

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ПРИНЯТО

решением Учёного совета
ФГБОУ ВО «ДонНТУ»

протокол № 4 от 25 » 04 2025 г.



УТВЕРЖДАЮ

Ректор

А.Я. Аноприенко

«28» 04 2025 г.

ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

**Б3.01(Г) Подготовка к сдаче и сдача государственного
экзамена**

Направление

38.04.03 Управление персоналом

подготовки:

Специализация/
направленность
(профиль):

Управление персоналом организации

Уровень высшего
образования:

Магистратура

Квалификация:

Магистр

Составитель(и):

Зав. кафедрой, канд. экон. наук

И.А. Кондаурова

Доцент, канд. экон. наук

Т.В. Коваленко


РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО
кафедра «Управление бизнесом и
персоналом»

ОДОБРЕНО учебно-методической комиссией
ДонНТУ по направлению подготовки 38.04.03
Управление персоналом

Протокол от 17.04.2025 года № 9

Протокол от 17.04.2025 года № 7

Зав. кафедрой  И.А. Кондаурова

Председатель  И.А. Кондаурова

Программа государственного экзамена разработана в соответствии с требованиями образовательного стандарта: Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958); на основании учебного плана основной профессиональной образовательной программы высшего образования ФГБОУ ВО «ДонНТУ» по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) / специализация «Управление персоналом организации» для 2025 года приёма.

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Государственный экзамен является составной частью государственной итоговой аттестации и проводится с целью установления соответствия результатов освоения обучающимся основной профессиональной образовательной программы высшего образования требованиям образовательного стандарта: Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958).

Государственный экзамен является междисциплинарным, по своему содержанию охватывает разделы основных дисциплин учебного плана подготовки магистров приёма 2025 года основной профессиональной образовательной программы высшего образования ФГБОУ ВО «ДонНТУ» по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) / специализация «Управление персоналом организации». Трудоемкость подготовки к проведению и проведения государственного экзамена составляет 2 з.е.

К государственному экзамену допускаются обучающиеся, успешно завершившие теоретическое обучение и практическую подготовку в соответствии с основной профессиональной образовательной программой высшего образования ФГБОУ ВО «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 ФГБОУ ВО «ДонНТУ».

2. ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНИВАЕМЫХ В ХОДЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА КОМПЕТЕНЦИЙ В СООТВЕТСТВИИ С ЗАПЛАНИРОВАННЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

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
ОПК-1.3 Оперирует навыками разработки программ прикладных и научных исследований в сфере управления человеческими ресурсами;
ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность
ОПК-3.2 Планирует деятельность и разрабатывает мероприятия по управлению человеческими ресурсами для реализации стратегических целей организации, оценивает их социальную и экономическую эффективность;
ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач
ОПК-5.1 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при оценке
ПК-3 Способен разрабатывать и управлять внедрением технологий по управлению персоналом
ПК-3.1 Использует современные методы и системы поддержки управленческих решений для внедрения технологий по управлению персоналом;

3. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

Код	Наименования разделов, содержание раздела	Часов	Литература
	Раздел 1. Стратегическое управление человеческими ресурсами.		
1.1	Тема 1. Понятие и сущность стратегического управления человеческими ресурсами. Объект и предмет стратегического управления человеческими ресурсами. Цели и задачи дисциплины «стратегическое управление человеческими ресурсами». 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.	1	Л1.2 Л1.3Л2.2

1.2	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.	2	Л1.2 Л1.3Л2.2
1.3	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.	2	Л1.2 Л1.3Л2.2
1.4	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).	1	Л1.2 Л1.3Л2.2
1.5	Тема 5.Обоснование стратегического управления и стратегическое планирование человеческих ресурсов Этапы анализа стратегии правления 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.	2	Л1.2 Л1.3Л2.2
1.6	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.	2	Л1.2 Л1.3Л2.2
1.7	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.	1	Л1.2 Л1.3Л2.2

