

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И
ТОРГОВЛИ ИМЕНИ МИХАИЛА ТУГАН-БАРАНОВСКОГО»

Кафедра экономики предприятия

УТВЕРЖДАЮ:



Ректор ГО ВПО «Донецкий
национальный университет
экономики и торговли имени
Михаила Туган-Барановского»
С.В. Дрожжина
« 30 » 10 2019 г.

ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА
по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом
образовательной программы высшего профессионального образования –
программы магистратуры
очной формы обучения

Донецк 2019

Программа государственного экзамена для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, разработанная в соответствии с учебным планом, утвержденным Ученым советом Университета:
- в 2019 г. - для очной формы обучения.

Разработчики: Бакунов А.А., зав. кафедрой экономики предприятия,
к.э.н., профессор;
Лебеденко Е.А., доцент кафедры экономики предприятия,
к.э.н., доцент;
Сергеева А.В., доцент кафедры экономики предприятия,
к.э.н., доцент;
Защук М.С., доцент кафедры экономики предприятия,
к.э.н., доцент

Программа государственного экзамена утверждена на заседании кафедры экономики предприятия
Протокол от «22» октября 2019 года № 5

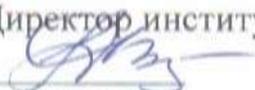
Зав. кафедрой


(подпись)

А.А. Бакунов
(инициалы, фамилия)

СОГЛАСОВАНО

Директор института экономики и управления


(подпись)

Е.В. Стельмашенко
(инициалы, фамилия)

Дата « 28 » 10 2019 года

ОДОБРЕНО

Учебно-методическим советом Университета

Протокол от «30» _____ 2019 года № 1

Председатель 
(подпись) Л.А. Омелянович

**Содержание программы государственного экзамена
по направлению подготовки**

1. Общие положения.....	4
2. Порядок проведения государственного экзамена.....	5
3. Перечень учебных дисциплин, включенных в программу государственного экзамена.....	7
4. Содержание учебных дисциплин, включенных в программу государственного экзамена.....	8
5. Перечень вопросов (тестовых заданий), выносимых на государственный экзамен.....	15
6. Критерии оценки ответов на вопросы (тестовые задания) государственного экзамена.....	19
7. Список рекомендованной литературы:	
7.1 Основная литература.....	23
7.2 Дополнительная литература.....	24

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Государственная итоговая аттестация по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом программа высшего профессионального образования «магистратура» позволяет выявить и оценить теоретическую подготовку выпускников к решению профессиональных задач, готовность к основным видам профессиональной деятельности.

Целью проведения государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом является проверка знаний и навыков обучающихся, полученных ими в процессе освоения программы магистратуры, и оценка их профессионального уровня.

Основные задачи государственной итоговой аттестации:

- проверка знания основных теоретико-методологических подходов и уровня освоения базовых дисциплин подготовки магистра, определяющих профессиональные способности выпускника;
- демонстрация умения ориентироваться в текущей экономической ситуации, иллюстрировать теоретические положения практическими примерами;
- оценка уровня обоснования собственных выводов, навыков письменного изложения данных выводов, а также использования специальной терминологии;
- определение соответствия подготовки выпускников квалификационным требованиям.

2. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

Аттестация выпускников осуществляется Государственной экзаменационной (аттестационной) комиссией, которая утверждается приказом ректора университета в соответствии с Порядком организации и проведения итоговой государственной аттестации выпускников образовательных организаций высшего профессионального образования (Приказ Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики от 22.12.2015 г. № 922 «Об утверждении Порядка организации и проведения итоговой государственной аттестации выпускников образовательных организаций высшего профессионального образования Донецкой Народной Республики»). Государственная экзаменационная (аттестационная) комиссия действует в течение одного календарного года.

Форма, условия и содержание государственного экзамена доводятся до обучающихся всех форм обучения не позднее, чем за полгода до начала итоговой государственной аттестации выпускников.

Обучающимся для сдачи экзамена создаются необходимые условия:

- выпускающая кафедра обеспечивает обучающихся программой государственного экзамена, которая включает перечень изучаемых тем с вопросами для подготовки к экзамену, рекомендуемую литературу;
- преподавателями кафедры проводятся консультации по дисциплинам, вынесенным на государственный экзамен.

Технология подготовки и проведения государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом – это процесс, который состоит из следующих этапов:

- создание системы базовых заданий, включающих тестовые (теоретические) и ситуационные (практические) задания;
- разработка задач;
- разработка критериев оценки знаний выпускников по дисциплинам кафедры;
- конструирование комплексного квалификационного задания;
- обсуждение и утверждение пакета комплексных заданий на заседании кафедры экономики предприятия;
- проведение обзорных лекций выпускникам с целью обеспечения качества подготовки к стандартизированному аттестационному контролю;
- проведение государственной итоговой аттестации;
- оценка степени достижения конечных целей образовательной профессиональной подготовки выпускников в соответствии с созданными критериями.

Проведение государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом по дисциплинам кафедры экономики предприятия проводится в течение четыре академических часов (180 астрономических минут), при этом два академических часа отводится для

решения тестовой части и два – для решения практических ситуационных задач.

При проведении государственной итоговой аттестации обучающийся получает комплексное квалификационное задание, которое состоит из теоретической (тестовой) части и ситуационной (практической) задачи.

Пакет заданий для проведения государственной итоговой аттестации используется для оценки качества профессиональной подготовки выпускников по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом программа высшего профессионального образования «магистратура».

3. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНЫХ ДИСЦИПЛИН, ВКЛЮЧЕННЫХ В ПРОГРАММУ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

В программу государственного экзамена по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом включены пять профессионально-ориентированных дисциплин:

1. Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений.
2. Стратегическое управление человеческими ресурсами.
3. Корпоративная социальная ответственность.
4. Современный стратегический анализ управление персоналом.
5. Экономическая диагностика трудовых процессов.

4. СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНЫХ ДИСЦИПЛИН, ВКЛЮЧЕННЫХ В ПРОГРАММУ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

4.1 Содержание дисциплины «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений»

Смысловой модуль 1. Теоретико-методологические основы разработки, обоснования и принятия кадровых решений с использованием информационных технологий

Тема 1. Инновации в сфере обоснования и принятия кадровых решений.

1. Основные понятия теории инноватики.
2. Сущность и виды инноваций в процессе обоснования кадровых решений.
3. Современные проблемы и условия внедрения инноваций в процессы обоснования и принятия кадровых решений.

Тема 2. Сущность и виды инновационных технологий разработки, обоснования и принятия кадровых решений.

1. Понятие, особенности и условия внедрения инновационных технологий в процессы разработки, обоснования и принятия кадровых решений.
2. Классификация видов инновационных технологий разработки, обоснования и принятия кадровых решений.
3. Формы подготовки и реализации кадровых решений с использованием инновационных технологий.

