

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ПРИНЯТО

решением Учёного совета
ГОУВПО «ДОННТУ»

протокол № 6 от 25.06 2021



УТВЕРЖДАЮ

Ректор

А.Я. Аноприенко

**ПРОГРАММА
ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА**

Направление подготовки:

38.04.03 «Управление персоналом»

(код и наименование направления / специальности)

Магистерская программа:

«Управление персоналом организации»

(наименование профиля / магистерской программы / специализации)

Программа:

магистратура

(бакалавриат, магистратура, специалитет)

Форма обучения:



очная, заочная, очно-заочная

(очная, заочная, очно-заочная)

Донецк, 2021 г.

Программа государственного экзамена разработана в соответствии с требованиями Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (магистерская программа «Управление персоналом организации»), на основании учебного плана основной образовательной программы высшего профессионального образования ГОУВПО «ДОННТУ» по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (магистерская программа «Управление персоналом организации») для 2021 года приёма.

Составители:

1. Зав. кафедрой управления бизнесом и персоналом, к.э.н., доц.  Кондаурова И.А.
(подпись)
2. Доцент кафедры управления бизнесом и персоналом, к.э.н., доц.  Коваленко Т.В.
(подпись)

Программа государственного экзамена **рассмотрена и принята** на заседании кафедры управления бизнесом и персоналом

Протокол от «01» 06 2021 года № 12.

Заведующий кафедрой  Кондаурова И.А..
(подпись) (Ф.И.О.)

Программа государственного экзамена **одобрена учебно-методической комиссией** ГОУВПО «ДОННТУ» по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Протокол от «01» 06 2021 года № 5.

Председатель  Кондаурова И.А..
(подпись) (Ф.И.О.)

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Государственный экзамен является составной частью государственной итоговой аттестации и проводится с целью установления соответствия результатов освоения обучающимся основной образовательной программы высшего профессионального образования требованиям Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки (специальности) подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Государственный экзамен является междисциплинарным, по своему содержанию охватывает разделы основных дисциплин учебного плана подготовки обучающихся приёма 2021 года по основной образовательной программе высшего профессионального образования ГОУВПО «ДОННТУ» направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (магистерская программа «Управление персоналом организации»).

К государственному экзамену допускаются обучающиеся, успешно завершившие теоретическое обучение и практическую подготовку в соответствии с основной образовательной программой высшего профессионального образования ГОУВПО «ДОННТУ».

Обучающийся, успешно сдавший государственный экзамен, допускается к выполнению и защите выпускной квалификационной работы. В случае получения по результатам государственного экзамена неудовлетворительной оценки, обучающийся подлежит отчислению из ГОУВПО «ДОННТУ».

2. КОМПЕТЕНЦИИ, ОЦЕНИВАЕМЫЕ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

В ходе государственного экзамена оценивается уровень сформированности у обучающегося следующих компетенций:

универсальных компетенций (УК)

Системное и критическое мышление:

УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий

В результате освоения компетенции УК-1 обучающийся должен:

знать: виды, методы и концепции критического анализа.

уметь: применять виды, методы и концепции критического анализа при выработке плана действий в проблемных ситуациях.

владеть: основными принципами, определяющими цель и стратегию решения проблемных ситуаций;

Командная работа и лидерство:

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

в результате освоения компетенции УК-3 обучающийся должен:

знать: основные правила и условия для организации эффективной командной работы; базовые принципы, определяющие план действий для достижения

поставленной цели.

уметь: осуществлять руководство членами команды, распределяя и делегируя полномочия между ними для достижения наиболее быстрого и лучшего результата.

владеть: навыками грамотной и эффективной организации, координации и руководства командным взаимодействием при решении профессиональных задач для достижения поставленной цели;

общепрофессиональных компетенций (ОПК)

ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях. Знать: тенденции и перспективы развития экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права в современных условиях хозяйствования.

в результате освоения компетенции ОПК-1 обучающийся должен:

уметь: использовать фундаментальные знания для решения прикладных и/или исследовательских задач по управлению персоналом и в смежных областях

владеть: навыками выбора методов решения практических и исследовательских задач на основе фундаментальных экономических знаний; методами обобщения и критической оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;

ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность

в результате освоения компетенции ОПК-3 обучающийся должен:

знать: принципы реализации стратегии, политик и технологий управления персоналом организации; методы оценки социальной и экономической эффективности мероприятий в сфере управления персоналом

уметь: разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде;

владеть: навыками оценки социальной и экономической эффективности разработанной стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде;

ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации

в результате освоения компетенции ОПК-4 обучающийся должен:

знать: методы проектирования организационных изменений; принципы руководства проектной и процессной деятельностью и подразделением организации;

уметь: применять методы проектирования организационных изменений в процессе руководства деятельностью и подразделением организации;

владеть: навыками проектирования организационных изменений; руководства проектной и процессной деятельностью и подразделением организации;

профессиональных компетенций (ПК)

ПК-2 Способен разрабатывать и внедрять политику рекрутинга, адаптации, оценки, обучения и развития, мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее целей и задач

в результате освоения компетенции ПК-2 обучающийся должен:

знать: основы рекрутинга, адаптации, оценки, обучения и развития, мотивации и стимулирования персонала;

уметь: применять на практике процедуры рекрутинга, адаптации, оценки, обучения и развития, мотивации и стимулирования персонала;

владеть: программами и процедурами рекрутинга, адаптации, оценки, обучения и развития, мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее целей и задач;

ПК-3 Способен разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом, применять современные методы и технологии управления персоналом, формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике;

в результате освоения компетенции ПК-3 обучающийся должен:

знать: сущность, назначение и специфику корпоративных стандартов в области управления персоналом; современные методы и технологии управления персоналом;

уметь: разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом; применять современные методы и технологии управления персоналом; формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом;

владеть: навыками разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом; современными методами и технологиями управления персоналом; навыками формирования системы индивидуальных инструментов управления персоналом и эффективной реализации ее в управленческой практике.

3. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

Программа государственного экзамена включает учебный материал следующих дисциплин:

1. Стратегическое управление человеческими ресурсами.
2. Теория и практика кадровой политики государства и организации.
3. Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений.
4. Технологии управления персоналом.

На государственный экзамен выносятся разделы.

Раздел 1.

Тема 1. Понятие и сущность стратегического управления человеческими ресурсами

Объект и предмет стратегического управления человеческими ресурсами. Цели и задачи дисциплины «стратегическое управление человеческими ресурсами»

ми». Система категорий дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами». Значение стратегического управления человеческими ресурсами. Понятие стратегии. Стратегия и политика управления персоналом организации. Сущность стратегического управления человеческими ресурсами.

Литература: [1, 3, 4]

Тема 2. Научные подходы и концепции стратегического управления человеческими ресурсами

Инновационный путь становления стратегического управления человеческими ресурсами. Гарвардская школа стратегического управления человеческими ресурсами. Теория Дэвида Геста. Принципы Карен Легге. Взгляды Крис Хендри, Эндрю Петтигрю, Джон Пурчелл. Особенности управления человеческими ресурсами по Кейт Сиссон. Необходимость изменения общей парадигмы управления человеческими ресурсами.

