стимулирование долгосрочного выхода на пенсию (принцип «зеленых окон»), в том числе и за дополнительное вознаграждение («золотое рукопожатие») Б) совокупность методов, с помощью которых кадровые службы предоставляют заинтересованным лицам, которые увольняются, помощь в трудоустройстве за счет предприятия В) сокращение рабочего времени путем снижения продолжительности рабочего дня и (или) рабочей недели, отмена или сокращение масштабов внутреннего совместительства и сверхурочных работ Г) предоставление компании-заказчику во временное пользование штатного

	персонала компании (агентства) на относительно длительный срок
3	<i>Выберите альтернативный вариант конечного результата, на который направлен психодиагностический метод оценки персонала</i> А) выявление степени владения конкретными знаниями, умениями, навыками Б) выявление черт характера и возможности их применения для достижения миссии фирмы В) выявление типа темперамента человека Г) выявление личностных особенностей человека
«Рынок труда и управление занятостью»	
1	<i>Субъектом социальной политики является</i> А) рынок труда Б) информационные организации В) финансовые учреждения и социальные сообщества Г) общество
2	<i>Коллективные цели социальной политики состоят в</i> А) обучении взрослых Б) перераспределении средств правительственных и благотворных программ В) создании условий для предоставления образовательных услуг Г) смягчении социальных проблем
3	<i>Инструментами социальной политики являются</i> А) международные конвенции и соглашения Б) политические учреждения В) предпринимательские организации Г) власть
«Лидерство и руководство в управлении человеческими ресурсами»	
1	<i>Какая категория работников организации в соответствии с профессиональными компетенциями выполняет функцию административного или технического управления деятельностью конкретных подразделений</i> А) менеджеры Б) специалисты или эксперты В) исполнители Г) консультанты
2	<i>Какой тип профессиональной карьеры предусматривает развитие сотрудника в организации путем периодического повышения его в должности</i> А) горизонтальная Б) вертикальная В) центростремительная Г) профессиональная
3	<i>Какой из методов оценки применяется для текущих (оперативных) оценок управленческого работника и руководителя</i> А) метод коэффициентов

	Б) метод образца В) метод коэффициентов и метод образца Г) анкетирование
«Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации»	
1	<i>Первичное обучение молодых специалистов на завершающей стадии их обучения признаётся более эффективным</i> А) всегда Б) в зависимости от сферы деятельности В) в зависимости от приобретенной специальности Г) в зависимости от приобретенной квалификации
2	<i>Какое методическое требование к организации обучения сотрудников предусматривает подбор для каждой категории персонала наиболее рациональных программ форм и методов обучения</i> А) комплексный охват обучаемых сотрудников Б) индивидуальный подход к обучению В) непрерывность обучения Г) наглядность подачи информации
3	<i>Какие программы дополнительного обучения персонала применяются только для руководителей и специалистов</i> А) повышение квалификации Б) стажировка В) профессиональная переподготовка Г) переобучение
.....	

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>	- высокий уровень сформированности компетенций.	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 (МАГИСТЕРСКИХ ДИССЕРТАЦИЙ)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

24. Разработка стратегии управления персоналом предприятия (организации).

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

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

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

28. Совершенствование маркетинга персонала предприятия (организации).

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

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

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

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

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

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

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

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

11. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ЗАЩИТЫ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

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

12. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ НА ЗАЩИТЕ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Критерии оценивания качества выполнения и защиты выпускной квалификационной работы представлены в локальном нормативном акте: «Порядок подготовки и защиты магистерских диссертаций обучающихся в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Донецкая академия управления и государственной службы».

13. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

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

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

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

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

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

Факультет государственной службы и управления

Кафедра управления персоналом и экономики труда

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

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

Донецк
2024

Фонд оценочных средств по государственной итоговой аттестации образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом (профиль «Управление персоналом») очной / заочной форм 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 **38.04.03 Управление персоналом (профиль «Управление персоналом»)** проводится в *письменной* форме.