Тема 3. Организационный механизм обоснования, подготовки и реализации кадровых решений с использованием инновационных технологий

1. Характеристика стадии необходимости признания кадровых проблем и их интерпретации.
2. Особенности стадии разработки кадровых решений с использованием инновационных технологий.
3. Стадия реализации и контроля кадровых решений на основе использования инновационных технологий.

Смысловой модуль 2. Механизм обоснования, принятия и реализации кадровых решений с использованием инновационных технологий

Тема 4. Разработки и оценка альтернатив кадровых решений на основе использования инновационных технологий.

1. Логическая последовательность разработки альтернатив кадровых решений на основе использования инновационных технологий.
2. Методические основы оценки кадровых проблем с использованием инновационных технологий.
3. Особенности и инновационные методы оценки полезности альтернатив кадровых решений.

Тема 5. Прогнозирование кадровых решений на основе использования инновационных технологий.

1. Сущность и виды прогнозов кадровых решений при условии использования инновационных технологий.

2. Основные этапы прогнозирования кадровых решений на основе применения инновационных технологий.

3. Инновационные методы прогнозирования кадровых решений.

Тема 6. Качество и эффективность кадровых решений на основе использования инновационных технологий.

1. Качество и эффективность кадровых решений в условиях внедрения инноваций.

2. Классические и инновационные методы оценки эффективности кадровых решений.

3. Психологические аспекты внедрения кадровых решений с использованием инновационных технологий.

4. Инновационный потенциал работников и его развитие.

4.2 Содержание дисциплины

«Стратегическое управление человеческими ресурсами»

Смысловой модуль 1. Теоретические основы стратегического управления человеческими ресурсами.

Тема 1. Основные положения теории стратегического управления.

1. Сущность и эволюция теории стратегического управления.

2. Роль ресурсной концепции в стратегическом управлении предприятием.

3. Сущность и предпосылки возникновения преобразующего менеджмента как новой концепции стратегического управления.

Тема 2. Сущность и этапы стратегического управления человеческими ресурсами.

1. Сущность, специфические особенности и классификация человеческих ресурсов.

2. Современные подходы, модели и концепции к управлению человеческими ресурсами.

3. Содержание процесса стратегического управления человеческими ресурсами и его последовательные этапы.

Тема 3. Понятие, виды и формы стратегических изменений в процессе управления человеческими ресурсами.

1. Современные подходы к управлению стратегическими изменениями.

2. Источники формирования стратегических изменений.

3. Виды и формы стратегических изменений в процессе управления человеческими ресурсами.

4. Определение уровня стратегических изменений, необходимых предприятию в процессе управления человеческими ресурсами.

5. Обоснование общих стратегий управления человеческими ресурсами.

Смысловой модуль 2. Механизмы стратегического управления человеческими ресурсами.

Тема 4. Управление человеческими ресурсами на разных стадиях жизненного цикла организации.

1. Характеристика концепций жизненного цикла, используемых в процессе стратегического управления предприятием.

2. Особенности управления человеческими ресурсами на разных стадиях жизненного цикла организации по моделям Л. Грейнера, И. Адизеса и концепции В. Тарасенко «64 стратегемы».

Тема 5. *Ресурсно-компетенционная база в управлении человеческими ресурсами.*

1. Сущность и виды ресурсов, компетенций и динамических способностей предприятия.

2. Обоснование приоритетности размещения ресурсов в процессе реализации стратегии.

3. Управление компетенциями предприятия в процессе реализации стратегии.

Тема 6. *Современные методы и инструменты стратегического управления человеческими ресурсами.*

1. Сущность общих методов стратегического управления предприятием.

2. Особенности применения современных методов управления изменениями в процессе управления человеческими ресурсами.

3. Ключевые роли персонала в команде управления изменениями.

4. Основные навыки и качества членов команд управления изменениями.

5. Роль лидерства в реализации стратегии.

Тема 7. *Организационная культура и управление человеческими ресурсами.*

1. Сущность самообучающейся организации и характеристика ее главных концепций.

2. Сущность организационной культуры и факторы, влияющие на ее формирование.

3. Модели, характеризующие типологию организационных культур предприятия.

4. Определение соответствия культуры и организационной структуры предприятия в процессе реализации стратегии.

5. Процесс управления организационной культурой и пути ее реформирования.

6. Этика и культура организации.

Тема 8. *Управление сопротивлением в процессе управления человеческими ресурсами*

1. Сущность сопротивления изменениям и его причины.

2. Виды сопротивления изменениям и его проявления.

3. Подходы к управлению сопротивлением в условиях стратегических изменений.

4. Оценка готовности персонала предприятия к внедрению изменений.

4.3 Содержание дисциплины «Корпоративная социальная ответственность»

Смысловой модуль 1. Теоретические основы корпоративной социальной ответственности

Тема 1. *Концептуальные основы корпоративной социальной ответственности*

1. Определение основных терминов КСО.
2. История становления и развития социальной ответственности.
3. Сферы проявления и преимущества КСО.
4. Региональные различия и подходы к концепции корпоративной социальной ответственности

Тема 2. *Диалог со стейкхолдерами*

1. Диалог со стейкхолдерами как часть корпоративной культуры.
2. Виды и методы проведения диалога.
3. Инструменты взаимодействия со стейкхолдерами.
4. Привлечение основных стейкхолдеров.
5. Оценка взаимодействия со стейкхолдерами.

Тема 3. *Формирование программы социальной ответственности бизнеса*

1. Модель КСО.
2. Организационное управление как один из ключевых аспектов КСО.
3. Формирование КСО в отношениях с работниками.
4. Формирование КСО в отношениях с потребителями.
5. Формирование составляющей КСО в отношениях с конкурентами.
6. Формирование КСО в отношении окружающей среды.
7. Формирование КСО в отношениях с государством и международным сообществом.
8. Ответственность предпринимателей за социальную справедливость в сфере распределения доходов.
9. КСО информационной политики предприятия

Смысловой модуль 2. Практические аспекты обеспечения социально ответственного поведения.

Тема 4. *Информационная политика предприятий в сфере КСО*

1. Сущность и значение нефинансовой отчетности.
2. Стандарты (форматы) нефинансовой отчетности.
3. Подготовка к социальной отчетности.
4. Верификация и аудит. Состояние нефинансовой отчетности.

Тема 5. *Инструменты оценки информационной политики предприятий*

1. Репутационный профиль предприятия.
2. Рейтинг КСО.
3. Анкетирование реализации программы КСО.
4. Индекс прозрачности.
5. Внешние элементы корпоративной культуры как проявление КСО.

Тема 6. *Оценка результативности социальной ответственности бизнеса*

1. Содержательное наполнение категорий «эффективность» и «результативность» по оценке КСО-программ.
2. Система показателей оценки результативности КСО - программ.
3. Основы классификации методов оценки эффективности социальных инвестиций.
4. Социальный аудит.
5. Модель «Лондонской группы сравнительного анализа» и особенности ее использования.
6. Мониторинг эффективности деятельности по организации КСО.