Литература: [1, 2]

Тема 3. Классификация стратегий управления человеческими ресурсами

Классификация стратегий управления человеческими ресурсами. Классификация стратегий управления человеческими ресурсами в зависимости от стадии развития (этапа жизненного цикла) организации Классификация стратегий управления человеческими ресурсами в зависимости от миссии организации Классификация стратегий управления человеческими ресурсами в зависимости от способа реализации стратегии в организации Классификация стратегий управления человеческими ресурсами в зависимости от философии менеджмента. Организационные стратегии. Функциональные стратегии.

Литература: [2, 3]

Тема 4. Элементы стратегического выбора

Цели стратегического управления человеческими ресурсами. Принципы и этапы стратегического управления человеческими ресурсами. Стратегическое соответствие и гибкость. Стратегический выбор и его компоненты. Взаимосвязь стратегии организации и стратегии управления персоналом. Предпринимательская стратегия, стратегия динамического роста, стратегия прибыльности, ликвидационная стратегия, стратегия круговорота (циклическая)Тема 4. Сущность, специфика и классификация кадровых решений.

Литература: [1, 3]

Тема 5. Обоснование стратегического управления и стратегическое планирование человеческих ресурсов

Этапы анализа стратегии управления человеческими ресурсами. Анализ внешней и внутренней среды организации. Стратегический анализ макроокружения фирмы. PEST анализ. Отраслевой анализ. Стратегический анализ микроокружения. Анализ конкурентных сил («Пять сил Портера»). Анализ внешней среды организации. SWOT-анализ. SNW-анализ. Стратегический стоимостный анализ. Формирование стратегических планов. Балансовый метод расчета дополнительной потребности организации в человеческих ресурсах. Применение модели межотраслевого баланса для определения потребности отраслей экономики в ЧР. Построение профиля ЧР.

Литература: [1, 3]

Тема 6. Модели стратегического управления человеческими ресурсами

Модель, ориентированная на потребности компании. Модель стратегического соответствия. Аналитическая модель вертикальной интеграции. Модель управления формированием высокой степени приверженности. Модель управления формированием высокой степени эффективности. Управление формированием высокой степени вовлеченности. Системная модель стратегического УЧР.

Литература: [1, 2, 3, 5]

Тема 7. Формирование и реализация стратегий управления человеческими ресурсами

Методы и подходы к формированию стратегий управления человеческими ресурсами. Метод «наилучшей практики». Метод «наилучшего соответствия». «Связывание». Подход конкурентной стратегии. Подход организационной типологии. Подход на основе жизненного цикла. Этапы формирования стратегии управления человеческими ресурсами. Формирование стратегии стратегического управления человеческими ресурсами. Уровни разработки стратегии. Процесс разработки стратегии. Реализация стратегий управления человеческими ресурсами. Барьеры, препятствующие реализации стратегий УЧР и их преодоление. Влияние стратегического управления человеческими ресурсами на эффективность организации. Препятствия в достижении внутренней согласованности в стратегическом управлении человеческими ресурсами. Компетентность специалистов службы ЧР. Роль кадровой службы в реализации стратегии управления человеческими ресурсами.

Литература: [1, 3, 5]

Тема 8. Эффективность стратегического управления человеческими ресурсами

Цели, направления и сбалансированные показатели оценки эффективности стратегического управления человеческими ресурсами. Система показателей эффективности деятельности службы управления персоналом. Система ключевых показателей эффективности человеческих ресурсов. Методы повышения эффективности стратегического управления человеческими ресурсами. Методы программно-целевого управления. Метод диалога-адаптивного управления. Методы формирования преданности работников своей организации. Зарубежный опыт повышения эффективности стратегического управления персоналом.

Литература: [1, 3, 4].

Рекомендованная литература

1. Беликова, И. П. Основы стратегического управления : учебное пособие / И. П. Беликова, В. А. Ивашова. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2020. — 128 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/109395.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Королева, Л. А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Л. А. Королева. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 376 с. — ISBN 978-5-

4486-0682-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81502.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

3. Серков, Л.Н. Стратегия управления человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ Л.Н. Серков. — Электрон. текстовые данные. — Симферополь: Университет экономики и управления, 2019. — 84 с. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/89498.html> . — ЭБС «IPRbooks»

4. Давыденко, Т. А. Управление человеческими ресурсами : практикум / Т. А. Давыденко, Е. Ю. Кажанова. — Белгород : Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, ЭБС АСВ, 2017. — 160 с. — ISBN 978-5-361-00491-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/80528.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей

5. Люшина, Э.Ю. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Люшина Э.Ю., Моисеева Е.Г., Тихонова Е.О.— Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2017. — 235 с. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/68733.html> . — ЭБС «IPRbooks»

Раздел 2.

Тема 1. Кадровая политика государства и организации: эволюция взглядов, современные представления и роль в системе управления человеческими ресурсами.

Понятия: кадры, человеческие ресурсы, трудовые ресурсы, персонал. Кадры страны, организаций как стратегический ресурс развития экономики. Роль кадровой политики в решении задач стратегического развития организаций. Разработка и реализация Концепции управления персоналом.

Кадровая политика как промежуточное звено между стратегией управления человеческими ресурсами и повседневной оперативной деятельностью по управлению персоналом. Понятие кадровой политики в узком и широком толковании. Назначение кадровой политики организации. Типы кадровой политики и основания их группировок. Основные признаки пассивной, реактивной, превентивной и активной кадровых политик. Характеристика открытой и закрытой кадровой политики. Этапы построения кадровой политики. Роль службы управления персоналом в достижении целей организации. Значение эффективной кадровой политики для поддержания позитивного имиджа организации как работодателя.

Литература: [1,3].

Тема 2. Государственная политика в области человеческих ресурсов: демографическая политика, политика в области занятости, в области образования, в области управления персоналом, молодежная кадровая политика

Определение государственной кадровой политики. Современная концепция государственной кадровой политики: понятие, природа и сущностные черты. Объективная необходимость новой концепции государственной кадровой политики как стратегии формирования профессионального развития государственных и муниципальных служащих.

Предпосылки и источники формирования новой государственной кадровой политики. Недостатки партийно-советской модели кадровой политики. Современные проблемы российской государственной службы и кадровой политики. Сущностные черты, приоритетные направления и цели государственной кадровой политики.

Многосубъектность и разнообъектность как характерные черты ГКП. Полномочия народа и государства как субъектов ГКП. Функции и задачи ветвей власти в формировании и реализации ГКП. Уровни реализации, основной объект и социальная база ГКП.

Литература: [1,3].

Тема 3. Кадровая политика в области органов государственного управления.

Классификация государственных служащих. Карьерная и должностная системы государственной службы. Осуществление принципа мобильности в кадровой политике.

Особенности подготовки и повышение квалификации в странах Запада. Университетская подготовка государственных служащих. Подготовка кадров специализированными институтами. Виды стимулирования служащих, повышающих квалификацию. Организация и содержательная сторона обучения специалистов государственной службы.