Дисциплины обязательной части Блока 1. Дисциплины (модули):

1. «Формирование кадровой политики и планирование персонала организации»

2. «Современные тенденции управления персоналом»

3. «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности»

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

1. «Рынок труда и управление занятостью»

2. «Лидерство и руководство в управлении человеческими ресурсами»

3. «Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации».

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

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

1.2. Содержание Государственного экзамена

1. «Формирование кадровой политики и планирование персонала организации»

Содержание дисциплины

Кадровая политика организации: эволюция взглядов, современные представления и роль в системе управления человеческими ресурсами. Механизм, принципы и методы формирования кадровой политики организации. Технологии разработки и реализации кадровой политики организации. Отечественный и зарубежный опыт разработки и реализации кадровой политики. Оценка эффективности кадровой политики организации. Кадровая политика и риски управления человеческими ресурсами в организациях.

Планирование персонала. Виды кадрового планирования.

Рекомендованная литература

а) основная

1. Кадровая политика и кадровый аудит организаций учебное пособие / составители С. В. Левушкина. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2019. — 168 с.

2. Митрофанова, Е. А. Кадровая политика и управление кадровыми рисками в таможенных органах: учебно-методическое пособие / Е. А. Митрофанова, О. Ю. Калмыкова, К. В. Трубицын. — Самара: Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2019. — 131 с.

3. Черепанов, В. В. Основы государственной службы и кадровой политики : учебник для студентов / В. В. Черепанов. — 2-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 679 с.

б) дополнительная

1. Кургаева, Ж. Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебно-методическое пособие / Ж. Ю. Кургаева. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017. — 96 с.

2. «Современные тенденции управления персоналом»

Содержание дисциплины

Управление персоналом в условиях глобализации. Цифровое общество и управление персоналом. Особенности современного рынка труда. «Работа как привилегия». Удаленная занятость: проблемы и преимущества. Правовое регулирование деятельности фрилансеров. Признаки профессионализации управления персоналом. Становление системы подготовки профессионалов в области управления персоналом. Профессиональные премии в области HR. Теория поколений: сущность, содержание, влияние на практику управления персоналом. Культурные различия в деловой сфере и их влияние на управление персоналом. Инновационные технологии в практике привлечения и отбора персонала, в адаптации персонала, мотивации и стимулирования персонала, оценки персонала, обучения персонала, высвобождения персонала.

Рекомендованная литература

а) основная

1. Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие / С. Е. Елкин. — Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. — 236 с.

2. Кузьминов, А. В. Современные проблемы управления персоналом : учебно-методическое пособие / А. В. Кузьминов. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2019. — 48 с.

б) дополнительная

1. Инжиева, Д. М. Управление персоналом : учебное пособие (курс

лекций) / Д. М. Инжиева. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2016. — 268 с.

2. Мелихов, Ю. Е. Управление персоналом. Портфель надежных технологий (2-е издание) : учебно-практическое пособие / Ю. Е. Мелихов, П. А. Малуев. — Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 193 с.

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

4. Управление персоналом в бизнес структурах : учебное пособие / С. В. Левушкина, И. А. Семко, Л. А. Алтухова [и др.]. — Ставрополь : Секвойя, 2018. — 195 с.

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

6. Шабанова, Н. А. Управление персоналом : учебное пособие / Н.А. Шабанова. — Саратов : Саратовский государственный технический университет имени Ю.А. Гагарина, ЭБС АСВ, 2017. — 146 с.

3. «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности».

Содержание дисциплины

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

Рекомендованная литература

а) основная

1. Абакумова, Н. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / Н. Н. Абакумова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 234 с.

2. Абакумова, Н. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / Н. Н. Абакумова. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2019. — 235 с.

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

4. Зоткина, Н. С. Формирование рациональной системы стимулирования персонала организации : монография / Н. С. Зоткина, А. В. Копытова. — Тюмень

: Тюменский индустриальный университет, 2016. — 159 с.