4.4. Содержание дисциплины «Современный стратегический анализ управления персоналом»

Смысловой модуль 1. Теоретические основы современного стратегического анализа управления персоналом.

Тема 1. Введение в современный стратегический анализ.

1. История развития стратегической управленческой мысли.
2. Сущность, цели и задачи стратегического анализа.
3. Управление в условиях слабых сигналов

Тема 2. Стратегический анализ как этап стратегического управления.

1. Виды управления предприятием на основе стратегического анализа.
2. Управление предприятием с ориентацией на стратегические позиции.
3. Управление стратегическими задачами как основа стратегического анализа.

Тема 3. Стратегический анализ как этап формирования кадровой стратегии предприятия.

1. Пирамида стратегического планирования.
2. Место кадровой стратегии в стратегическом наборе предприятия.
3. Стратегический анализ кадрового компонента внутренней среды предприятия.

Смысловой модуль 2. Методы современного стратегического анализа управления персоналом.

Тема 4. Матричные методы стратегического анализа.

1. Классификация и особенности использование портфельных методов стратегического анализа.
2. Матрица соответствия кадровой политики стратегии развития.
3. Матрица оценки персонала.
4. Матрица БКГ как инструмент распределения финансовых потоков и принятия кадровых решений.
5. Матричный инструмент АДЛ и РОНА-граф.
6. Матрица выбора кадровых стратегий.

Тема 5. Альтернативные методы стратегического анализа эффективности управления персоналом предприятия.

1. ГЭП-анализ основных бизнес-процессов предприятия.
2. Метод стратегической оценки персонала «Marketing & Communications Agency».

3. Сегментирование персонала как инструмент оценки оптимальной структуры персонала предприятия.

4. Метод «важность-исполнение» Ф.Герцберга как составляющая оценки эффективности функционирования внутренней среды.

Тема 6. ABC/XYZ –современный метод стратегического анализа рабочих атрибутов предприятия

1. Сущность и методика проведения ABC-анализа рабочих атрибутов предприятия.

2. Сущность и методика проведения XYZ-анализ.

3. Методика совмещения ABC/ XYZ анализа.

4.5 Содержание дисциплины «Экономическая диагностика трудовых процессов»

Смысловой модуль 1. Теоретические аспекты экономической диагностики трудовых процессов.

Тема 1. Теоретико-методологические основы экономической диагностики

1. Сущность экономической диагностики, ее виды, предмет, объект и субъекты.

2. Роль и место экономической диагностики в управлении трудовыми процессами предприятия.

3. Структурно-логическая модель осуществления экономической диагностики.

4. Технология проведения экономической диагностики.

Тема 2. Диагностика трудового потенциала

1. Ресурсный и ноосферный подход к оценке трудового потенциала персонала.

2. Системы показателей, применяемые для исследования материальных аспектов трудового потенциала, поддающихся количественной оценке. Экспертные методы, применяемые для исследования нематериальных аспектов трудового потенциала.

3. Методические аспекты оценки труда персонала с учетом триединства аспектов устойчивого развития: экономический, социальный и здоровьесберегающий.

4. Основные характеристики трудовых процессов (полезность результатов, затраты времени и энергии работников, их доходы и степень удовлетворения от содержания выполняемых функций).

5. Согласование интересов участников трудовых процессов. Система параметров оценки трудового потенциала. Трехмерная матрица результатов оценки трудового потенциала.

Тема 3. Экспертные методы оценки качественных параметров труда

1. Сущность и виды экспертных методов. Эксперты, экспертиза. Метод экспертных оценок.

2. Метод опроса. Анкетирование. Типы вопросов в анкетах.

3. Шкалы оценки. Виды шкал измерения: шкалы качественных признаков и количественных признаков.

4. Интервьюирование. Виды интервью.

5. Метод рангов. Метод непосредственного оценивания. Метод сопоставления. Метод сценариев.

6. Процедура технической обработки результатов. Формирование обобщающей оценки согласованности мнений экспертов. Консенсус-прогноз. Согласованность мнений по критерию Спирмена и коэффициент ранговой корреляции Кенделла.

Смысловой модуль 2. Практические инструменты экономической диагностики трудовых процессов

Тема 4. Системы показателей, используемых в диагностике

1. Виды показателей и требования к ним.

2. Системы показателей по назначению (дескриптивные, предикативные, нормативные).

3. Системы показателей по способу формирования (логико-дедуктивные и эмпирико-индуктивные).

4. Способы разработки факторных моделей: по принципу Du Pont и дескриптивные.

5. Комплексные системы показателей. Формирование системы показателей социально-экономической эффективности трудовых процессов.

Тема 5. Диагностика эффективности труда в составе сбалансированной системы показателей

1. Сбалансированная система показателей: сущность, виды.

2. Этапы разработки сбалансированной системы показателей.

3. Ключевые показатели эффективности, требования к их формированию.

4. Стратегическая карта сбалансированной системы показателей.

5. Интеграция сбалансированной системы показателей в систему планирования.

Тема 6. Методы обобщения аналитической информации

1. Рейтинговая оценка экономической деятельности предприятия: цель, этапы, методы рейтинговой оценки эффективности труда.

2. Интегральная оценка эффективности трудовых процессов. Интегральный показатель: назначение и преимущества, требования, ограничения и допущения, этапы расчета. Выбор оптимальных значений показателей. Способы расчета значимости показателей.

3. Графический метод обобщения разнородной аналитической информации, лепестковые диаграммы.

5. ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ (ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ), ВЫНОСИМЫХ НА ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКЗАМЕН

Перечень вопросов по дисциплине «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений»

1. Определение инноватики как науки.
2. Сущность понятий «инновация», «новшество», «новация».
3. Характеристика и концепции жизненного цикла инноваций.
4. Понятие инновационная деятельности, инфраструктуры, технологий.
5. Сущность инноваций в процессе обоснования кадровых решений.
6. Виды инноваций в процессе обоснования кадровых решений.
7. Современные проблемы и условия внедрения инноваций в процессы обоснования и принятия кадровых решений.
8. Понятие и особенности использования инновационных технологий в процессе обоснования кадровых решений.
9. Условия внедрения инновационных технологий в процессы разработки, обоснования и принятия кадровых решений.
10. Классификация видов инновационных технологий разработки, обоснования и принятия кадровых решений.
11. Формы подготовки и реализации кадровых решений с использованием инновационных технологий.
12. Характеристика стадии необходимости признания кадровых проблем и их интерпретации.
13. Особенности стадии разработки кадровых решений с использованием инновационных технологий.
14. Стадия реализации и контроля кадровых решений на основе использования инновационных технологий.
15. Логическая последовательность разработки альтернатив кадровых решений на основе использования инновационных технологий.
16. Методические основы оценки кадровых проблем с использованием инновационных технологий.
17. Особенности оценки полезности альтернатив кадровых решений с использованием инновационных технологий.
18. Инновационные методы оценки полезности альтернатив кадровых решений.
19. Сущность и особенности прогнозирования кадровых решений при использовании инновационных технологий.
20. Виды прогнозов кадровых решений при условии использования инновационных технологий.
21. Основные этапы прогнозирования кадровых решений на основе применения инновационных технологий.
22. Инновационные методы прогнозирования кадровых решений.
23. Понятие качества кадровых решений в условиях внедрения инноваций.
24. Условия и факторы качества кадровых решений.