Факторы, способствующие адаптации зарубежного опыта государственной службы в российских условиях. Опыт кадровой политики, заслуживающий внимания и использования в современной России: практика прогнозирования и перспективного планирования кадровой политики; отбор лиц на государственную службу; определение критериев оценки кадров; сохранение стабильности кадрового состава; обеспечение социальной и правовой защиты государственных служащих и др.

Правовые основы государственной службы, механизм взаимодействия центральных и региональных органов управления, нравственные аспекты государственной службы в странах Запада как важные аспекты изучения зарубежного опыта.

Литература: [1].

Тема 4. Государственная политика в отношении формирования и развития персонала предпринимательских негосударственных структур.

Система мер государственного влияния (контроля и регулирования) на кадровое обеспечение экономической реформы: разработка стратегии и тактики обеспечения кадровых реформ; выработка законов, нормативных документов и стандартов; прогнозирование, программирование и планирование кадровых процессов; стимулирование и поддержка деятельности кадров предпринимательских структур; государственные программы работы с кадрами; социальная защита кадров на основе трудового законодательства.

Литература: [5].

Тема 5. Механизм, принципы и методы формирования кадровой политики организации.

Кадровые мероприятия с учётом принятых стратегий развития организаций. Условия разработки кадровой политики. Характеристика факторов внешней и внутренней среды, влияющих на программу кадровых мероприятий и, в конечном итоге, на кадровую политику организации.

Литература: [4,5].

Тема 6. Технологии разработки и реализации кадровой политики организации.

Кадровые мероприятия в различных типах стратегий: долгосрочной, среднесрочной, краткосрочной.

Использование принципов корпоративной социальной ответственности при разработке кадровых стратегий.

Проектирование мероприятий эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя.

Литература: [5].

Тема 7. Отечественный и зарубежный опыт разработки и реализации кадровой политики.

Общая схема организации государственной службы в некоторых зарубежных государствах. Принципы государственной службы: демократизация государственного управления, принципы ориентации на клиента и конечный результат, принципы рентабельности и простоты управления и др.

Основные цели кадровой политики. Принципы отбора лиц на государственную службу (на примере США, Германии, Франции, Великобритании, Японии). Критерии выдвижения кадров на вышестоящие должности. «Система заслуг» и ее принципы.

Литература: [1].

Тема 8. Оценка эффективности кадровой политики организации.

Определение размера инвестиций на обучение и переобучение персонала. Социальное развитие персонала. Расходы на содержание персонала. Расходы, вызванные решением задач социального развития персонала. Оценка вклада службы управления персоналом в достижение целей организации. Кадровый контроллинг. Эволюция понимания эффективности в управленческих науках.

Ценностный подход к типологии эффективности образовательных организаций. Социально-ориентированный подход. Волонтаристский подход. Административный подход. Экономический подход. Прогностический подход. Постэкономический подход. Согласование целей и интересов субъектов организации как основа эффективной кадровой политики.

Литература: [1,3].

Тема 9. Кадровая политика и риски управления человеческими ресурсами в организациях.

Понятие и теории рисков человеческого фактора. Модели рисков «человеческого фактора». Риски, связанные с нарушением конкретных обязательств руководителя. Риски, связанные с перегрузками, дефицитом информации, и т.д. Рисковые ситуации, связанные с психологической дезадаптацией работника. Риски адаптации персонала. Риски при введении в должность. Исследование рисков в системе мотивации персонала. Риски группового взаимодействия. Риски форми-

рования команды. Риски в связи с уходом работников. Методы оценки рисков. Риски управления человеческими ресурсами образовательных организаций.

Литература: [1,2].

Рекомендованная литература

1. Москвитина, Н.В. Кадровая политика и кадровый аудит [Электронный ресурс] : [учебное пособие] / Н. В. Москвитина ; Н.В. Москвитина ; ФГБОУ ВО «Иркут. гос. ун-т», Ин-т соц. наук. - 8 Мб. - Иркутск : ИГУ, 2018. - 1 файл. - Систем. требования: Acrobat Reader. <http://ed.donntu.org/books/20/cd10070.pdf>

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

3. Кондаурова, И.А. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / И. А. Кондаурова, О. А. Штагер ; И.А. Кондаурова, О.А. Штагер ; ГОУВПО «ДОННТУ». - Донецк : ГОУВПО "ДОННТУ", 2021. - 1 файл. - Систем. требования: Acrobat Reader. <http://ed.donntu.org/books/21/cd10286.pdf>

4. Попазова, О.А. Управление персоналом организации [Электронный ресурс] : учебник для вузов / О. А. Попазова, Э. Б. Молодькова ; О.А. Попазова, Э.Б. Молодькова ; ФГБОУ ВО «Санкт-Петербург. гос эконом. ун-т», Каф. упр. персоналом. - 2 Мб. - Санкт-Петербург : СПбГЭУ, 2019. - 1 файл. - Систем. требования: Acrobat Reader. <http://ed.donntu.org/books/20/cd9826.pdf>.

5. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебник для вузов / К. В. Воденко [и др.] ; К.В. Воденко, С.И. Самыгин, К.Г. Абазиева и др. ; отв. ред. К.В. Воденко. - 2-е изд. - 1 Мб. - Москва : Изд.-торг. корпорация «Дашков и К», 2019. - 1 файл. - Систем. требования: Acrobat Reader. <http://ed.donntu.org/books/20/cd9825.pdf>

Раздел 3

Тема 1. Сущность и классификация управленческих решений.

Предмет, содержание, цели и задачи учебной дисциплины, ее роль и значение в подготовке менеджеров по управлению персоналом. Феномен принятия решений как основной способ осуществления руководства и управления на всех уровнях. Управленческое решение как процесс и явление. Классификация управленческих решений.

Литература: [1, 3]

Тема 2. Теоретико-методологические подходы к процессу принятия управленческих решений

Диалектика развития теории решений. Экономическая, организационная, правовая и технологическая сущность управленческих решений. Структура цикла управленческих решений.

Литература: [1, 3]

Тема 3. Особенности принятия решений в условиях инновационной экономики.

Концептуальная модель разработки управленческих решений в условиях инновационной экономики. Взаимосвязь концепций и принципов разработки управленческих решений в условиях инновационной экономики. Взаимосвязь целей и решений. Классификация целей. Построение дерева целей. Согласованность целей. Альтернативы достижения целей.

Литература: [2, 3]

Тема 4. Сущность, специфика и классификация кадровых решений.

Классификация кадровых решений: по содержанию решений, объекту управления, характеру процесса принятия решения, количеству альтернатив, срокам действия, частоте принятия, форме, содержанию, возможности автоматизации, прогнозной эффективности и т.п. Факторы, критерии и ограничения при принятии кадровых решений. Стили принятия решений: авторитарный, демократический, партисипативный. Моральная и этическая ответственность руководителя за принятие решения.

Литература: [1, 3]

Тема 5. Современные теории принятия кадровых решений.

Объекты и субъекты кадровых решений в системе управления персоналом. Нормативная и дескриптивная теории принятия решений. Теории максимизации полезности, ограниченной рациональности.

Литература: [1, 3]

Тема 6. Характеристика инновационных технологий разработки, обоснования и принятия кадровых решений.