1.8	Тема 8. Эффективность стратегического управления человеческими ресурсами Цели, направления и сбалансированные показатели оценки эффективности стратегического управления человеческими ресурсами. Система показателей эффективности деятельности службы правления 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.	2	Л1.2 Л1.3Л2.2
1.9	Контактная работа по разделу 1	1	Л1.2 Л1.3Л2.2
	Раздел 2. Теория и практика кадровой политики государства и организации.		
2.1	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.	2	Л1.5Л2.3
2.2	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. Многообразие и разнообразность 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.	2	Л1.5Л2.3
2.3	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.	2	Л1.5Л2.3

2.4	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.	2	Л1.5Л2.3
2.5	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.	2	Л1.5Л2.3
2.6	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.	2	Л1.5Л2.3
2.7	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.	2	Л1.5Л2.3
2.8	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.	2	Л1.5Л2.3
2.9	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 формирования команды. Риски в связи с уходом работников. Методы оценки рисков. Риски управлении человеческими ресурсами образовательных организаций.	2	Л1.5Л2.3
2.10	Контактная работа по разделу 2	1	Л1.5Л2.3
	Раздел 3. Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений.		
3.1	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.	2	Л1.1Л2.1 Л2.5
3.2	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.	2	Л1.1Л2.1 Л2.5

3.3	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.	2	Л1.1Л2.1 Л2.5
3.4	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.	2	Л1.1Л2.1 Л2.5
3.5	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.	2	Л1.1Л2.1 Л2.5
3.6	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.	2	Л1.1Л2.1 Л2.5
3.7	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.	2	Л1.1Л2.1 Л2.5
3.8	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.	2	Л1.1Л2.1 Л2.5
3.9	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.	2	Л1.1Л2.1 Л2.5
3.10	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.	2	Л1.1Л2.1 Л2.5
3.11	Контактная работа по разделу 3	1	Л1.1Л2.1 Л2.5
	Раздел 4. Технологии управления персоналом.		
4.1	Тема 1. Технологии управления персоналом: сущность и классификации. Классификация технологий управления персоналом. Группы технологий управления персоналом. Кадровая политика предприятия. Современные персонал-технологии.	2	Л1.4Л2.4
4.2	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.	2	Л1.4Л2.4

4.3	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.	2	Л1.4Л2.4
4.4	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. Аустафтинг. Услуги по аустафтингу персонала. Экономическая эффективность аустафтинга.	2	Л1.4Л2.4
4.5	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.	2	Л1.4Л2.4
4.6	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.	2	Л1.4Л2.4
4.7	Тема 7. Технологии обучения персонала. Виды обучения персонала. Современные методы обучения персонала. Классификация методов. Традиционные и нетрадиционные методы обучения. Оценка обучения персонала.	2	Л1.4Л2.4
4.8	Тема 8. Технологии эффективной мотивации труда персонала. Методы и средства эффективной мотивации персонала. Оценка эффективности мотивации труда персонала.	2	Л1.4Л2.4
4.9	Тема 9. Современные технологии высвобождения персонала. Аутплейсмент как метод увольнения персонала. Технологии сокращения персонала.	1	Л1.4Л2.4
4.10	Контактная работа по разделу 4	1	Л1.4Л2.4

4. ФОРМА И ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

Государственный экзамен является составной частью государственной итоговой аттестации и проводится с целью установления соответствия результатов освоения обучающимся основной образовательной программы высшего профессионального образования требованиям ГОС ВПО и ФГОС ВО по направлению 38.04.03 «Управление персоналом», магистерская программа «Управление персоналом организации».

Государственный экзамен является междисциплинарным, по своему содержанию охватывает разделы основных дисциплин учебного плана подготовки обучающихся по основной образовательной программе высшего профессионального образования ФГБОУ ВО «ДонНТУ» направления 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 ФГБОУ ВО «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 ФГБОУ ВО «ДонНТУ».

Форма проведения государственного экзамена – письменная.

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 ФГБОУ ВО «ДонНТУ».

Государственный экзамен сдается по билетам установленного образца. 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 ФГБОУ ВО «ДонНТУ».

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.