5. Зоткина, Н. С. Трудовая мотивация персонала: критерии и методы оценки : монография / Н. С. Зоткина, М. С. Гусарова, А. В. Копытова. — Тюмень : Тюменский индустриальный университет, 2017. — 178 с.

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.

б) дополнительная

1. Витевская, О. В. Прогрессивные формы организации и стимулирования труда : учебное пособие / О. В. Витевская. — Самара : Поволжский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2017. — 161 с.

2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / А. Н. Байдаков, Л. И. Черникова, Д. С. Кенина [и др.]. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. — 116 с. — ISBN 2227-8397.

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

4. Чиликина, И. А. Мотивация трудовой деятельности : курс лекций / И.А. Чиликина. — Липецк : Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2018. — 66 с.

4. «Рынок труда и управление занятостью»

Содержание дисциплины

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

Рекомендованная литература

а) основная

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

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

б) дополнительная

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

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

6.5. «Лидерство и руководство в управлении человеческими ресурсами»

Содержание дисциплины

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

Рекомендованная литература

а) основная

1. Байдаков, А. Н. Лидерство и командообразование : учебное пособие / А. Н. Байдаков, А. В. Назаренко, О. С. Звягинцева. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2019. — 132 с.

2. Лидерство и управление организацией : учебное пособие / С. А. Баркалов, Л. А. Сахарова, Т. В. Гнеднева [и др.]. — Воронеж : Научная книга, 2017. — 354 с.

3. Лидерство : учебное пособие / В. И. Новичков, И. М. Виноградова, О. Н. Коротун, И. С. Кошель. — Москва : Дашков и К, 2017. — 102 с.

4. Сафонова, Н. М. Лидерство и командообразование : учебное пособие / Н. М. Сафонова. — Набережные Челны : Набережночелнинский государственный педагогический университет, Печатная галерея, 2017. — 68 с.

5. Чегринцова, С. В. Лидерство и командообразование в организации : учебное пособие / С. В. Чегринцова. — Тверь : Тверской государственный университет, 2020. — 115 с.

б) дополнительная

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

2. Шабанова, Н. А. Управление персоналом : учебное пособие / Н. А. Шабанова. — Саратов : Саратовский государственный технический университет имени Ю. А. Гагарина, ЭБС АСВ, 2017. — 146 с.

6.6. «Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации»

Содержание дисциплины

Сущность кадрового потенциала, его роль в управлении организацией. Эволюция теории управления и роли человека в организации. Принципы и функции управления кадровым потенциалом. Методы управления кадровым потенциалом организации. Концепция управления кадровым потенциалом организации. Развитие человеческого капитала в условиях организации. Влияние внешней среды на формирование кадрового потенциала и деловой активности организации. Цели системы управления кадровым потенциалом организации. Формирование организационных форм управления кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации. Общая схема развития кадрового потенциала организации. Анализ и оценка стоимости компонентов кадрового потенциала организации. Диагностика кадрового потенциала предприятия.

Рекомендованная литература

а) основная

1. Макарова, И. К. Привлечение, удержание и развитие персонала компании : учебное пособие / И. К. Макарова, О. Е. Алехина, Л. М. Крайнова. — Москва : Дело, 2019. — 124 с.

2. Моисеева, Е. Г. Управление персоналом. Современные методы и технологии : учебное пособие / Е. Г. Моисеева. — Саратов : Вузовское образование, 2017. — 139 с.

3. Управление персоналом : учебник / К. В. Воденко, С. И. Самыгин, К. Г. Абазиева [и др.] ; под редакцией К. В. Воденко. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, Наука-Спектр, 2019. — 374 с.

4. Управление персоналом : учебное пособие / Г. И. Михайлина, Л. В. Матраева, Д. Л. Михайлин, А. В. Беляк ; под редакцией Г. И. Михайлиной. — 3-е изд. — Москва : Дашков и К, 2018. — 280 с.