Этапы процесса подготовки управленческих кадровых решений. Определение проблемных полей для принятия решений. Разработка и оценка вариантов решения проблем. Технологии реализации решений. Предпосылки и этапы автоматизации процесса принятия кадровых решений. Классификация информационных систем принятия решений. Обзор информационных систем, используемых для принятия управленческих кадровых решений.

Литература: [1, 2, 3, 5]

Тема 7. Модели и методы обоснования кадровых решений на предприятии.

Основное назначение моделей и методов при подготовке управленческих кадровых решений. Классификация методов разработки и принятия решений. Рациональные методы принятия решений, активизирующие и креативные методы, экспертные и эвристические методы.

Литература: [1, 5]

Тема 8. Прогнозирование и выбор оптимального кадрового решения на основе инновационных технологий.

Сущность прогнозирования в принятии решений. Методы прогнозирования. Подходы к выбору оптимального кадрового решения на основе инновационных технологий.

Литература: [3, 4, 5]

Тема 9. Обоснование эффективности реализации кадровых решений и их влияние на результаты хозяйственной деятельности предприятия.

Условия и факторы качества управленческих кадровых решений. Эффективность управленческих решений. Сравнительный экономический анализ и методические рекомендации по оценке эффективности управленческих решений. Методы расчета экономической эффективности подготовки и реализации управленческих решений.

Литература: [1, 2]

Тема 10. Использование теоретико-игрового подхода для принятия и обоснования кадровых решений.

Предмет и задачи теории игр для принятия и обоснования кадровых решений. Примеры игр.

Литература: [2, 3, 4]

Рекомендованная литература

1. Ершова Н.А. Теория и практика принятия управленческих решений : учебное пособие [Электронный ресурс] / Ершова Н.А., Зильберштейн О.Б. – Электрон. текстовые данные. – Москва : Российский государственный университет правосудия, 2019. – 104 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94200.html>. – ЭБС «IPRbooks» (для авторизованных пользователей).

2. Пантелеева М.С. Методы принятия управленческих решений : учебно-методическое пособие [Электронный ресурс] / Пантелеева М.С. – Электрон. текстовые данные. – Москва : МИСИ-МГСУ, ЭБС АСВ, 2020. – 35 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/95521.html>. – ЭБС «IPRbooks» (для авторизованных пользователей).

3. Кнышов А.В. Методы принятия управленческих решений : практикум [Электронный ресурс] / Кнышов А.В. – Электрон. текстовые данные. – Москва : Российская таможенная академия, 2018. – 92 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/93196.html>. – ЭБС «IPRbooks» (для авторизованных пользователей).

4. Генералова С.В. Методы и модели разработки и принятия управленческих решений : учебное пособие [Электронный ресурс] / Генералова С.В. – Электрон. текстовые данные. – Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2020. – 75 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/97409.html>. – ЭБС «IPRbooks» (для авторизованных пользователей).

5. Кулешова Т.А. Теория игр в принятии оптимальных решений : учебное пособие [Электронный ресурс] / Кулешова Т.А., Облаухова М.В. – Электрон. текстовые данные. – Новосибирск : Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2018. – 63 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/84082.html>. – ЭБС «IPRbooks» (для авторизованных пользователей).

Раздел 4

Тема 1. Технологии управления персоналом: сущность и классификации

Классификация технологий управления персоналом. Группы технологий управления персоналом. Кадровая политика предприятия. Современные персонал-технологии.

Литература: [[1](#), [2](#), [3](#), [4](#)]

Тема 2. Технологии формирования персонала: поиск и подбор

Оценка деловых качеств кандидатов. Методы поиска и подбора персонала. Организация процесса отбора претендентов на вакантную должность. Основные принципы построения системы поиска и отбора кадров. Привлечение кадров и его источники. HR-бренд и его формирование. Основные этапы маркетинга персонала. Внешние и внутренние факторы, определяющие направления маркетинга персонала. Выбор путей и источников покрытия потребности в персонале. Критерии оценки кандидатов при отборе персонала. Карты компетенций. Профессиограммы. Личностные спецификации. Паспорт должности. Стандарты и регламенты работы. Методы отбора кадров и их характеристика. Анализ документов. Анкетирование. Тестирование и его виды. Собеседование, его типы и правила проведения. Нетрадиционные методы отбора кадров. Современные технологии отбора персонала.

Литература: [[1](#), [2](#), [3](#), [4](#)]

Тема 3. Технологии работы рекрутинговых агентств

Рекрутинг как метод подбора персонала. Виды рекрутинговых агентств. Процесс подбора персонала рекрутинговыми агентствами. Преимущества и недостатки работы рекрутинговых агентств.

Литература: [[1](#), [2](#), [3](#), [4](#)]

Тема 4. Технологии и особенности найма временного персонала

Аутсорсинг функций управления человеческими ресурсами. Стратегии аутсорсинга в современной практике управления. Основные цели и задачи лизинга персонала. Кадровый лизинг. Аустаффинг. Услуги по аустаффингу персонала. Экономическая эффективность аустаффинга.

Литература: [[1](#), [2](#), [3](#), [4](#)]

Тема 5. Технологии адаптации новых работников

Сущность и виды трудовой адаптации персонала в организации. Цель и область действия работы по управлению адаптацией. Информирование нового сотрудника. Организация введения в должность нового сотрудника. Методы адаптации. Оценка результатов адаптации.

Литература: [[1](#), [2](#), [3](#), [4](#)]

Тема 6. Технологии оценки работы персонала

Общие представления об оценке персонала организации. Система комплексной оценки. Основные подходы к оценке персонала. Организационная процедура подготовки проведения оценки. Определение показателей и критериев. Исходные данные для оценки персонала.

Литература : [[1](#), [2](#), [3](#), [4](#)]

Тема 7. Технологии обучения персонала

Виды обучения персонала. Современные методы обучения персонала. Классификация методов. Традиционные и нетрадиционные методы обучения. Оценка обучения персонала.

Литература: [1, 2, 3, 4]

Тема 8. Технологии эффективной мотивации труда персонала

Методы и средства эффективной мотивации персонала. Оценка эффективности мотивации труда персонала.

Литература: [1, 2, 3, 4]

Тема 9. Современные технологии высвобождения персонала

Аутплейсмент как метод увольнения персонала. Технологии сокращения персонала.

Литература: [1, 2, 3, 4]

Рекомендованная литература

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

2. Королева, Л. А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Л. А. Королева. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 376 с. — ISBN 978-5-4486-0682-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81502.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

3. Управление персоналом : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П. Э. Шлендер и др.; под ред. проф. П. Э. Шлендера. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 320 с. — ISBN 5-238-00909-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71073.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

4. Александрова, Н. А. Управление персоналом организации : курс лекций / Н. А. Александрова, О. Ю. Брюхова. — Екатеринбург : УрГУПС, 2017. — 161 с. — URL: <http://ed.donntu.org/books/20/cd9824.pdf>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

5. Донченко Я.А. Современные технологии управления в экономике : курс лекций [Электронный ресурс] / Донченко Я.А. — Электрон. Текстовые данные. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2020. — 181 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/101402.html>. — ЭБС «IPRbooks» (для авторизированных пользователей).