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

5.1. Контрольные вопросы и задания для проведения государственного экзамена

Раскройте сущность стратегического управления человеческими ресурсами.
Охарактеризуйте объект и предмет стратегического управления человеческими ресурсами.
Раскройте сущность стратегии управления персоналом как ключевой функциональной стратегии организации.
Покажите соотношение понятий «управление человеческими ресурсами» и «управление персоналом».
Раскройте цели и задачи стратегического управления человеческими ресурсами.
Перечислите и охарактеризуйте функции стратегического управления человеческими ресурсами.
Назовите и раскройте основные составляющие стратегии управления человеческими ресурсами.
Назовите и раскройте принципы стратегического управления человеческими ресурсами.
Назовите и раскройте этапы стратегического управления человеческими ресурсами.
Раскройте условия реализации стратегического управления человеческими ресурсами.
Приведите классификацию стратегий управления человеческими ресурсами в зависимости от целей и средств и механизма разработки и формализации.
Приведите классификацию стратегий управления человеческими ресурсами в зависимости от объекта и ориентиров корпоративной стратегии.
Приведите классификацию стратегий управления персоналом в зависимости от типа конкурентной стратегии.
Приведите классификацию стратегий управления человеческими ресурсами в зависимости от условий внешней среды и базы стратегии.
Приведите классификацию стратегий управления персоналом в зависимости от типа общей стратегии организации.
Охарактеризуйте Гарвардскую школу управления человеческими ресурсами.
Охарактеризуйте «Школу человеческих отношений» Э. Мэйо.
Охарактеризуйте теорию Д. Макгрегора.
Охарактеризуйте "мягкое" стратегическое управление человеческими ресурсами.
Охарактеризуйте "жесткое" стратегическое управление человеческими ресурсами.
Раскройте концепцию стратегического управления человеческими ресурсами, ориентированного на развитие человеческих ресурсов.
Раскройте концепцию «лучшего практического решения» в стратегическом управлении человеческими ресурсами.
Раскройте сущность конфигурационного подхода в стратегическом управлении человеческими ресурсами.
Раскройте сущность стратегического выбора.
Перечислите и охарактеризуйте компоненты стратегического выбора.
Раскройте сущность процесса выбора стратегии.
Перечислите и охарактеризуйте ключевые факторы выбора стратегии.
Покажите взаимосвязь стратегии организации и стратегии управления человеческими ресурсами.
Перечислите и охарактеризуйте этапы анализа стратегии управления человеческими ресурсами.
Перечислите и охарактеризуйте методы формирования и поддержания эффективной организационной культуры.
Раскройте сущность методики PEST анализа.
Перечислите и охарактеризуйте способы изучения сложившейся организационной культуры.
Раскройте сущность стратегического анализа микроокружения.
Раскройте роль SWOT-анализа в анализе внешней среды организации.
Раскройте необходимость развития компетенций персонала в рамках стратегического управления.
Раскройте сущность SNW-анализа в анализе внешней среды организации.
Перечислите и кратко охарактеризуйте модели стратегического управления человеческими ресурсами.
Охарактеризуйте модель управления формированием высокой степени приверженности.
Охарактеризуйте модель управления формированием высокой степени эффективности.
Охарактеризуйте модель максимальной вовлеченности.
Охарактеризуйте универалистский подход к формированию модели стратегического управления человеческими ресурсами (подход «наилучшей практики»).Выделите задачи концептуальной классификации моделей управленческих решений.
Раскройте факторы, критерии и ограничения при принятии управленческих кадровых решений.
Приведите классификацию методов разработки и принятия решений.
Опишите применение научных подходов к разработке управленческих решений.
Раскройте сущность цикла принятия решений.
Перечислите этапы алгоритма формирования нового управленческого кадрового решения.
Дайте характеристику процессу выбора альтернатив управленческих кадровых решений.
Охарактеризуйте производные критерии принятия решений.
Раскройте сущность управленческого решения как процесса и явления.
Дайте определение понятиям «оптимальное и супероптимальное решение».
Раскройте экспертные и эвристические методы принятия решений.
Охарактеризуйте качество и эффективность управленческих кадровых решений.
Охарактеризуйте экономическую, организационную, правовую и технологическую сущность управленческих решений.
Охарактеризуйте объекты и субъекты управленческих кадровых решений в системе управления персоналом.
Раскройте сущность классических критериев принятия решений.
Опишите векторный анализ сил.
Раскройте сущность нормативной и дескриптивной теории принятия решений.