б) дополнительная

1. Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие / С. Е. Елкин. — Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. — 236 с.

2. Управление персоналом : учебное пособие / Г. И. Михайлина, Л. В. Матраева, Д. Л. Михайлин, А. В. Беляк ; под редакцией Г. И. Михайлина. — Москва : Дашков и К, 2016. — 280 с.

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
Формирование кадровой политики и планирование персонала организации	ОПК-3.1	Способен осуществлять процессы формирования кадровой политики и планирования персонала, ориентируясь на особенности реализуемой государственной кадровой политики	<i>Знать:</i> теоретические подходы к определению сущности и содержания кадровой политики организации; основные типы (виды) кадровой политики, их характерные особенности
			<i>Уметь:</i> определять тип кадровой политики, реализуемый организацией, оценивать степень его соответствия, стратегии ее развития на конкретном этапе своего жизненного цикла
			<i>Владеть:</i> навыками анализа кадровой политики организации, оценки ее эффективности в конкретных условиях функционирования; навыками определения потребности организации в персонале
	ПКo OC-2.1	Организует и осуществляет процессы кадрового планирования в организациях различной формы собственности	<i>Знать:</i> сущность и основные виды кадрового планирования, методiku планирования численности и профессионального состава персонала <i>Уметь:</i> производить расчеты необходимой численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации <i>Владеть:</i> навыками определения потребности организации в персонале
Современные тенденции управления	УК-1.3	Способен применять критический анализ	<i>Знать:</i> теоретические основы

Наименование дисциплины (модуля)	Код компетенции и (или) код индикатора компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты освоения ОПОП ВО
<i>персоналом</i>		проблемных ситуаций в области управления персоналом и на его основе, с учетом современных тенденций, принимать управленческие решения	критического анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом; теоретические основы, способы и приемы критического анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом; теоретические основы, способы и приемы критического анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом, подходы к принятию управленческих решений с учетом результатов анализа и современных тенденций <i>Уметь:</i> применять при решении практических заданий знания теоретических основ критического анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом; применять на практике знания теоретических основ, способы и приемы критического анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом; применять в профессиональной деятельности теоретические основы, способы и приемы критического анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом, подходы к принятию управленческих решений с учетом результатов анализа и современных тенденций <i>Владеть:</i> практическими навыками применения при решении практических заданий знаний теоретических основ критического анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом; навыками применения на практике знаний теоретических основ,

Наименование дисциплины (модуля)	Код компетенции и (или) код индикатора компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты освоения ОПОП ВО
			способов и приемов критического анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом; навыками применения в профессиональной деятельности знаний теоретических основ, способов и приемов критического анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом, подходов к принятию управленческих решений с учетом результатов анализа и современных тенденций
	ОПК-3.2	Способен разрабатывать стратегию технологии управления персоналом с учетом внешней среды организации, давать оценку социальной и экономической их эффективности, обеспечивать реализацию на практике	<i>Знать:</i> теоретические основы разработки и технологии управления персоналом с учетом влияния внешней среды; теоретические основы разработки стратегии и технологии управления персоналом с учетом тенденций изменений внешней среды; теоретические основы разработки стратегии и технологии управления персоналом с учетом тенденций изменений внешней среды и определения их социальной и экономической эффективности <i>Уметь:</i> применять при решении практических заданий знания теоретических основ разработки технологии управления персоналом с учетом влияния внешней среды; применять на практике знания теоретических основ разработки стратегии и технологии управления персоналом с учетом тенденций изменений внешней среды; применять в профессиональной деятельности знания теоретических основ разработки стратегии и технологии управления персоналом с учетом тенденций изменений