25. Организационно-психологические предпосылки качества кадровых решений в условиях внедрения инновационных технологий.

26. Сущность и виды эффективности кадровых решений в условиях внедрения инноваций.

27. Сравнительная характеристика классических и инновационных методов оценки эффективности кадровых решений.

28. Инновационные методы оценки эффективности кадровых решений.

29. Психологические аспекты внедрения кадровых решений с использованием инновационных технологий.

30. Инновационный потенциал работников и его развитие.

5.2 Перечень вопросов по дисциплине «Стратегическое управление человеческими ресурсами»

1. Сущность и эволюция теории стратегического управления.

2. Роль ресурсной концепции в стратегическом управлении предприятием.

3. Сущность и предпосылки возникновения преобразующего менеджмента как новой концепции стратегического управления.

4. Сущность, специфические особенности и классификация человеческих ресурсов.

5. Современные подходы, модели и концепции к управлению человеческими ресурсами.

6. Содержание процесса стратегического управления человеческими ресурсами и его последовательные этапы.

7. Современные подходы к управлению стратегическими изменениями.

8. Источники формирования стратегических изменений.

9. Виды и формы стратегических изменений в процессе управления человеческими ресурсами.

10. Определение уровня стратегических изменений, необходимых предприятию в процессе управления человеческими ресурсами.

11. Обоснование общих стратегий управления человеческими ресурсами.

12. Характеристика концепций жизненного цикла, используемых в процессе стратегического управления предприятием.

13. Особенности управления человеческими ресурсами на разных стадиях жизненного цикла организации по модели Л. Грейнера.

14. Особенности управления человеческими ресурсами на разных стадиях жизненного цикла организации по модели И. Адизеса.

15. Особенности управления человеческими ресурсами на разных стадиях жизненного цикла организации по концепции В. Тарасенко «64 стратегемы».

16. Сущность и виды ресурсов, компетенций и динамических способностей предприятия.

17. Обоснование приоритетности размещения ресурсов в процессе реализации стратегии.

18. Управление компетенциями предприятия в процессе реализации стратегии.

19. Сущность общих методов стратегического управления предприятием.
20. Особенности применения современных методов управления изменениями в процессе управления человеческими ресурсами.
21. Ключевые роли персонала в команде управления изменениями.
22. Основные навыки и качества членов команд управления изменениями.
23. Роль лидерства в реализации стратегии.
24. Сущность самообучающейся организации и характеристика ее главных концепций.
25. Сущность организационной культуры и факторы, влияющие на ее формирование.
26. Модели, характеризующие типологию организационных культур предприятия.
27. Определение соответствия культуры и организационной структуры предприятия в процессе реализации стратегии.
28. Процесс управления организационной культурой и пути ее реформирования.
29. Этика и культура организации.
30. Сущность сопротивления изменениям и его причины.
31. Виды сопротивления изменениям и его проявления.
32. Подходы к управлению сопротивлением в условиях стратегических изменений.
33. Оценка готовности персонала предприятия к внедрению изменений.

5.3 Перечень вопросов по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность»

1. Подходы и концепции корпоративной социальной ответственности.
2. Сферы проявления социальной ответственности бизнеса (персонал и честные деловые отношения на рынке).
3. Сферы проявления социальной ответственности бизнеса (община, окружающая среда).
4. Методы и виды диалогов со стейкхолдерами.
5. Матрица стейкхолдеров.
6. Карта стейкхолдеров.
7. Модель социальной ответственности бизнеса: преимущества и недостатки.
8. Формирование социальной ответственности бизнеса в отношениях с работниками.
9. Формирование социальной ответственности бизнеса в отношениях с потребителями.
10. Формирование социальной ответственности бизнеса в отношении окружающей среды.
11. Формирование социальной ответственности бизнеса в отношениях с государством и международным сообществом.
12. Репутационный магистерская программа предприятия.

13. Рейтинг открытости и системности предприятия в сфере социальной ответственности.
14. Индекс прозрачности деятельности предприятий.
15. Сущность и значение нефинансовой отчетности.
16. Отчет о прогрессе реализации принципов Глобального договора.
17. Отчет по устойчивому развитию по требованиям системы GRI.
18. Этапы развития модели КСО.
19. Количественные показатели оценки эффективности КСО-программ.
20. Сущность и виды социальных инвестиций.

5.4 Перечень вопросов по дисциплине «Современный стратегический анализ управления персоналом»

1. Управление в условиях слабых сигналов.
2. Пирамида стратегического планирования.
3. Управление стратегическими задачами как основа стратегического анализа.
4. Виды управления предприятием на основе стратегического анализа.
5. Стратегический анализ кадрового компонента внутренней среды предприятия.
6. Управление посредством выбора стратегических позиций.
7. Матрица соответствия кадровой политики стратегии развития
8. Матрица оценки персонала.
9. Матрица БКГ.
10. Матрица выбора кадровых стратегий
11. Концепция стратегического управления компании Артур Д. Литтл.
12. GAP-анализ.
13. Метод стратегической оценки персонала «Marketing & Communications Agency».
14. Матрица Абеля.
15. Сегментирование персонала.
16. Методика совмещения ABC/ XYZ анализа рабочих атрибутов.
17. Метод «важность-исполнение» Ф.Герцберга
18. Стратегический куб управления персонала.
19. Комплексная оценка стратегической финансовой и кадровой позиции предприятия.
20. Методы оценки эффективности управления персоналом согласно стратегии развития предприятия
21. Инструмент взаимосвязи компетенций и финансов предприятия.

5.5 Перечень вопросов по дисциплине «Экономическая диагностика трудовых процессов»

1. Сущность экономической диагностики, ее виды.
2. Система диагностики, ее задачи, принципы и инструментарий.
3. Эволюция подходов к оценке трудового потенциала персонала.