4. ФОРМА И ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

Форма проведения государственного экзамена – письменная.

Трудоемкость подготовки к проведению государственного экзамена составляет 1,5 зачётных единицы.

Перед государственным экзаменом проводятся обязательные консультации обучающихся по вопросам утвержденной программы государственного экзамена.

Оценивание результатов государственного экзамена производится государственной экзаменационной комиссией, работа которой регламентируется Положением о государственной итоговой аттестации выпускников ГОУВПО «ДОННТУ».

Государственный экзамен сдается по билетам установленного образца.

На проведение государственного экзамена отводится три академических часа.

Подготовка к государственному экзамену должна осуществляться в соответствии с программой государственного экзамена.

Рекомендуется изучить:

содержание требований к теоретическим и практическим знаниям выпускника;

перечень вопросов, вынесенных на междисциплинарный экзамен;

требования к ответу на экзамене, определяющие уровень подготовленности выпускника к профессиональной деятельности;

критерии оценки результатов ответов на государственном экзамене;

перечень рекомендованной учебно-методической литературы, в том числе и электронные ресурсы;

график консультаций преподавателей;

типовые примеры решения практических задач;

состав технических или программных средств для решения практических задач.

Для успешной сдачи экзамена студент должен посетить обзорные лекции, график которых устанавливает деканат ИЭФ. Лекции читаются по предметам, на материале которых формируются вопросы, выносимые на экзамен.

Государственная экзаменационная комиссия даёт оценку каждому вопросу и заданию экзаменационной работы и выставляет общую оценку.

По результатам государственного экзамена предусмотрена процедура апелляции в соответствии с правилами, установленными Положением о государственной итоговой аттестации выпускников ГОУВПО «ДОННТУ».

5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

5.1 Критерии и шкалы для интегрированной оценки уровня сформированности компетенций

Составляющая компетенции – полнота знаний

- нулевой уровень: неверные, не аргументированные, с множеством грубых ошибок ответы на вопросы. Уровень знаний ниже минимальных требований;
- минимальный уровень: даны не полные, неточные и неаргументированные ответы на вопросы. Допущено много грубых ошибок. Уровень знаний ниже минимальных требований;
- пороговый уровень: даны недостаточно полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. Плохо знает термины, определения и понятия; основные закономерности, соотношения, принципы. Допущено много негрубых ошибок;
- средний уровень: даны достаточно полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. В целом знает термины, определения и понятия; основные закономерности, соотношения, принципы. Допущено несколько негрубых ошибок;
- продвинутый уровень: даны полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. Знает термины, определения и понятия; основные закономерности, соотношения, принципы. Допущено несколько негрубых ошибок;
- высокий уровень: даны полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. Знает термины, определения и понятия; основные закономерности, соотношения, принципы. Допущено несколько неточностей.

Составляющая компетенции – умения

- нулевой уровень: полное отсутствие понимания сути методики решения задачи, допущено множество грубейших ошибок / задания не выполнены вообще;
- минимальный уровень: слабое понимание сути методики решения задачи, допущены грубые ошибки. Решения не обоснованы. Не умеет использовать нормативно-техническую литературу. Не ориентируется в специальной научной литературе;
- пороговый уровень: достаточное понимание сути методики решения задачи, допущены ошибки. Решения не всегда обоснованы. Умеет использовать нормативно-техническую литературу. Слабо ориентируется в специальной научной литературе;
- средний уровень: в целом понимает суть методики решения задачи, допущены ошибки. Решения не всегда обоснованы. Умеет использовать нормативно-техническую и специальную научную литературу;
- продвинутый уровень: в целом понимает суть методики решения задачи, допущены неточности. Способен обосновать решения. Умеет использовать нормативно-техническую и специальную научную литературу;
- высокий уровень: понимает суть методики решения задачи. Способен обосновать решения. Умеет использовать нормативно-техническую и специальную научную литературу, передовой опыт.

Составляющая компетенции – владение навыками

- нулевой уровень: не демонстрирует владение навыками выполнения профессиональных задач. Не может выполнить задания;

- минимальный уровень: не демонстрирует владение навыками выполнения профессиональных задач. Испытывает существенные трудности при выполнении отдельных заданий;
- пороговый уровень: владеет навыками выполнения профессиональных задач на пороговом уровне. Задания выполняет медленно и некачественно;
- средний уровень: владеет навыками выполнения профессиональных задач. Задания выполняет на среднем уровне по скорости и качеству;
- продвинутый уровень: владеет уверенными навыками выполнения профессиональных задач. Быстро и качественно выполняет задания, иногда допуская незначительные погрешности;
- высокий уровень: владеет уверенными навыками выполнения профессиональных задач. Быстро и качественно выполняет задания, при необходимости демонстрируя творческий подход.

Обобщенная оценка сформированности компетенций

- нулевой уровень: на нулевом уровне сформированы: все составляющие; одна или две из трёх, остальные – на более высоком уровне;
- минимальный уровень: на минимальном уровне сформированы: все составляющие; одна или две из трёх, остальные – на более высоком уровне;
- пороговый уровень: на пороговом уровне сформированы: все составляющие; одна или две из трёх, остальные – на более высоком уровне;
- средний уровень: на среднем уровне сформированы: все составляющие; одна или две из трёх, остальные – на более высоком уровне;
- продвинутый уровень: на продвинутом уровне сформированы: все составляющие; одна или две из трёх, остальные – на высоком уровне;
- высокий уровень: на высоком уровне сформированы все составляющие компетенций.

5.2 Пример билета государственного экзамена

Структура билета государственного экзамена определяется учебно-методической комиссией по направлению подготовки (специальности) и ориентирована на установление уровня как теоретических знаний, так и практических навыков, умений. Вопросы и задания формируются по учебному материалу, составляющему содержание программы государственного экзамена.

При проверке выполнения вступительного испытания за ответы на каждый вопрос выставляются баллы согласно уровню выполняемой задачи:

Экзаменационный билет содержит теоретические и практические задания, состоящие из трех уровней. Уровень 1 содержит 20 тестовых вопросов. Тестовое задание имеет один правильный ответ. Уровень 2 содержит 20 тестовых вопросов в виде ситуационной или расчетной задач. Тестовое задание имеет только один правильный ответ. Уровень 3 содержит практическое задание.

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ДНР
ГОУ ВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕР-
СИТЕТ»**

БИЛЕТ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

Уровень «МАГИСТРАТУРА»

Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Магистерская программа «Управление персоналом организации»

Максимальный суммарный балл по экзаменационному билету – 100

Минимальный положительный балл по экзамену – 60

Билет № 1

УРОВЕНЬ 1

Оценка каждого правильного ответа – 1 балл

Максимальная оценка за уровень – 20 баллов

**Укажите один правильный ответ на вопрос из предоставленных ответов, ко-
торый считаете правильным**

1. *Индивидуальная способность человека к труду, реализуемая в процес-
се целенаправленной трудовой деятельности – это*

- а) трудовой потенциал
- б) трудовые ресурсы
- в) рабочая сила
- г) трудовая способность

2. *Анализ трудовой дисциплины, контроль и оценка действий персонала,
анализ использования и текучести кадров - это функция:*

- а) информационно-аналитическая
- б) контрольная;
- в) аналитическая;
- г) статистическая

3. *Внутренним источником активности человека являются:*

- а) потребности
- б) мотивы;
- в) желания;
- г) стимулы.