Наименование дисциплины (модуля)	Код компетенции и (или) код индикатора компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты освоения ОПОП ВО
			внешней среды и определения их социальной и экономической эффективности, обеспечивать практическую реализацию мероприятий <i>Владеть:</i> навыками применения при решении практических заданий знаний теоретических основ разработки технологии управления персоналом с учетом влияния внешней среды; практическими навыками применения знаний теоретических основ разработки стратегии и технологии управления персоналом с учетом тенденций изменений внешней среды; навыками применения в профессиональной деятельности знаний теоретических основ разработки стратегии и технологии управления персоналом с учетом тенденций изменений внешней среды и определения их социальной и экономической эффективности, обеспечивать практическую реализацию мероприятий
Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	ОПК-1.2	Владеет навыками принятия управленческих решений, применяет на практике знания теорий мотивации и прогрессивного отечественного и зарубежного опыта с целью совершенствования политики мотивации и стимулирования трудовой деятельности	<i>Знать:</i> основы принятия управленческих решений, теории мотивации и прогрессивного отечественного и зарубежного опыта с целью совершенствования политики мотивации и стимулирования трудовой деятельности <i>Уметь:</i> принимать управленческие решения, применять на практике знания теорий мотивации и прогрессивного отечественного и зарубежного опыта с целью совершенствования политики мотивации и стимулирования

Наименование дисциплины (модуля)	Код компетенции и (или) код индикатора компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты освоения ОПОП ВО
			трудовой деятельности <i>Владеть:</i> навыками принятия управленческих решений, применения на практике знаний теорий мотивации и прогрессивного отечественного и зарубежного опыта с целью совершенствования политики мотивации и стимулирования трудовой деятельности
	УК-3.1	Способен обеспечить достижение целей путем организации системного подхода к управлению мотивацией и стимулированием персонала	<i>Знать:</i> основы подходы к достижению целей путем организации системного подхода к управлению мотивацией и стимулированием персонала <i>Уметь:</i> обеспечить достижение целей путем организации системного подхода к управлению мотивацией и стимулированием персонала <i>Владеть:</i> навыками обеспечения достижения целей путем организации системного подхода к управлению мотивацией и стимулированием персонала
	ПКо ОС-1.2	Планирует, организует, осуществляет и контролирует мотивационную политику организации, применяет формы и системы материального и нематериального стимулирования труда персонала, определяет удовлетворённость персонала работой	<i>Знать:</i> Понятийный аппарат и теоретические основы планирования, организации, осуществления и контроля мотивационной политики организации; основанные формы и системы материального и нематериального стимулирования труда персонала; способы и методы определения удовлетворённости персонала работой <i>Уметь:</i> планировать, организовывать, осуществлять и контролировать

Наименование дисциплины (модуля)	Код компетенции и (или) код индикатора компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты освоения ОПОП ВО
			мотивационную политику организации; применять формы и системы материального и нематериального стимулирования труда персонала; определять удовлетворённость персонала работой <i>Владеть:</i> навыками планирования, организации, осуществления и контроля мотивационной политики организации; применять формы и системы материального и нематериального стимулирования труда персонала, определения удовлетворённости персонала работой
Рынок труда и управление занятостью	ПКс-6.1	ПКс-6.1. Использует знания в области теории и практики функционирования рынка труда для анализа экономических процессов связанных с функционированием и развитием рынка труда.	<i>Знать:</i> теоретические основы функционирования и рынка труда; взаимосвязь и взаимозависимость между тенденциями на рынке труда и экономическими процессами, происходящими в обществе; методику и порядок проведения анализа и мониторинга спроса и предложения на рынке труда, цены рабочей силы, тенденций развития внутреннего и внешнего рынков труда расчета системы показателей статистики рынка труда <i>Уметь:</i> осуществлять мониторинг и оценку основных элементов и процессов рынка труда; осуществлять анализ и мониторинг спроса и предложения на рынке труда, цены рабочей силы, тенденций развития внутреннего и внешнего рынков труда; использовать систему показателей статистики рынка труда для соответствующего анализа и

Наименование дисциплины (модуля)	Код компетенции и (или) код индикатора компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты освоения ОПОП ВО
			мониторинга
			<i>Владеть:</i> способностью к критическому анализу экономических процессов, связанных с функционированием и развитием рынка труда; навыками анализа и мониторинга спроса и предложения на рынке труда, цены рабочей силы
			<i>Знать:</i> методы управления трудовыми ресурсами и их развитием; методы управления формированием спроса и предложения на труд; методологию формирования и реализации миграционной политики государства
			<i>Уметь:</i> использовать принципы, формы и методы технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации и рынка труда и применять их в своей профессиональной деятельности; оценивать методы управления формированием спроса и предложения на труд, занятости, безработицы, трудовыми ресурсами и их развитием
<i>Лидерство и руководство в управлении человеческими ресурсами</i>	УК-3.3	Применяет методы управления формированием спроса и предложения на труд, занятости, безработицы, трудовыми ресурсами и их развитием	<i>Владеть:</i> навыками применения методов управления формированием спроса и предложения на труд, занятости, безработицы, трудовыми ресурсами и их развитием
			<i>Знать:</i> работу команды; командную стратегию; методы эффективной работы команды. <i>Уметь:</i> организовать работу команды

Наименование дисциплины (модуля)	Код компетенции и (или) код индикатора компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты освоения ОПОП ВО
			реализовывать командную стратегию. вырабатывать командную стратегию <i>Владеть:</i> организационными способностями; знаниями командной стратегии; навыками вырабатывания командной стратегии для достижения поставленной цели.
	ПК-5.1	Использует методы управления межличностными отношениями, формирует команды, выявляет творческий потенциал персонала, развивает лидерство и исполнительность	<i>Знать:</i> методы управления межличностными отношениями, методы формирования команды; творческий потенциал персонала.
			<i>Уметь:</i> использовать методы управления межличностными отношениями; формировать команды выявлять творческий потенциал персонала.
			<i>Владеть:</i> методами управления межличностными отношениями; методами формирования команды; методами определения творческого потенциала персонала
	ПК-6.1	Представляет интересы организации во внешней среде, анализирует коммуникационные процессы, разрабатывает предложения по повышению их эффективности	<i>Знать:</i> интересы организации во внешней среде, коммуникационные процессы; направления повышения эффективности коммуникационных процессов <i>Уметь:</i> проводить переговоры; представлять интересы организации в органах государственной власти; разрабатывать предложения по повышению их эффективности коммуникационных процессов

Наименование дисциплины (модуля)	Код компетенции и (или) код индикатора компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты освоения ОПОП ВО
			<i>Владеть</i> способностью проводить переговоры методами ведения деловой переписки нормами этики делового общения
Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации	УК-6.1	Определяет и реализует собственные потребности в профессиональном и личностном росте в соответствии с требованиями организации	<i>Знать:</i> приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки;
			<i>Уметь:</i> определять и реализовывать собственные потребности в профессиональном и личностном росте в соответствии с требованиями организации
			<i>Владеть:</i> способностью определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки
	ПКс-2.1	Анализирует текущее состояние кадрового обеспечения организации, определяет	<i>Знать:</i> Методы оценки текущего состояния кадрового обеспечения организации, определения потребности организации в персонале, формирования требований к вакантной должности, основы разработки и реализации стратегии привлечения персонала, основы формирования бюджета на персонал
			<i>Уметь:</i> анализировать текущее состояние кадрового обеспечения организации, определять потребность организации в персонале, формировать требования к вакантной должности, разрабатывать и реализовать стратегию привлечения персонала,

Наименование дисциплины (модуля)	Код компетенции и (или) код индикатора компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты освоения ОПОП ВО
			формировать бюджет на персонал <i>Владеть:</i> умением анализировать текущее состояние кадрового обеспечения организации, определять потребность организации в персонале, формирования требований к вакантной должности, разрабатывать и реализовывать стратегию привлечения персонала, формирования бюджета на персонал
	ПКс-3.1	Применяет технологии оценки и развития персонала и кадрового потенциала организации, включая подготовку, переподготовку, обучение, повышение квалификации, разрабатывает проектные мероприятия по эффективной работе персонала	<i>Знать:</i> технологии оценки и развития персонала и кадрового потенциала организации, включая подготовку, переподготовку, обучение, повышение квалификации, основы разработки проектных мероприятий по эффективной работе персонала
			<i>Уметь:</i> осуществлять оценку персонала и кадрового потенциала организации, определять потребность в его подготовке, переподготовке, обучении, повышении квалификации; разрабатывать проектные мероприятия по эффективной работе персонала <i>Владеть:</i> Навыками оценки персонала и кадрового потенциала организации, определения потребности в его подготовке, переподготовке, обучении, повышении квалификации; разработки проектных мероприятий по эффективной работе 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

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

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

менеджмента. Соответствующие образовательные программы строго дифференцированы по категориям обучаемых специалистов.	
«Рынок труда и управление занятостью»	
1.	Определить коэффициент текучести кадров и коэффициенты оборота по высвобождению и по приему кадров.
«Формирование кадровой политики и планирование персонала организации»	
2.	Определить мероприятия по сокращению текучести кадров.
«Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации»	
3.	Составить перечень наиболее приемлемых для предприятия форм подготовки руководителей разных управленческих уровней. Охарактеризовать образовательные программы подготовки управленческих кадров. Результаты оформить в виде таблицы.
	

Типовые тестовые задания, выносимые на Государственный экзамен

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

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

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

	А) метод коэффициентов Б) метод образца В) метод коэффициентов и метод образца Г) анкетирование
«Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации»	
1	<i>Первичное обучение молодых специалистов на завершающей стадии их обучения признаётся более эффективным</i> А) всегда Б) в зависимости от сферы деятельности В) в зависимости от приобретенной специальности Г) в зависимости от приобретенной квалификации
2	<i>Какое методическое требование к организации обучения сотрудников предусматривает подбор для каждой категории персонала наиболее рациональных программ форм и методов обучения</i> А) комплексный охват обучаемых сотрудников Б) индивидуальный подход к обучению В) непрерывность обучения Г) наглядность подачи информации
3	<i>Какие программы дополнительного обучения персонала применяются только для руководителей и специалистов</i> А) повышение квалификации Б) стажировка В) профессиональная переподготовка Г) переобучение
.....	

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
Высокий уровень 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
Средний уровень 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 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	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-55; ситуационные задания максимум 45 баллов. Распределение баллов за тестовые задания представлены в таблице ниже.*

№ вопроса	За один вопрос	Всего за вопросы
1-60	0,2	12
61-93	0,5	16
94-120	1	27
ВСЕГО:		55

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 38.04.03 Управление персоналом
Профиль «Управление персоналом»
Государственный экзамен

Экзаменационный билет № 1

1. Теоретическая часть (тестовые задания 1-120) по дисциплинам «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности», «Теория и практика кадровой политики государства и организации», «Рынок труда и управление занятостью», «Лидерство и руководство в управлении человеческими ресурсами», «Технологии управления развитием персонала», «Современные проблемы управления персоналом» (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 38.04.03 Управление персоналом профиль «Управление персоналом».

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

Цель подготовки магистерской диссертации заключается в определении достижений обучающимся по образовательной программе магистратуры необходимого уровня компетенций, предусмотренных ГОС ВО направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

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

провести теоретическое исследование по обоснованию проблемы выполняемого исследования и сущности изучаемого явления или процесса;

обосновать методы и методики исследования, проанализировать изучаемый объект и предмет исследования (явление или процесс), выявить тенденции и закономерности его развития на основе анализа конкретных данных;

по результатам практической подготовки обосновать наличие выявленной проблемы, собрать необходимую информацию для проведения анализа изучаемых явлений и проанализировать ее;

разработать конкретные предложения по совершенствованию и развитию объекта/предмета исследования (явления или процесса).