4. Оценка количественных и качественных параметров трудового потенциала.
5. Оценка труда персонала с учетом триединства аспектов устойчивого развития: экономический, социальный и здоровьесберегающий.
6. Согласование интересов участников трудовых процессов.
7. Сущность и виды экспертных методов. Согласование мнений экспертов.
8. Экспертные методы оценки психологического климата в коллективе.
9. Специфические особенности диагностики трудовой мотивации, ценностных ориентаций и удовлетворенности трудом персонала.
10. Критерии и показатели оценки эффективности управленческого труда на предприятии.
11. Состав элементов трудового процесса: способы выполнения операций, организация рабочего места, формы организации труда, системы оплаты труда и премирования, режимы труда и отдыха, условия труда.
12. Характеристики трудовых процессов (полезность результатов, затраты времени и энергии работников, их доходы и степень удовлетворения от содержания выполняемых функций).
13. Общая характеристика систем показателей, применяемых в экономической диагностике.
14. Критерии оценок и классификация показателей, применяемых в экономической диагностике.
15. Требования к показателям, используемым в процессе диагностики. Выбор оптимальных значений.
16. Особенности логико-дедуктивных и эмпирико-индуктивных систем показателей.
17. Разработка факторных моделей по принципу Du Pont и декомпозиции.
18. Сбалансированная система показателей: назначение и виды.
19. Этапы разработки сбалансированной системы показателей.
20. Отражение показателей оценки трудовых процессов в сбалансированной системе показателей и на стратегической карте.
21. Применение методики рейтинговой оценки в экономической диагностике трудовых процессов.
22. Сущность и этапы построения интегральных моделей диагностики.
23. Интегральная оценка эффективности трудовых процессов: интегральный показатель, его назначение и преимущества; требования, ограничения и допущения в процессе формирования интегрального показателя.
24. Графический метод обобщения разнородной аналитической информации.
25. Применение инструментов экономической диагностики для прогнозирования социально-экономической эффективности труда.

6. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ОТВЕТОВ НА ВОПРОСЫ (ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ) ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

По результатам проверки комплексных заданий, выполненных выпускниками в процессе проведения государственной итоговой аттестации, оценка в баллах выставляется отдельно каждому виду работ, а затем суммируется.

Теоретическая часть включает тесты закрытой формы, которые состоят из двух компонентов: вопросительной (содержательной) части и 4 вариантов ответов. Тестовое задание включает 50 тестов с выбором ответа по пяти дисциплинам: «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», «Стратегическое управление человеческими ресурсами», «Корпоративная социальная ответственность», «Современный стратегический анализ управления персоналом», «Экономическая диагностика трудовых процессов». За каждый правильный ответ в тесте по каждому из пяти блоков студент получает 1 балл (табл. 1).

Таблица 1 - Оценка теоретической части задания

Название блока дисциплин	Номера тестов	Количество баллов
Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений	1-10	10
Стратегическое управление человеческими ресурсами	11-20	10
Современный стратегический анализ управления персоналом	21-30	10
Корпоративная социальная ответственность	31-40	10
Экономическая диагностика трудовых процессов	41-50	10
Максимальное количество баллов		50

Практическая часть предполагает решение комплексной ситуационной задачи, которая оценивается максимум в 50 баллов.

Оценка результатов решения ситуационной задачи формируется как сумма баллов за ответ на каждый вопрос задания в соответствии с эталонными ответами:

за каждый из трех вопросов – 15 баллов;

за оформление – 5 баллов.

Оценка осуществляется по общим критериям по шкале, представленной в табл. 2.

Таблица 2 - Шкала оценивания решения комплексной задачи

Количество баллов	Критерии
от 45 до 50	Задание выполнено полностью, ответ обоснован, выводы и предложения аргументированы, оформление правильное.
от 35 до 44	Задание выполнено полностью, но допущены незначительные неточности в расчетах или при оформлении, решение не имеет достаточной аргументации.
от 25 до 34	Задание выполнено не полностью, допущены незначительные ошибки в расчетах, имеются ошибки методического характера, выводы не аргументированы.
от 1 до 24	Задание выполнено менее, чем наполовину, допущены значительные ошибки в расчетах, имеются ошибки методического характера, выводы отсутствуют.

Итоговая оценка на государственном экзамене соответствует общему количеству баллов, которые магистрант набрал по результатам выполнения всех заданий, она выставляется по шкале, приведенной в табл. 3.

Таблица 3 - Итоговая шкала оценивания всех заданий

По шкале ECTS	Сумма баллов за все виды учебной деятельности	По государственной шкале	Определение
A	90-100	«Отлично» (5)	отличное выполнение с незначительным количеством неточностей
B	80-89	«Хорошо» (4)	в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 10%)
C	75-79		в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 15%)
D	70-74	«Удовлетворительно» (3)	неплохо, но со значительным количеством недостатков
E	60-69		выполнение удовлетворяет минимальные критерии
FX	35-59	«Неудовлетворительно» (2)	с возможностью повторной аттестации
F	0-34		с обязательным повторным изучением дисциплины (выставляется комиссией)

7. СПИСОК РЕКОМЕНДОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

7.1 Основная литература

1. Закон Донецкой Народной Республики от 25.12.2015 № 99-ІНС «О Налоговой Системе» (редакция по состоянию на 19.08.2017). - Режим доступа: <http://dnrsovet.su/zakon-o-nalogovoj-sisteme-donetskoj-narodnoj-respubliki/> | Официальный сайт Донецкой Народной Республики.
2. Закон Донецкой Народной Республики «О бухгалтерском учете и финансовой отчетности» № 14-ІНС от 27.02.2015, действующая редакция по состоянию на 19.01.2016. Опубликован 20.03.2015. - Режим доступа: <http://dnrsovet.su/zakon-dnr-o-buh-i-fin-uchete/> | Официальный сайт Донецкой Народной Республики.
3. Закон Донецкой Народной Республики «Об оплате труда» № 19-ІНС от 06.03.2015 - Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakon-dnr-ob-oplate-truda/>
4. Кодекс Законов о труде Украины (редакция по состоянию на 22.05.2018). – Режим доступа: <https://meget.kiev.ua/kodeks/kzot/>
5. Закон Донецкой Народной Республики «О занятости населения» Электронный ресурс. – № 50-ІНС, 2015. – Режим доступа: <http://dnrsovet.su/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-zanyatosti-naseleniya/>
6. Лебеденко Е.А. Экономическая диагностика [Текст]: учебное пособие для студ. напр. подг. 38.04.01 Экономика (магистерская программа «Экономика предприятия») ОУ Магистратура очной и заочной формы обучения /Е.А. Лебеденко. – Донецк: ГО ВПО «ДонНУЭТ имени Михаила Туган-Барановского», 2017. – 125 с.
7. Лебеденко Е.А. Экономическая диагностика трудовых процессов [Электронный ресурс]: конспект лекций для студ. напр. подг. 38.04.03 Управление персоналом очной и заочной формы обучения / Е.А. Лебеденко. – Донецк: ГО ВПО «ДонНУЭТ имени Михаила Туган-Барановского», 2018. – 90 с.
8. Защук, М.С. Современный стратегический анализ [Текст]: учеб пособие / М.С. Защук, Д.А. Забарина, Л.Н. Сапрыкина. Гос. орг. высш. проф. образования "Донец. нац. ун-т экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского", Каф. экономики предпр. - Донецк : [ДонНУЭТ], 2016. - 195 с.
9. Сергеева А.В. Стратегии экономического развития предприятия: учебное пособие / А.В. Сергеева - Донецк: ГО ВПО «ДонНУЭТ имени Михаила Туган-Барановского», 2017. – 323 с.
10. Сергеева А.В. Стратегическое управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: конспект лекций для студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом ОП «Магистратура» очной и заочной форм обучения. - Донецк: ГО ВПО «ДонНУЭТ имени Михаила Туган-Барановского», 2017. –Режим доступа: <http://library.donnuet.education>
11. Защук М.С. Социальная ответственность бизнеса: учеб. пособие / М.С. Защук. - Донецк: ГО ВПО «ДонНУЭТ имени Михаила Туган-Барановского», 2018. – 180 с.