4. *Двое или более людей, которые работают вместе для достижения
общих целей, взаимозависимы друг от друга при решении задач, общаются и вза-
имодействуют - это:*

- а) рабочая группа;
- б) трудовой коллектив;
- в) отдел;
- г) производственный сектор

5. *Деятельность высших руководителей предприятия, показывающая, чего они надеются достигнуть в течение длительного периода времени, - это управления персоналом:*

- а) стратегия;
- б) тактика;
- в) цель;
- г) задача.

6. *В основе морально-психологического климата коллектива лежит*

- а) коллективное настроение;
- б) степень сплоченности;
- в) удовлетворенность условиями труда;
- г) численность группы

7. *В повышении эффективности управления персоналом важную роль играет подход:*

- а) учитывающий личные качества;
- б) системный;
- в) адаптационный;
- г) стимулирования

8. *Выделению управления в отдельную сферу деятельности способствовали:*

- а) рост производства;
- б) общественное разделение труда;
- в) рост требований к знаниям и навыкам на производстве;
- г) появление новых форм собственности

9. *Основная заработная плата работника - это:*

а) выплаты работнику из фонда материального поощрения за достижение предприятием высоких конечных результатов работы;

б) размер оплаты труда, который определяется тарифными ставками, сдельным расценкам, должностными окладами;

в) сумма заработной платы, которая зависит от результатов работы самого работника;

г) законодательно зафиксированы ставки согласно уровню квалификации работника;

10. *Способность оказывать влияние на отдельные личности, группы и направлять их усилия на достижение целей организации, не используя властные полномочия:*

- а) лидерство;
- б) руководство;
- в) харизма;
- г) мотивация.

11. *Какая из человеческих потребностей является главной по теории мотивации МакКлелланда:*

- а) успех;

- б) деньги;
- в) свобода;
- г) безопасность.

12. В процессе управления персоналом основным фактором является:

- а) труд;
- б) персонал;
- в) оплата труда;
- г) качества личности.

13. *Подход, предусматривающий гибкость управления персоналом, интенсификацию труда, участие работников в управлении, носит название:*

- а) технологический;
- б) гуманистический;
- в) демократический;
- г) рационалистический.

14. *Какие методы управления, основаны на соблюдении организационных закономерностей и направлены на поддержание порядка в системе:*

- а) административные;
- б) экономические;
- в) социально-психологические;
- г) правовые

15. *Какие методы управления персоналом направлены на соблюдение действующих правовых норм и актов:*

- а) административные;
- б) экономические;
- в) психологические;
- г) правовые.

16. *Совокупность внутрифирменных общих принципов, правил, ценностей и убеждений в конкретной области деятельности организации – это:*

- а) философия организации;
- б) корпоративный кодекс;
- в) устав предприятия;
- г) коллективный договор.

17. *Авторитарный стиль руководства предполагает:*

- а) единоличное решение вопросов;
- б) оперативность в решении вопросов;
- в) развитие инициативы подчиненных;
- г) дружественный настрой к подчиненным.

18. *Разногласия между работниками и администрацией (руководителем) по вопросам выполнения трудовых контрактов, условий оплаты и труда, коллективного договора являются:*

- а) конфликтом;
- б) трудовым спором;
- в) сотрудничеством;
- г) недопониманием.

19. Обучение, обусловленное изменениями характера и содержания труда, моральным старением знаний, называется:

- а) повышением квалификации;
- б) переподготовкой;
- в) внепроизводственным обучением;
- г) стажировкой.

20. Какая из перечисленных теорий мотивации не относится к содержательным теориям:

- а) теория Абрахама Маслоу;
- б) модель Портера Лоулера;
- в) теория Фредерика Герцберга;
- г) теория Макклеланда

УРОВЕНЬ 2

Оценка каждого правильного ответа – 3 балла

Максимальная оценка за уровень – 60 баллов

Укажите один правильный ответ на вопрос из предоставленных ответов, который считаете правильным

Стратегия организации - это:

- а) всесторонний комплексный план, предназначенный для реализации миссии и достижения целей;
- б) комплексный план для получения прибыли в перспективе;
- в) сводный план реализации целей;
- г) совокупность текущих планов для достижения целей.

2. Стратегическое управление человеческими ресурсами - это:

а) подход к принятию решений относительно намерений и планов компании в отношении деловой стратегии, определяется руководством с целью достижения социально-экономических целей организации.

б) блок-схема спланированного использования человеческих, материальных и финансовых ресурсов и действий, направленных на обеспечение выполнения компанией поставленных целей.

в) все действия, влияющие на поведение человека в процессе формулирования и удовлетворения ими своих потребностей.

г) общее направление движения компании на пути к достижению своих целей посредством управления людьми.

д) подход к принятию решений относительно намерений и планов компании в отношении трудовых отношений, а также при формировании политики и практики в сфере найма, обучения, развития, управления эффективностью, оценки работы персонала и межличностных отношений.

3. Основными характеристиками стратегического управления человеческими ресурсами являются:

а) организационный уровень; целеустремленность; комплексность; распределение ролей.

б) динамика организационных изменений; альтернативность выбора управленческих решений в зависимости от состояния внутренней и внешней среды организации; направленность управленческих воздействий на изменение потенциала объекта управления (производство продукции, услуги, технологии, персонала и т.д.) и создания возможностей более эффективной реализации данного потенциала.

в) долгосрочность оцениваемых перспектив и принимаемых решений; особый механизм регулирования плановых решений (оформленных в виде стратегий, концепций, приоритетов) редкость по сравнению с ресурсами конкурентов; стратегическая способность.

1. *Трудоемкость определяет затраты:*

- а) труда на производство единицы продукции;
- б) рабочего времени на производство единицы продукции;
- в) материалов на производство единицы продукции;
- г) ресурсов на производство единицы продукции.

2. *Показателем, характеризующим эффективность использования трудовых ресурсов предприятия выступает:*

- а) выработка продукции;
- б) материалоемкость;
- в) объём произведенной продукции;
- г) коэффициент использования ресурсов

3. *Коэффициент списочного состава определяется отношением:*

- а) явочной численности к списочной;
- б) списочной численности к явочной;
- в) числа дней работы работника к числу дней работы предприятия;
- г) списочной численности к количеству календарных дней в году

4. *Сдельная форма оплаты труда стимулирует:*

- а) качественные показатели работы;
- б) количественные показатели работы;
- в) творческий подход к труду;
- г) экономию материальных ресурсов

5. *Выраженный в денежной форме размер оплаты труда за выполненные работы, в зависимости от ее сложности или квалификации рабочего за единицу времени - это:*

- а) тарифная сетка
- б) заработная плата;
- в) тарифный разряд;
- г) тарифная ставка.

6. *К какому виду оплаты относится оплата труда рабочих в ночное время:*

- а) дополнительной;
- б) основной;
- в) сдельной;
- г) повременной.

7. При какой системе оплаты труда расценка устанавливается на весь объем работ с выполнением его в определенные сроки.

- а) сдельно-прогрессивной;
- в) сдельно-косвенной;
- г) сдельно-аккордной;
- д) сдельно-премиальной.

8. Показатель, обратный показателю производительности труда называется:

- а) выработкой;
- б) трудоемкостью;
- в) фондоемкостью;
- г) текучестью кадров.

9. Элементы стратегии персонала - это (указать наиболее полный ответ):

а) цель деятельности организации; система планирования организации; отношения высших управленческих кадров; организационная структура служб управления персоналом; условия и охрана труда, техника безопасности персонала;

б) формы и методы регулирования трудовых отношений; новые методы и формы отбора, деловой оценки и аттестации персонала, позволяющие учесть степень соответствия работников их сегодняшним функциям, а также возможность освоения ими новых функций в будущем разработка концепции развития персонала, включая новые формы и методы обучения, планирования деловой карьеры и профессионально-служебного продвижения, формирования кадрового резерва с целью опережающего проведения этих мероприятий по отношению к срокам возникновения потребности в них.

в) политика занятости в организации, включая анализ рынка труда, систему найма и использования персонала, установление режима работы и отдыха; профориентация и адаптация персонала; мероприятий по наращиванию кадрового потенциала и лучшего его использования; совершенствование методов прогнозирования и планирования потребности в персонале на основе изучения новых требований к работникам и рабочих мест; разработка новых профессионально-квалификационных требований к персоналу на основе систематического анализа и проектирования работ, выполняемых на различных должностях и рабочих местах.

г) цель деятельности организации; доступность, полнота и обоснованность используемой; критерии эффективности системы управления персоналом; ограничения на функционирование системы (финансовые, во времени, материальные, возрастные, социальные); система планирования организации; отношения высших управленческих кадров; организационная структура служб управления персоналом; обучение руководителей (всех уровней управления); взаимосвязь с внешней средой.

10. Какие из перечисленных выше видов соответствия могут применяться к стратегическому управлению человеческими ресурсами:

- а) соответствие как ситуационный фактор.

- б) соответствие как идеальный комплекс практических подходов.
- в) соответствие как стратегическое взаимодействие
- г) соответствие как «связывание».
- д) соответствие как целостная структура.

11. Какое соответствие называется вертикальной интеграцией?

- а) соответствие, что отражает связь между деловой стратегией и интересами линейных менеджеров и менеджеров по управлению человеческими ресурсами.
- б) соответствие, что отражает связь между стратегическими задачами менеджеров различных уровней управления.
- в) соответствие, что отражает связь между стратегией управления человеческими ресурсами и внешней средой.
- г) соответствие, что отражает связь между деловой стратегией и стратегией управления человеческими ресурсами.

12. Какой из указанных ниже стратегий соответствует чрезвычайно жесткий отбор и расстановка кадров?

- а) стратегия изменения курса.
- б) стратегия круговорота.
- в) стратегия лидерства в издержках.
- г) стратегия прибыльности.
- д) стратегия инноваций.

13. Какие названия получили первичные концепции управления человеческими ресурсами?

- а) модель Файоля и модель Герцберга;
- б) модель соответствия и Гарвардская модель;
- в) модель внешней и модель внутреннего соответствия;
- г) модель одинарной и модель двойной петли;
- д) Гарвардская модель и модель социальных отношений.

14. На какие ключевые моменты опирается эффективное функционирование компании в соответствии с концепцией стратегического управления человеческими ресурсами Фомбруна?

- а) интересы участников; ситуационные факторы; долгосрочные результаты;
- б) стратегический, управленческий, операционный уровни;
- в) миссия и стратегия; организационная структура; управления человеческими ресурсами;
- г) бизнес-стратегия; качественный уровень управления; профессиональные компетенции персонала организации.

15. И. Ансофф сформулировал принципы управления, основанные на двух основных подходах к решению проблем:

- а) управление на основе предвидения изменений;
- б) управление на основе создания команд специалистов;
- в) управление на основе ориентации на результат;
- г) управление на основе гибких немедленных решений;
- д) управление на основе ориентации на людей.

16. Из каких этапов состоит процесс стратегического управления?

- а) анализ внешней и внутренней среды;

б) определение миссии (назначение) организации, стратегических целей и задач их выполнения;

в) формулировка и выбор стратегии для достижения намеченных целей и результатов деятельности;

г) прогнозирование вариантов развития ситуации на рынке;

д) эффективная реализация стратегий, выполнение намеченного стратегического плана;

е) оценка и контроль реализуемой стратегии, корректировка направлений деятельности и методов ее осуществления.

17. Какое из следующих определений соответствует определению закона целеполагания?

а) этот закон устанавливает, что разнообразие влияния руководящего органа должно быть не менее разнообразие управляемого;

б) исходя из этого закона, человек в своей жизнедеятельности проявляет только те качества, реализует только те возможности, развивает те способности, проявление которых требует от него окружающую среду;

в) этот закон определяет, что цели действий управляемого объекта следует выбирать на основе объективных законов движения (изменения) и специфических законов функционирования этого объекта.

18. Выберите последовательность формулирования стратегии управления человеческими ресурсами:

а) диагностика;

б) анализ;

в) планирование действий;

г) выгоды;

д) планирование ресурсов;

е) выводы и рекомендации.

19. Укажите модели, на базе которых формируются стратегии управления персоналом:

а) модель управления формированием высокой степени привязанности;

б) модель управления формированием высокой степени эффективности;

в) модель максимального привлечения;

г) модель лидерства;

д) модель управления инновациями.

20. Укажите, какой из направлений практики управления человеческими ресурсами в успешной организации не соответствует списку Пфедффера:

а) гарантия занятости;

б) выборочный наем;

в) самоуправляемые команды;

г) лучшее соответствие;

д) высокий уровень оплаты по результатам труда;

е) обучение;

ж) сокращение различий в статусе;

з) обмен информацией.

УРОВЕНЬ 3

Максимальная оценка за уровень – 40 баллов

Выполните расчет задания и сделайте вывод.

Определите фонд заработной платы остаточным методом, если известно:

Выручка от реализации – 26 000 тыс. руб.

Материальные затраты – 17 000 тыс. руб.

Амортизационные отчисления – 980 тыс. руб.

Налоговые отчисления – 4500 тыс. руб.

Финансовый резерв предприятия – 300 тыс. руб.

Фонд накопления – 400 тыс. руб.

5.3 Типовые задания для проведения государственного экзамена

Перечень вопросов на государственный экзамен соответствует содержанию программы государственного экзамена.