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

Наименование оцениваемого вида деятельности	Код и содержание контролируемых компетенций
<i>Разработка плана выполнения ВКР</i>	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
<i>Проведение обзора источников и литературы</i>	ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач ПКс-5. Способен владеть навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом

Наименование оцениваемого вида деятельности	Код и содержание контролируемых компетенции
<i>Обоснование актуальности темы</i>	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
<i>Качество решения поставленных задач</i>	ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации ПКс-3. Способен формировать и реализовывать в кадровой деятельности организационно-управленческие, социальные, кадровые, информационные технологии управления персоналом ПКс-2. Способен оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом организаций
<i>Освоение инструментария и методологии</i>	ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач
<i>Выполнение практической части</i>	ПКс-2. Способен оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом организаций ПКО ОС-3. Способен разрабатывать и внедрять на практике политику и технологии развития персонала, рационального и целевого использования человеческих ресурсов ПКс-1. Способен разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации ПКс-7. Способен администрировать процессы и документооборот по стратегическому и операционному управлению персоналом ПКс-8. Способен управлять мотивацией персонала, формировать и реализовывать на практике системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования персонала, определять удовлетворенность персонала работой в организации ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность

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
<i>Защита основных положений, выносимых на защиту</i>	УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия
<i>Оригинальность работы</i>	ПКр-1. Способен реализовывать системы стратегического и операционного управления персоналом организации ПКС-9. Способен применять на практике знания трудового, архивного, налогового, миграционного, административного законодательства, законодательства по защите персональных данных, локальных нормативных актов организации в области управления персоналом, формировать у работников уважительное отношение к закону и правопорядку ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность
<i>Полнота и точность ответов на вопросы</i>	УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия
<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-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла 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

№ п/п	Критерии оценивания	Количество баллов		
		«отлично»	«хорошо»	«удовлетворительно»
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
<i>Критерии оценивания качества защиты дипломной работы</i>				
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 38.04.03 Управление персоналом профиль
«Управление персоналом»**

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

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

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

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

24. Разработка стратегии управления персоналом предприятия (организации).

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

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

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

28. Совершенствование маркетинга персонала предприятия (организации).

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

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

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

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

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

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

35. Совершенствование процесса найма персонала.

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

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

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

39. Совершенствование процесса оценки персонала предприятия (организации).

40. Совершенствование методов оценки персонала предприятия (организации).

41. Разработка методики подготовки и проведения деловой оценки персонала предприятия (организации).

42. Совершенствование управления адаптацией персонала предприятия (организации).

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

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

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

Оценивание выпускной квалификационной работы осуществляется в два этапа:

1. Предварительное оценивание ВКР – осуществляется руководителем ВКР обучающегося (отзыв), а также рецензентом – представителем 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-1; УК-2; УК-4; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4; ПКООС-3; ПКр-1; ПКр-3; ПКс-1; ПКс-2; ПКс-3; ПКс-5; ПКс-7; ПКс-8; ПКс-9	30
Использование методологии, инструментария и компьютерной техники	ОПК-5.	70
Итого		100
Предварительная оценка рецензента ВКР		
Практическая значимость результатов ВКР для организации	ОПК-3; ОПК-4; ПКООС-3; ПКс-1; ПКс-3; ПКс-8; ПКс-9	100
Оценка членов ГЭК		
Соответствие результатов поставленной цели ВКР	УК-1; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4; ПКООС-3; ПКр-3; ПКс-1; ПКс-2; ПКс-3; ПКс-5; ПКс-7; ПКс-8; ПКс-9	75
Полнота и точность ответов на вопросы	УК-4	15
Содержание и оформление презентационного материала	УК-2; ОПК-5	10

Критерии оценки сформированности компетенций	Код компетенции	Баллы (максимум)
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