Перечислите и охарактеризуйте этапы процесса подготовки управленческих кадровых решений.
Приведите примеры матричных игр.
Раскройте сущность информационных технологий как инструмента формирования управленческого решения.
Назовите и охарактеризуйте этапы ситуационного анализа.
Охарактеризуйте качество и эффективность управленческих кадровых решений.
Определите факторы качества управленческих кадровых решений.
Определите этапы автоматизации процесса принятия кадровых решений.
Дайте характеристику рациональных методов принятия решений.
Раскройте сущность управленческого решения как основного способа осуществления руководства и управления на всех уровнях.
Опишите положения, на которых основывается теория принятия решений в условиях риска и неопределенности.
Дайте характеристику косвенного метода сопоставления различных вариантов, метода оценки по конечным результатам, метода оценки по непосредственным результатам деятельности.
Охарактеризуйте организационно-психологические предпосылки качества управленческих решений.
Опишите взаимосвязь концепций и признаков управленческих решений.
Собеседование, его типы и правила проведения.
Нетрадиционные методы отбора кадров.
Современные технологии отбора персонала.
Технологии работы рекрутинговых агентств
Рекрутинг как метод подбора персонала.
Виды рекрутинговых агентств.
Процесс подбора персонала рекрутинговыми агентствами.
Преимущества и недостатки работы рекрутинговых агентств.
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.
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.
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 оценки персонала.
Исходные данные для оценки персонала.
Технологии обучения персонала
Виды обучения персонала.
Современные методы обучения персонала.
Классификация методов.
Традиционные и нетрадиционные методы обучения.
Оценка обучения персонала.
Технологии эффективной мотивации труда персонала
Методы и средства эффективной мотивации персонала.
Оценка эффективности мотивации труда персонала.
Современные технологии увольнения персонала
Аутплейсмент как метод увольнения персонала.
Технологии сокращения персонала.
Планирование использования и сокращения персонала.
Планирование обучения персонала.
Планирование сохранения кадрового состава.
Планирование расходов на содержание персонала.
Планирование производительности труда.
Составление штатного расписания организации.
Разработка требований к персоналу.
Выбор путей покрытия потребностей в персонале.
Источники покрытия потребности в персонале.
Пути покрытия дополнительной потребности в персонале.
Разработка должностных инструкций и квалификационных характеристик.

<p>Мониторинг персонала. Контроль за реализацией кадровых мероприятий.</p> <p>Кадровые решения. Эффективность кадровых решений.</p> <p>Работник и его инициатива в организации.</p> <p>Планирование кадрового продвижения.</p> <p>Нормативно-методическое обеспечение кадровой политики.</p> <p>Значение и содержание Правил внутреннего трудового распорядка для эффективного использования трудового потенциала.</p> <p>Значение и содержание Положения о персонале для его эффективной деятельности.</p> <p>Деятельность служб управления персоналом предприятий и организаций по обеспечению нормативной занятости работников организации.</p> <p>Основные направления и формы взаимодействия службы управления персоналом с другими управленческими службами организации.</p> <p>Инвестиции в решение кадровых проблем.</p> <p>Сбор информации о персонале. Требования, предъявляемые к информации о персонале.</p> <p>Планирование привлечения и адаптации персонала.</p> <p>Планирование кадрового резерва.</p> <p>Практические задания, которые могут быть использованы обучающимися при подготовке к государственному экзамену, приведены ниже.</p> <p>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 ‰.</p> <p>2. 6 рабочих за 8 часов изготовили 32 единицы продукции. Определить норму времени, затраты труда, трудоемкость и производительность труда (выработку).</p> <p>3. Рассмотреть конъюнктуру рынка труда и определить:</p> <p>а) численность занятых и безработных при равновесной ставке заработной платы;</p> <p>б) численность занятых и безработных в условиях повышения ставки заработной платы до уровня W2;</p> <p>в) уровень занятости и уровень безработицы при равновесной ставке заработной платы;</p> <p>г) уровень занятости и безработицы в условиях повышения ставки заработной</p>
--