- 12.Абрамов С. М. Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений: учебно-методическое пособие / С.М. Абрамов. – Екатеринбург: Изд-во УГГУ, 2016. – 122 с.

7.2 Дополнительная литература

Дисциплина «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений»

1. Андрейчиков А., Андрейчикова О. Системный анализ и синтез стратегических решений в инноватике. Основы стратегического инновационного менеджмента и маркетинга. Учебное пособие. – М.: Либроком, 2015. – 248с.
2. Антоненко М.Н. Эффективное использование кадрового потенциала: модернизация формы занятости: [Электронный ресурс] - Донецк: ГО ВПО «ДонНУЭТ имени Михаила Туган-Барановского», 2016 – Режим доступа: <http://library.donnuet.education>
3. Гаврилов В.О. Инновации в сфере управления персоналом. – М.: Лаборатория книги, 2018. – 140 с.
4. Гильдингерш М.Г. Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений [Текст] / М. Г. Гильдингерш, М. В. Лопатин, В. К. Потемкин; М-во образования и науки Российской Федерации, Санкт-Петербургский политехнический ун-т Петра Великого. - Санкт-Петербург: Изд-во Политехнического ун-та, 2016. - 280 с.
5. Глаз В.Н. Инновационная компетентность кадров современной экономической системы: [Электронный ресурс] - Донецк: ГО ВПО «ДонНУЭТ имени Михаила Туган-Барановского», 2016 – Режим доступа: <http://library.donnuet.education>
6. Грибов В.Д. Инновационный менеджмент: Учебное пособие / В.Д. Грибов, Л.П. Никитина. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 311 с.
7. Ивасенко А.Г. Разработка управленческих решений. Учебное пособие / А.Г. Ивасенко, Я.И. Никонова, Е.Н. Плотникова. – М.: КНОРУС, 2018. – 168 с.
8. Курьяков И.А. Особенности подготовки кадров для инновационных предприятий в условиях глобализации экономики: [Электронный ресурс] - Донецк: ГО ВПО «ДонНУЭТ имени Михаила Туган-Барановского», 2015 – Режим доступа: <http://library.donnuet.dn.ua>.
9. Ларионов Г.В. Инновационное формирование тенденций управления человеческими ресурсами. Монография - М.: Дашков и К, 2018 – 160 с.
10. Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия [Текст]: учебное пособие / под ред. П.В. Шеметова. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 312 с.
11. Методы и модели принятия решений в сфере управления персоналом: учебное пособие / Е. Крипак, Д. Домашова, Д. Тимофеев, Р. Безбородникова, Т. Зеленина. - Оренбург: ОГУ, 2018 - 162 с.
12. Пирогова, Е. В. Управленческие решения: учебное пособие / Е.В. Пирогова. – Ульяновск :УлГТУ, 2015. – 176 с.

13. Роздольская, И.В. Модель обоснования управленческих решений в методологических границах экономического анализа [Электронный ресурс] / И. Роздольская. - Донецк: ГО ВПО «ДонНУЭТ имени Михаила Туган-Барановского», 2016 – Режим до-ступа: <http://library.donnuet.education/>.
14. Рубчинский А. Методы и модели принятия управленческих решений. Учебник и практикум / А. Рубчинский. – М.: Юрайт, 2016. – 526 с.
15. Сендеров В. Методы принятия управленческих решений. Учебное пособие / В. Сендеров, Т. Юрченко. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 228 с.
16. Сергеева А.В. Обоснование хозяйственных решений и оценка рисков [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов направлений подготовки 38.03.01 «Экономика» (профиль Экономика предприятия) ОП «Бакалавриат» очной и заочной форм обучения / А.В. Сергеева, Д.А. Забарина ; М-во образования и науки ДНР, Гос. орг. высшего проф. образования "Донец. нац. ун-т экономики и торговли им. Михаила Туган-Барановского", Каф. экономики предпр. — Донецк : [ДонНУЭТ], 2017.
17. Стельмах, А. А. Моделирование управленческих решений [Электронный ресурс] : конспект лекций / А.А. Стельмах. - Донецк: ГО ВПО «ДонНУЭТ имени Михаила Туган-Барановского», 2016 – Режим доступа: <http://library.donnuet.education/>.
18. Степанова С.М. Стратегическое управление кадровым потенциалом современной организации: [Электронный ресурс] - Донецк: ГО ВПО «ДонНУЭТ имени Михаила Туган-Барановского», 2016 – Режим доступа: <http://library.donnuet.dn.ua>.
19. Строева Е. В. Разработка управленческих решений: Учебное пособие / Е.В. Строева, Е.В. Лаврова. - М.: НИЦ Инфра-М, 2018. - 128 с.
20. Тебекин А.В. Методы принятия управленческих решений. Базовый курс. / А.В. Тебекин. – М.: ЮРАЙТ, 2013. – 576 с.
21. Троицкая Е.В. Организация принятия решений в кадровом менеджменте – [Электронный ресурс] – Режим доступа – URL: <http://www.dissercat.com/content/organizatsiya-prinyatiya-reshenii-v-kad>
22. Трофимова Л. Методы принятия управленческих решений. Учебник и практикум / Л. Трофимова, В. Трофимов. – М.: Юрайт, 2015. – 336 с.
23. Филипчук К.В., Базык Е.Ф. Принятие кадровых решений в условиях инновационного развития // Инновации в науке: сб. ст. по матер. LVI междунар. науч.-практ. конф. № 4(53). Часть I. – Новосибирск: СибАК, 2016. – С. 134-138.

Дисциплина «Стратегическое управление человеческими ресурсами»

1. Адизес И. Управляя изменениями. Как эффективно управлять изменениями в обществе, бизнесе и личной жизни / Ицхак Калдерон Адизес; пер. с англ. В. Кузина. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014. – 368 с.
2. Али-Заде А.А. Научный менеджмент - стратегический фактор инновационного развития: моногр. / А.А. Али-Заде, В.Н. Логин. - М.: ИНИОН РАН, 2018. - 120 с.

3. Алексеев, С. Б. Управленческая экономика [Текст] : учеб. пособие / С. Б. Алексеев; М-во образования и науки ДНР, ГО ВПО "Донец. нац. ун-т экономики и торговли им. Михаила Туган-Барановского". – Донецк: ДонНУЭТ, 2017. – 128 с.
4. Ансофф, И. Стратегическое управление [Электронный ресурс] : учеб. пособие / И. Ансофф. – [Донецк :ДонНУЭТ, 2013] . – Локал. компьютер. сеть НБ ДонНУЭТ.
5. Архипова, Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. - М.: Проспект, 2016. - 224 с.
6. Верин, Сергей Современные подходы к организации стратегического менеджмента / Сергей Верин. - М.: LAP LambertAcademicPublishing, 2018. - 367 с.
7. Веснин В.Р. Стратегическое управление: учебник / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2015. - 328 с.
8. Веснин, В.Р. Управление персоналом в схемах: Учебное пособие / В.Р. Веснин. - М.: Проспект, 2015. - 96 с.
9. Голубков Е.П. Стратегический менеджмент. Учебник и практикум / Е.П. Голубков. – М.: Юрайт, 2015. – 290 с.
10. Довгань Л. Е. Стратегическое управление [Текст] : учеб. пособ. - .К. : Центр учеб. литературы, 2016 . – 440 с.
11. Зуб А.Т. Управление стратегическими изменениями в организациях. – М.: Форум Инфра-М, 2016. – 384 с.
12. Защук М.С. Моделирование экономических процессов [Текст]: учеб. пособие / М.С. Защук, А.В. Сергеева; ГО ВПО "Донец. нац. ун-т экономики и торговли им. Михаила Туган-Барановского", Каф. экон. предприятия. - Донецк: ДонНУЭТ, 2016. - 142 с.
13. Защук, М.С. Современный стратегический анализ [Электронный ресурс]: консп. лекц. / М.С. Защук ; Гос. орг. высш. проф. образования "Донец. нац. ун-т экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского", Каф. экономики предпр. — Донецк : [ДонНУЭТ], 2016 . — Локал. компьютер. сеть НБ ДонНУЭТ.
14. Исаева, О.М. Управление персоналом: Учебник и практикум для СПО / О.М. Исаева, Е.А. Припорова. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 244 с.
15. Кабанов, А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Организация профориентации и адаптации персонала: Учебно-практическое пособие / А.Я. Кабанов, Е.В. Каштанова. - М.: Проспект, 2015. - 56 с.
16. Калининченко, З.Д. Стратегическое управление предприятием [Текст] : учеб.пособ. для студ. высш. учеб. завед. - Донецк :ДонНТУ, 2015. - 385 с.
17. Касперович С.А. Стратегический менеджмент / С.А. Касперович. - М.: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2018. - 117 с.
18. Крымов С. М. Стратегический менеджмент / С.М. Крымов. - М.: Academia, 2017. - 208 с.
19. Курлыкова, А. В. Стратегический менеджмент / А.В. Курлыкова. - М.: Инфра-М, РИОР, 2018. - 176 с.

20. Литвак Б.Г. Стратегический менеджмент: Учебник / Б.Г. Литвак. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 507 с.
21. Лукьянова, Т.В. Управление персоналом. Теория и практика. Управление инновациями в кадровой работе / Т.В. Лукьянова и др. - М.: Проспект, 2015. - 72 с.
22. Малюк В.И. Стратегический менеджмент. Организация стратегического развития: Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / В.И. Малюк. - Люберцы: Юрайт, 2018. - 361 с.
23. Маслова, В.М. Управление персоналом: Учебник и практикум для СПО / В.М. Маслова. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 492 с.
24. Митрофанова, Е.А. Управление персоналом: теория и практика. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал: Учебно-практическое пособие / Е.А. Митрофанова. - М.: Проспект, 2015. - 80 с.
25. Михайлина, Г.И. Управление персоналом: Учебное пособие / Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева. - М.: Дашков и К, 2016. - 280 с.
26. Моргунов, Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: Учебник для академического бакалавриата / Е.Б. Моргунов. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 424 с.
27. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом: Учебник для бакалавров / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 513 с.
28. Отварухина, Н. С. Стратегический менеджмент: учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. С. Отварухина, В. Р. Веснин. - М.: Издательство Юрайт, 2018. — 336 с.
29. Сергеева А.В. Стратегическое управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : конспект лекций для студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом ОП «Магистратура» очной и заочной форм обучения. - Донецк: ГО ВПО «ДонНУЭТ имени Михаила Туган-Барановского», 2017. –Режим доступа: <http://library.donnuet.education>.
30. Сергеева А.В. Стратегии экономического развития предприятия: учебное пособие / А.В. Сергеева — Донецк: [ДонНУЭТ], 2017. – 323 с. // Режим доступа: <http://www.library.donnuet.dn.ua> - Локал. компьютер. сеть НБ ДонНУЭТ.
31. Сергеева А.В. Стратегическое партнерство [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов направлений подготовки 38.04.01 «Экономика» (магистерская программа «Экономика предприятия»), 38.04.03 «Управление персоналом», ОП «Магистратура», очной и заочной форм обучения / А.В. Сергеева; М-во образования и науки ДНР, Гос. орг. высшего проф. образования "Донец. нац. ун-т экономики и торговли им. Михаила Туган-Барановского", Каф. экономики предпр. - Донецк: [ДонНУЭТ], 2018. - 149 с.
32. Стельмашенко Е. В. Стратегическое управление персоналом предприятия [Электронный ресурс] : краткий конспект лекций. - Донецк: ГО ВПО «ДонНУЭТ имени Михаила Туган-Барановского», 2016. – Режим доступа: <http://library.donnuet.education/>
33. Фомичев, А.Н. Стратегический менеджмент: Учебник для вузов / А.Н. Фомичев. - М.: Дашков и К, 2016. - 468 с.

34. Шифрин М. Б. Стратегический менеджмент / М.Б. Шифрин. - М.: Питер, 2018. - 240 с.

Дисциплина «Корпоративная социальная ответственность»

1. Алексеева Н.И. Устойчивое развитие: учебное пособие / Н.И. Алексеева. – Донецк: ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского», 2017. – 219 с.
2. Бакунов А.А., Защук М.С. Методические рекомендации по написанию курсовой работы по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность». – Донецк: ДонНУЭТ, 2018 – 48 с.
3. Волгина Н.А. Социальная корпоративная политика: проблемы, опыт, перспективы: Учебное пособие / Под общ.ред. Н.А. Волгина, В.К. Егорова. - М.: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2015. - 1048 с.
4. Гегечкори О.Н. Корпоративная социальная ответственность: учебное пособие / О.Н. Гегечкори; Учебное пособие. – Калининград: Изд-во ФГБОУ ВПО «КГТУ».- 2013. – 240 с.
5. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов / Б. М. Генкин., 9-е изд., доп. - М.: Норма, 2014. - 448 с.
6. Донец Л.И. Мотивация труда: учебное пособие / Л.И. Донец. – Донецк: ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского», 2017. – 324 с.
7. Защук М.С. Социальная ответственность бизнеса [Электронный ресурс] : конспект лекций / М.С. Защук. – Донецк: ГО ВПО ДонНУЭТ, 2017. – 170 с.
8. Котлер Ф., Ли Н. Корпоративная социальная ответственность. Как сделать как можно больше добра для вашей компании и общества / Пер. з англ. С. Яринич. – К.: Стандарт, 2014. – 302 с.
9. Михайлина С.А. Корпоративная социальная ответственность: учебное пособие. - М.: МИЭТ, 2013. – 120 с.
- 10.Петрой О.М. Социальный диалог как инструмент формирования корпоративной политики современных предприятий: [монография.] / Ольга Михайловна Петрой. М.: Центр учебной литературы, 2013. - 152 с.

Дисциплина «Современный стратегический анализ управления персоналом»

1. Жилина Е.Г. Экономика труда: учеб. пособие / Е.Г. Жилина. — Донецк: ДонНУЭТ, 2015. – 233 с.
2. Защук М.С. Стратегия предприятия: учебное пособие / М.С.Защук – Донецк: ДонНУЭТ, 2016. – 280 с.
3. Современный стратегический анализ: конспект лекций (электронный ресурс) / Защук М.С. – ГО ВПО «ДонНУЭТ», 2016 – 165 с.– Режим доступа: <http://library.donduet.dn.ua>.
4. Защук, М. С. Стратегия предприятия [Электронный ресурс] : курс лекций для студентов / М. С. Защук ; М-во образования и науки ДНР, Гос. орг. высш. проф. образования "Донец. нац. ун-т экономики и торговли им.

- Михаила Туган-Барановского", Каф. экономики предприятия . — Донецк: ДонНУЭТ, 2016 . — Локал. компьютер. сеть НБ ДонНУЭТ. Режим доступа: <http://library.donduet.dn.ua>
5. Кибанов, А.Я. Управление персоналом. Теория и практика. Система управления персоналом / А.Я. Кибанов. - М.: Проспект, 2016. - 462 с.
 6. Донец Л.И. Мотивация труда: учебное пособие / Л.И. Донец. – Донецк: ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского», 2017. – 324 с.
 7. Аширов, Д. А. Управление персоналом / Д.А. Аширов. - М.: ТК Велби, Проспект, 2016. - 432 с.
 8. Веснин, В. Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика / В.Р. Веснин. - М.: Проспект, 2014. - 688 с.
 9. Донец Л.И. Деловые коммуникации: учебное пособие / Л.И. Донец, Т.В. Лиходедова. – Донецк: ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского», 2016. – 236 с.
 10. Смирнов Е.Н. Организация труда: учебное пособие / Е.Н. Смирнов. – Донецк: ДонНУЭТ, 2016. – 122 с.
 11. Управление развитием предприятия: актуальные концепты и механизмы изменений: монография / [коллектив авт.: С. Б. Алексеев и др., под общ. ред. А. А. Бакунова]. – Краматорск: Каштан, 2015. – 331 с.
 12. Стратегический анализ: учеб. пособ. : рекомендов. МОН. / П. Л. Гордиенко, Л. Г. Дидковская, Н. В. Яшкина. — К. : Алерта, 2014 . — 520 с
 13. Стратегический анализ в современных условиях: учеб. пособ. для самост. изуч. / Р. С. Близкий — Донецк: [ДонНУЭТ], 2013 . — 85 с.

Дисциплина «Экономическая диагностика трудовых процессов»

1. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия: Учебник / Гарнов А.П. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 365 с.
2. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятий: Учебник / под ред. В.Я. Позднякова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 617 с.
3. Беляцкий Н.П. Управление человеческими ресурсами (HRM). Уч.-метод. пособие: - МН. – ФУА инфра, 2014. – 320с.
4. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов / Б. М. Генкин., 9-е изд., доп. - М.: Норма, 2014. - 448 с.
5. Методы повышения производительности и оплаты труда монография / Б. М. Генкин. - М.: Норма: ИНФРА-М, 2018.- 160 с.
6. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика): Монография / Генкин Б. М. - 2-е изд., испр. - М.: Юр.Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 352 с.
7. Донец Л.И. Мотивация труда [Текст]: учеб.пособие / Л.И. Донец, /ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли им. М. Туган – Барановского»,– Донецк: ФЛП Кириенко С.Г., 2017. – 324 с.

8. Донец Л.И. Деловые коммуникации: учебное пособие / Л.И. Донец, Т.В. Лиходедова. – Донецк: ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского», 2016. – 236 с.
9. Жилина Е. Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учеб. пособие - Донецк: ДонНУЭТ, 2016. – Режим доступа: <http://library.donnuet.education>
10. Комплексный анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник / Савицкая Г.В., 7-е изд. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 608 с.
11. Куприянов Ю.В. Методы и модели диагностики состояния бизнес-систем: учебное пособие для вузов / Ю.В. Куприянов, Е.А. Кутлуни. – 2-е изд. – М.: Юрайт, 2018. – 128 с.
12. Механизмы повышения эффективности финансово-хозяйственной деятельности предприятия: монография [коллектив авт.: С. Б. Алексеев и др., под общ. ред. Л.И. Донец]. – Краматорск: Каштан, 2018. – 276 с.
13. Организация, нормирование и регламентация труда персонала [Текст] / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Проспект, 2014. – 357 с.
14. Смирнов Е. Н. Организация труда [Электронный ресурс]: учеб. пособие. - Донецк: ДонНУЭТ, 2016. – Режим доступа: <http://library.donnuet.education>
15. Технологии управления развитием персонала: учебник // под ред. А.В. Карпова, Н.В. Ключевой. – М.: Проспект, 2015. – 435 с.
16. Токсанбаева М.С. Социальные интересы работников и использование трудового потенциала - М.: Наука, 2016. – 259 с.
17. Управление развитием предприятия: актуальные концепты и механизмы изменений: монография / [коллектив авт.: С. Б. Алексеев и др., под общ. ред. А. А. Бакунова]. – Краматорск: Каштан, 2015. – 331 с.
18. Управление человеческими ресурсами: учебник / Б.М. Генкин, И.А. Никитина. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2016. – 464 с.
19. Управленческие решения: учебник / Под ред. Ю.В. Меркурьевой. – М.: Проспект, 2016. – 315 с.
20. Щёкин Г.В. Теория и практика управлением персоналом: Учеб.-метод. пособ. – 2-е изд., стереотип. – К.: МАУП, 2015. – 280 с.