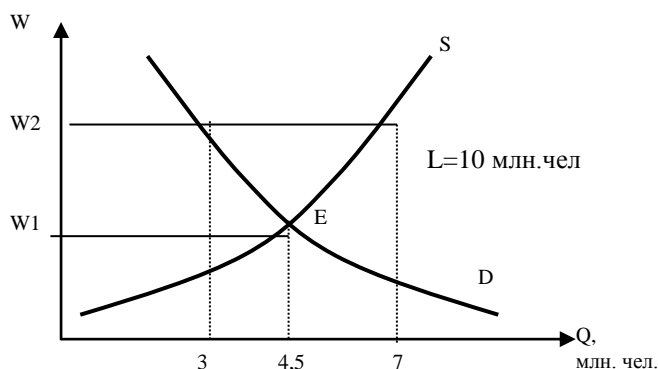
Практические задания, которые могут быть использованы обучающимися при подготовке к государственному экзамену, приведены ниже.

1. Население города на 01.01.2015 г. составляет 500 тыс. человек, а на 01.01.2016 г. – 480 тыс. человек. Определить коэффициент естественного прироста населения, если коэффициент интенсивности въезда населения в город составляет 7 ‰, а коэффициент выезда – 10 ‰.

2. 6 рабочих за 8 часов изготовили 32 единицы продукции. Определить норму времени, затраты труда, трудоемкость и производительность труда (выработку).

3. Рассмотреть конъюнктуру рынка труда (рис. 1.) и определить:

- численность занятых и безработных при равновесной ставке заработной платы;
- численность занятых и безработных в условиях повышения ставки заработной платы до уровня W_2 ;
- уровень занятости и уровень безработицы при равновесной ставке заработной платы;
- уровень занятости и безработицы в условиях повышения ставки заработной платы до уровня W_2 .



D – кривая спроса на рабочую силу;
S – кривая предложения рабочей силы;
W – ставка заработной платы;
Q – численность рабочей силы;
E – точка равновесия на рынке труда;
L – численность экономически-активного населения.

Рис. 1 Конъюнктура рынка труда

5.4 Критерии оценивания результатов государственного экзамена

Максимальное количество баллов, которое может набрать обучающийся при сдаче государственного экзамена, составляет 100 баллов.

Критерии оценивания результатов государственного экзамена разрабатываются с учетом структуры экзаменационного билета и должны обеспечить прозрачность и однозначность оценивания.

Экзаменационный билет содержит теоретические и практические задания, состоящие из трех уровней. Уровень 1 содержит 20 тестовых вопросов. Тестовое задание имеет один правильный ответ. Оценка каждого правильного ответа – 1 балл. Максимальная оценка за уровень – 20 баллов

Уровень 2 содержит 20 тестовых вопросов в виде ситуационной или расчетной задач. Тестовое задание имеет только один правильный ответ. Оценка каждого правильного ответа – 3 балла. Максимальная оценка за уровень – 60 баллов.

Уровень 3 содержит практическое задание, максимальная оценка за уровень – 40 баллов

Выполнение практического задания оценивается следующим образом:

- «0 баллов» – выставляется, когда представлено менее 30% решения, алгоритм решения абсолютно неверен или отсутствует;

- «13 баллов» – выставляется, если задача решена частично или полностью (но не менее 30%), при выполнении расчетов имеют место значительные арифметические ошибки, ошибки в формулах расчета и алгоритме выполнения задачи;

- «26 баллов» – выставляется, если задача решена частично или полностью (но не менее 70%), при выполнении расчетов имеют место незначительные арифметические ошибки;

- «40 баллов» – выставляется, если задача решена полностью, без ошибок, с формулами и описанием алгоритма решения и обоснованным ответом.

Максимальный суммарный балл по экзаменационному билету – 100 баллов. Минимальный положительный балл по экзамену – 60 баллов.

Общее количество баллов по результатам государственного экзамена получается суммированием количества баллов за ответы на теоретические вопросы и выполнение практического задания.

Для пересчета результата государственного экзамена в систему оценок по государственной шкале и шкале ECTS используется следующее соответствие:

Итоговая оценка, баллы	0-59	60-69	70-74	75-79	80-89	90-100
Оценка по государственной шкале	Неудовлетворительно	Удовлетворительно		Хорошо		Отлично
Оценка по шкале ECTS	F	E	D	C	B	A

6. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ГОСУДАРСТВЕННОМУ ЭКЗАМЕНУ

Основная литература:

1. Королева, Л. А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Л. А. Королева. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 376 с. — ISBN 978-5-4486-0682-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81502.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

2. Москвитина, Н.В. Кадровая политика и кадровый аудит [Электронный ресурс] : [учебное пособие] / Н. В. Москвитина ; Н.В. Москвитина ; ФГБОУ ВО «Иркут. гос. ун-т», Ин-т соц. наук. - 8 Мб. - Иркутск : ИГУ, 2018. - 1 файл. - Систем. требования: Acrobat Reader. <http://ed.donntu.org/books/20/cd10070.pdf>

3. Ершова Н.А. Теория и практика принятия управленческих решений : учебное пособие [Электронный ресурс] / Ершова Н.А., Зильберштейн О.Б. — Электрон. текстовые данные. — Москва : Российский государственный университет правосудия, 2019. — 104 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94200.html>. — ЭБС «IPRbooks» (для авторизованных пользователей).

Дополнительная литература:

4. Кондаурова, И.А. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / И. А. Кондаурова, О. А. Штагер ; И.А. Кондаурова, О.А. Штагер ; ГОУВПО «ДОННТУ». - Донецк : ГОУВПО "ДОННТУ", 2021. - 1 файл. - Систем. требования: Acrobat Reader. <http://ed.donntu.org/books/21/cd10286.pdf>

7 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПОДГОТОВКИ К ГОСУДАРСТВЕННОМУ ЭКЗАМЕНУ

Учебно-методические издания, разработанные в ДонНТУ:

Методические указания по подготовке к государственной итоговой аттестации [Электронный ресурс] : для обучающихся уровня профессионального образования "магистр" по направлениям подготовки 38.04.03 "Управление персоналом" всех форм обучения / ГОУВПО "ДОННТУ", Каф. упр. бизнесом и персоналом ; [сост.: И. А. Кондаурова и др.]. - 569 Кб. - Донецк : ГОУВПО "ДОННТУ", 2021. - 1 файл. - Систем. требования: Acrobat Reader. — Режим доступа: <http://ed.donntu.org/books/21/m6734.pdf>

Электронно-информационные ресурсы

ЭБС ДОННТУ – <http://donntu.org/library>

ЭБС IPRbooks – <http://www.iprbookshop.ru>

8 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

1. Учебная аудитория № 3.141 учебный корпус 3 для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (специализированная мебель: доска аудиторная, парты, демонстрационные стенды и плакаты; мультимедийное оборудование: ноутбук, операционная система Windows 7 Professional x86/64 (академическая подписка DreamSparkPremium), LibreOffice 4.3.2.2, Google Slides (бесплатная версия), мультимедийный проектор, экран)

2. Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации: читальные залы, учебные корпуса 2,3 (Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС ДОН-НТУ) и электронно-библиотечную систему (ЭБС IPRbooks), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств. ОС- Microsoft Windows 7, OpenOffice 2.0.3 – общественная лицензия MPL 2.0/ Grub loader for ALT Linux - лицензия GNU LGPL v3/ Mozilla Firefox - лицензия MPL2.0, Moodle (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment) - лицензия GNU GPL