5.2. Критерии оценивания

<p>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.</p> <p>Уровень 2 содержит 20 тестовых вопросов в виде ситуационной или расчетной задачи. Тестовое задание имеет только один правильный ответ. Оценка каждого правильного ответа – 3 балла. Максимальная оценка за уровень – 60 баллов.</p> <p>Уровень 3 содержит практическое задание, максимальная оценка за уровень – 40 баллов</p> <p>Выполнение практического задания оценивается следующим образом:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «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. <p>Максимальный суммарный балл по экзаменационному билету – 100 баллов. Минимальный положительный балл по экзамену – 60 баллов.</p>

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

6.1.1. Основная литература

ЛП.1	Масалова, Ю. А. Инновационные технологии управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2016. - 324 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/87107.html
ЛП.2	Подвербных, О. Е. Стратегическое управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: русско-английский учебник. - Красноярск: Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева, 2020. - 200 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/116656.html
ЛП.3	Александров, И. Н., Бурмистров, А. Н., Вилькен, В. В., Десфонтейнес, Л. Г., Евсеева, С. А., Калинина, О. В., Паршуков, А. Е., Пирогова, О. Е., Рассказова, О. А., Синявина, М. П., Калининой, О. В. Стратегическое управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2021. - 166 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/116151.html

Л1.4	Сотников, Н. З. Технологии управления персоналом в организации [Электронный ресурс]:практикум. - Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2022. - 186 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/126992.html
Л1.5	Вобликов, В. М. Кадровая политика и кадровое планирование в организации [Электронный ресурс]:учебное пособие. - Москва: Российская международная академия туризма, Университетская книга, 2023. - 204 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/138388.html
6.1.2. Дополнительная литература	
Л2.1	Гребенникова, А. А., Кирилюк, О. Г. Инновационные технологии в деятельности органов власти [Электронный ресурс]:учебное пособие. - Саратов: Вузовское образование, 2020. - 103 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/88756.html
Л2.2	Краснова, О. В. Стратегическое управление организацией [Электронный ресурс]:учебное пособие. - Саратов: Саратовский государственный технический университет имени Ю.А. Гагарина, ЭБС АСВ, 2020. - 108 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/108702.html
Л2.3	Вечер, Л. С. Государственная кадровая политика и государственная служба [Электронный ресурс]:учебник. - Минск: Вышэйшая школа, 2020. - 384 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/120124.html
Л2.4	Масалова, Ю. А. Инновационные технологии управления персоналом [Электронный ресурс]:учебное пособие. - Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. - 323 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/108225.html
Л2.5	Карданская, Н. Л. Управленческие решения [Электронный ресурс]:учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям и направлениям. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2023. - 439 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/141374.html
6.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства	
6.3.1	OpenOffice 2.0.3 – общественная лицензия MPL 2.0, Grub loader for ALT Linux - лицензия GNU LGPL v3,
6.3.2	Mozilla Firefox - лицензия MPL2.0, Moodle (Modular Object- Oriented Dynamic Learning Environment) -
6.3.3	лицензия GNU GPL
6.4. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем	
6.4.1	ЭБС ДОННТУ
6.4.2	ЭБС IPR SMART

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

7.1	Аудитория 2.138 - Читальный зал Научно-технической библиотеки – помещение для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации : Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС ДонНТУ) и электронно-библиотечную систему (ЭБС IPR SMART), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств.
7.2	Аудитория 11.508 - Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, лабораторных и практических занятий, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации : персональный компьютер, комплект переносного мультимедийного оборудования (ноутбук, мультимедийный проектор, экран), парты 2-х местные, доска аудиторная.
7.3	Аудитория 11.502 - Учебная аудитория для занятий лекционного типа, семинарского типа, помещение для самостоятельной работы обучающихся, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации : -