

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Крылова Людмила Вячеславовна
Должность: Проректор по учебно-методической работе
Дата подписания: 27.02.2025 21:34:22
Уникальный программный ключ:
b066544bae1e449cd8bfce392f7224a676a271b7

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего
образования

«Донецкий национальный университет экономики и торговли
имени Михаила Туган-Барановского»

Кафедра экономики предприятия и управления персоналом

СОГЛАСОВАНО

Руководитель магистерской
программы

 Смирнов Е.Н.

(подпись)

« 19 » февраля 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

 Бакунов А.А.

(подпись)

« 19 » февраля 2024 г.



ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
по государственной итоговой аттестации

38.04.03 Управление персоналом

(код и наименование направления подготовки (специальности))


-

(наименование профиля подготовки (специальности, магистерской программы); при отсутствии ставится прочерк)

Разработчики:


профессор

(должность)

 Бакунов Александр Александрович

доцент

(должность)

 Смирнов Евгений Николаевич

доцент

(должность)

 Зашук Марина Сергеевна

ОМ рассмотрены и утверждены на заседании кафедры от 19 февраля
2024 г., протокол № 12

Донецк 2024 г.

СОДЕРЖАНИЕ

	стр.
1. Перечень универсальных и общепрофессиональных компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения образовательной программы в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.....	3
2. Перечень профессиональных компетенций, которыми рекомендовано овладеть обучающиеся в результате освоения образовательной программы в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.....	7
3. Типовые контрольные задания, необходимые для оценки результатов освоения образовательной программы по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.....	9
4. Рекомендуемая тематика выпускных квалификационных работ (далее - ВКР) по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.....	24
5. Методические материалы, определяющие процедуру подготовки и защиты ВКР, общую структуру ВКР.....	29
6. Процедура оценивания уровня сформированности компетенций выпускников в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.....	31
7. Лист изменений и дополнений.....	33

1. Перечень универсальных и общепрофессиональных компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения образовательной программы в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом

В результате освоения ОПОП ВО у выпускника должны быть сформированы все компетенции, установленные программой магистратуры: универсальные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции.

Совокупность компетенций, установленных образовательной программой, обеспечивает выпускнику способность осуществлять профессиональную деятельность в области профессиональной деятельности управления персоналом.

Универсальные компетенции выпускников и индикаторы их достижения

Наименование категории (группы) универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
1	2	3
Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	ИДК-1 _{УК-1} Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними
		ИДК-2 _{УК-1} Разрабатывает варианты решения проблемной ситуации на основе критического анализа доступных источников информации.
		ИДК-3 _{УК-1} Вырабатывает стратегию действий для решения проблемной ситуации в виде последовательности шагов, предвидя результат каждого из них.
Разработка и реализация проектов	УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	ИДК-1 _{УК-2} Понимает принципы проектного подхода к управлению.
		ИДК-2 _{УК-2} Демонстрирует способность управления проектами.
		ИДК-3 _{УК-2} Осуществляет мониторинг хода реализации проекта (исследования), вносит дополнительные изменения (при необходимости) в план и предлагает возможные пути (алгоритмы) внедрения в практику результатов проекта
Командная работа и лидерство	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИДК-1 _{УК-3} Понимает и знает особенности формирования эффективной команды.
		ИДК-2 _{УК-3} Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия.
		ИДК-3 _{УК-3} Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует

Наименование категории (группы) универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
1	2	3
		полномочия членам команды
Коммуникация	УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	ИДК-1 _{УК-4} Составляет в соответствии с нормами государственного и иностранных языков документы (письма, эссе, рефераты и пр.) для академического и профессионального взаимодействия.
		ИДК-2 _{УК-4} Представляет результаты академической и профессиональной деятельности на мероприятиях различного формата, включая международные.
		ИДК-3 _{УК-4} Принимает участие в академических и профессиональных дискуссиях в том числе на иностранном(ых) языке(ах)
Межкультурное взаимодействие	УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	ИДК-1 _{УК-5} Имеет представление о сущности и принципах анализа разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия.
		ИДК-2 _{УК-5} Демонстрирует способность анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.
		ИДК-3 _{УК-5} Обеспечивает создание толерантной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИДК-1 _{УК-6} Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста.
		ИДК-2 _{УК-6} Проводит оценку своей деятельности и разрабатывает способы её совершенствования.
		ИДК-3 _{УК-6} Оценивает предложения рынка труда с целью определения приоритетов профессионального развития

Общепрофессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения

Наименование категории (группы) общепрофессиональных компетенций	Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
1	2	3
Теоретическая фундаментальная подготовка	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	ИДК-1 _{ОПК-1} Применяет знания экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий при решении профессиональных задач
		ИДК-2 _{ОПК-1} Использует нормативно-правовые и иные акты, регулирующие сферу трудовых отношений при решении профессиональных задач.
		ИДК-3 _{ОПК-1} Обобщает и критически оценивает существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях
Информационно-аналитическая поддержка принятия решения	ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ИДК-1 _{ОПК-2} Применяет современные методы сбора, обработки и анализа данных для решения профессиональных задач
		ИДК-2 _{ОПК-2} Осуществляет научно-исследовательскую деятельность с использованием комплексного подхода к сбору и анализу данных
		ИДК-3 _{ОПК-2} Использует продвинутый логико-методологический инструментарий анализа для осуществления оценки современных исследований.
Подготовка решений и оценка последствий их реализации	ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ИДК-1 _{ОПК-3} Разрабатывает стратегию и политику управления персоналом в динамичной среде
		ИДК-2 _{ОПК-3} Обеспечивает реализацию технологий управления персоналом организации
		ИДК-3 _{ОПК-3} Использует социально-экономические показатели характеризующие эффективность деятельности по управлению персоналом

Наименование категории (группы) общепрофессиональных компетенций	Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
1	2	3
Аналитическая фундаментальная подготовка	ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	ИДК-1 _{ОПК-4} Проектирует изменениями в организации на основе инновационных технологий принятия кадровых решений
		ИДК-2 _{ОПК-4} Проектирует решения по управлению трудовыми процессами и минимизации каровых рисков
		ИДК-3 _{ОПК-4} Руководит процессной и проектной деятельностью по управлению персоналом
Информационная культура	ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ИДК-1 _{ОПК-5} Использует технические средства и информационные технологии для поиска информации при решении профессиональных задач.
		ИДК-2 _{ОПК-5} Содержательно интерпретирует полученные данные с помощью программных средств при решении профессиональных задач.
		ИДК-3 _{ОПК-5} Использует современные информационные технологии и программные средства для обоснования и принятия кадровых решений.

2. Перечень профессиональных компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения образовательной программы в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки **38.04.03 Управление персоналом**

Выпускник, освоивший программу магистратуры 38.04.03 Управление персоналом, должен обладать такими профессиональными компетенциями:

Задача профессиональной деятельности	Объекты или область знания	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции	Основание (ПС, анализ иных требований, предъявляемых к выпускникам)
Тип задач профессиональной деятельности - организационно-управленческий				
Проведение анализа эффективности работы с персоналом и разработка программ по операционному управлению персоналом организации	Система операционного управления персоналом и организации работы структурного подразделения	ПК-1. Способен осуществлять операционное управление персоналом и организовывать работу структурного подразделения	ИДК-1 _{ПК-1} Разрабатывает планы, программы и процедуры в управлении персоналом ИДК-2 _{ПК-1} Разрабатывает предложения по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике ИДК-3 _{ПК-1} Анализирует эффективность работы с персоналом, проводит расчет затрат на персонал, обосновывает предложения для формирования бюджета	07.003 «Специалист по управлению персоналом»
Планирование деятельности по организации стратегического управления персоналом, организационному проектированию, разработке корпоративной культуры и социальной политики организации	Система стратегического управления персоналом	ПК-2. Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации	ИДК-1 _{ПК-2} Анализирует успешные корпоративные практики по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений ИДК-2 _{ПК-2} Планирует деятельность и разрабатывает мероприятия по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации ИДК-3 _{ПК-2} Разрабатывает организационную структуру с учетом плановой потребности в персонале и взаимодействия структурных подразделений организации ИДК-4 _{ПК-2} Разрабатывает корпоративную культуру и социальную политику, системы мотивации и развития персонала, оценивает их эффективность с учетом стратегических целей организации ИДК-5 _{ПК-2} Разрабатывает корпоративную политику, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом	07.003 «Специалист по управлению персоналом»
Тип задач профессиональной деятельности – информационно-аналитический				
Анализ и планирование деятельности по разработке системы оплаты и стимулирования	Система оплаты и стимулирования труда, планирования и	ПК-3. Способен управлять деятельностью в области организации, нормирования,	ИДК-1 _{ПК-3} Анализирует эффективность применения действующих форм и систем оплаты труда, материального и нематериального стимулирования персонала организации ИДК-2 _{ПК-3} Организует контроль за	08.038 «Специалист по экономике труда»

Задача профессиональной деятельности	Объекты или область знания	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции	Основание (ПС, анализ иных требований, предъявляемых к выпускникам)
труда, использованию трудовых ресурсов	использования трудовых ресурсов	оплаты и материального стимулирования труда	<p>соблюдением в организации трудового законодательства, исполнения требований нормативных правовых и локальных нормативных актов по организации, нормированию, оплате и материальному стимулированию труда</p> <p>ИДК-3_{ПК-3} Организует мониторинг рынка заработных плат с целью пересмотра уровня заработной платы персонала</p> <p>ИДК-4_{ПК-3} Организует работу по эффективному использованию трудовых ресурсов и расходов на персонал</p> <p>ИДК-5_{ПК-3} Организует работу по анализу показателей, характеризующих спрос и предложение на рынке труда, по категориям персонала, видам экономической и производственной деятельности</p> <p>ИДК-6_{ПК-3} Организует работу по составлению информационно-аналитических отчетов, готовит презентационные материалы по эффективности использования трудовых ресурсов и расходов на персонал</p>	

3. Типовые контрольные задания, необходимые для оценки результатов освоения образовательной программы по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Типовые вопросы по учебной дисциплине «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений»

1. Понятие, значение и направления внедрения кадровых инноваций на предприятии.
2. Этапы процесса управления кадровыми инновациями.
3. Сущность и виды инновационных кадровых решений.
4. Современные проблемы и особенности внедрения инновационных технологий в процессы разработки, обоснования и принятия кадровых решений.
5. Факторы, мешающие внедрению инноваций в управленческие процессы.
6. Понятие и классификация видов инновационных технологий разработки, обоснования и принятия кадровых решений.
7. Информационные системы принятия кадровых решений.
8. Интеллектуальные информационные технологии принятия кадровых решений.
9. Цифровые технологии принятия кадровых решений (HR-Digital).
10. Общая характеристика и особенности организационного механизма обоснования кадровых решений с использованием инновационных технологий.
11. Классификация задач теории принятия кадровых решений с использованием моделирования.
12. Стадии и этапы обоснования, принятия и реализации кадровых решений на основе инновационных технологий.
13. Характеристика стадии необходимости признания кадровых решений и их интерпретации.
14. Особенности стадии разработки кадровых решений с использованием инновационных технологий.
15. Стадия реализации и контроля кадровых решений на основе использования инновационных технологий.
16. Логическая последовательность разработки альтернатив кадровых решений с использованием инновационных технологий.
17. Традиционные технологии обоснования альтернатив и принятия кадровых решений для уникальных (инновационных) проблем.
18. Разработка альтернатив кадровых решений на основе теории игр.
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. Сущность, особенности и принципы построения имитационных

моделей при прогнозировании кадровых решений.

23. Реализация имитационных моделей на ПК в процессе прогнозирования кадровых решений.
24. Принципы оценки адекватности и точности имитационных моделей.
25. Условия и факторы качества кадровых решений.
26. Организационно-психологические предпосылки качества кадровых решений в условиях внедрения инновационных технологий.
27. Сущность и виды эффективности кадровых решений в условиях внедрения инноваций.
28. Сравнительная характеристика классических и инновационных методов оценки эффективности кадровых решений.
29. Инновационные методы оценки эффективности кадровых решений.
30. Психологические аспекты внедрения кадровых решений с использованием инновационных технологий.

Типовые вопросы по учебной 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 и специфические особенности управления человеческими ресурсами.
5. Концепции и подходы к управлению человеческими ресурсами.
6. Современные подходы, модели и концепции стратегического управления человеческими ресурсами.
7. Содержание процесса стратегического управления человеческими ресурсами и его последовательные этапы.
8. Современные подходы к управлению стратегическими изменениями.
9. Источники формирования стратегических изменений.
10. Виды и формы стратегических изменений в процессе управления человеческими ресурсами.
11. Определение уровня стратегических изменений, необходимых предприятию в процессе управления человеческими ресурсами.
12. Обоснование общих стратегий управления человеческими ресурсами.
13. Характеристика концепций жизненного цикла, используемых в процессе стратегического управления предприятием.
14. Особенности управления человеческими ресурсами на разных стадиях жизненного цикла организации по модели Л. Грейнера.
15. Особенности управления человеческими ресурсами на разных стадиях жизненного цикла организации по модели И. Адизеса.
16. Концепция управления жизненным циклом организации И. Адизеса „РАЕІ” в стратегическом управлении человеческими ресурсами.

17. Особенности управления человеческими ресурсами на разных стадиях жизненного цикла организации по концепции В. Тарасенко «64 стратегемы».
18. Сущность и виды ресурсов, компетенций и динамических способностей предприятия.
19. Обоснование приоритетности размещения ресурсов в процессе реализации стратегии управления человеческими ресурсами.
20. Управление компетенциями персонала и предприятия в процессе реализации стратегии управления человеческими ресурсами.
21. Сущность общих методов стратегического управления предприятием.
22. Особенности применения современных методов управления изменениями в процессе управления человеческими ресурсами.
23. Ключевые роли персонала в команде управления изменениями.
24. Основные навыки и качества членов команд управления изменениями.
25. Роль лидерства в реализации стратегии управления человеческими ресурсами.
26. Сущность самообучающейся организации и характеристика ее главных концепций.
27. Сущность организационной культуры и факторы, влияющие на ее формирование.
28. Модели, характеризующие типологию организационных культур предприятия.
29. Определение соответствия культуры и организационной структуры предприятия в процессе реализации стратегии управления человеческими ресурсами.
30. Процесс управления организационной культурой и пути ее реформирования.

Типовые вопросы по учебной 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.

Типовые вопросы по учебной 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.Герцбера
18. Стратегический куб управления персонала.
19. Комплексная оценка стратегической финансовой и кадровой позиции предприятия.
20. Методы оценки эффективности управления персоналом согласно стратегии развития предприятия

Типовые вопросы по учебной 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 профиль 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

Типовое контрольное задание

1 этап

Тестовая проверка знаний.

1. Целостный подход к управлению наиболее ценными активами организации, а именно людьми, которые индивидуально и коллективно вносят свой вклад в достижение организационных целей – это:

- 1) управление предприятием;
- 2) управление человеческими ресурсами;
- 3) стратегия управления персоналом предприятия;
- 4) стратегия развития предприятия.

2. В человеческих ресурсах выделяют следующие основные аспекты изучения:

- 1) индивидуально-психологический (уровень личности);
- 2) социально-психологический (уровень коллектива);
- 3) социологический или социально-экономический (уровень общества и его подструктур);

4) все ответы верны.

3. Отличительной характеристикой системы управления человеческими ресурсами **не** является:

- 1) основывается на осознании необходимости стратегического соответствия – интегрирование кадровой и организационной стратегии;
- 2) особое внимание уделяется формированию культуры и ценностей организации;
- 3) дифференцированная система вознаграждения на основе результатов труда, компетентности, личного вклада или квалификации;
- 4) ориентировано в основном на текущую деятельность организации.

4. В зависимости от результата внедрения изменений в управлении человеческими ресурсами различают:

- 1) трансформационные и развивающие изменения;
- 2) прогрессивные и регрессивные изменения;
- 3) эволюционные и революционные изменения;
- 4) упреждающие и кризисные.

5. Полная или частичная замена собственников предприятия, уставного фонда или организационно-правовой формы предприятия – это:

- а) реорганизация предприятия;
- б) финансовая реструктуризация предприятия;
- в) производственная реструктуризация предприятия; г) реструктуризация активов предприятия.

6. Согласно концепции стадий карьеры Супера и Холлу, сотрудник в рамках своей внутриорганизационной карьеры проходит следующие стадии:

- 1) стадию испытания, формирования и поддержки;
- 2) стадию испытания и формирования;

- 3) стадию формирования и поддержки;
- 4) стадию испытания и поддержки.

7. Согласно модели Грейнера, когда высшие менеджеры начинают осознавать, что теряют контроль над организацией в целом – наступает кризис....

- 1) делегирования;
- 2) контроля;
- 3) автономии;
- 4) лидерства.

8. Компетенция представляет собой:

1) высокий профессионализм в том или ином виде деятельности предприятия, достигаемый в результате длительного обучения или накопленного опыта персонала;

2) высокий профессионализм в том или ином виде деятельности предприятия, достигаемый в результате приобретения на рынке наилучших материальных и трудовых ресурсов;

3) высокий профессионализм в том или ином виде деятельности предприятия, достигаемый в результате слияния или поглощения предприятий;

4) все вышеперечисленное.

9. «Агенты изменений в управлении человеческими ресурсами» - это ...

1) авторитетные работники, пользующиеся всеобщим доверием людей;

2) представители всех подразделений предприятия, серьезно заинтересованных в его трансформации;

3) менеджеры и другие специалисты, способные обеспечить своевременное и надлежащее выполнение задач и оказать помощь в разработке и реализации программы организационной перестройки;

4) работники предприятия или приглашенные сторонние специалисты, которые свободно разбираются в проблемах предприятия и путях их устранения и способны скоординировать и поддержать весь процесс управления изменениями.

10. Модель Дила-Кеннеди различает такие виды организационных культур:

1) «интенсивной игры», «процессов», «культура личности», «культура власти»;

2) «крутых парней», «интенсивной игры», «процессов» и «рискованных мероприятий»;

3) «культура личности», «культура власти», «интенсивной игры», «культура задачи»;

4) «культура роли», «культура личности», «культура власти», «культура задачи».

11. Для первого этапа развития управленческой мысли характерно:

1) четкая систематизация информации об экстерналиях деятельности предприятия;

- 2) внутренняя направленность плановой информации и низкая прогнозируемость внешних факторов деятельности предприятия;
- 3) введение бюджетного контроля в формате регулирования финансовой деятельности предприятия;
- 4) стандартизация процесса принятия решений в условиях повышения рисков.

12. В зависимости от нестабильности факторов внешней среды, принято выделять следующие виды стратегического управления:

- 1) стратегическое управление на основе оценки рисков, стратегическое управление на основе гибких экстренных решений;
- 2) стратегическое управление на основе предвидения изменений, стратегическое управление на основе гибких экстренных решений;
- 3) стратегическое управление на основе предвидения изменений, стратегическое управление на основе экстраполяции;
- 4) стратегическое управление на основе предвидения изменений, стратегическое управление на основе анализа экстерналий.

13. К ключевым составляющим портфельного анализа относятся:

- 1) вектор роста, конкурентное преимущество предприятия, синергизм, стратегическая гибкость;
- 2) количественная оценка параметров распределения, качественная оценка перспектив развития, свод коэффициентов поправок на риски;
- 3) оценка внешних и внутренних влияний, перспектив развития, преимуществ и недостатков, определение конкурентной позиции;
- 4) GAP – анализ, ABC/XYZ – анализ, комплекс матричного анализа.

14. Посредством каких мероприятий необходимо устранять причины стратегических пробелов?

- 1) проведение дополнительных аналитических программ по всем направлениям деятельности предприятия;
- 2) рационализация производства, улучшение рыночной стратегии, маркетинговые исследования;
- 3) применение саморегулирования СБЕ компании;
- 4) реформирование портфеля бизнесов компании.

15. Цель ABC – анализа состоит в том, чтобы:

- 1) из всей массы однотипных объектов выделить наиболее значимые с точки зрения указанной цели;
- 2) сформировать методологически обоснованные товарные группы;
- 3) использовать сэкономленные средства от сокращения затрат на формирование товарных запасов;
- 4) подготовить отчет с анализом движения товарных запасов для принятия управленческих решений.

16. Какие коэффициенты используются при использовании метода credit-men?

1) коэффициент быстрой ликвидности, коэффициент кредитоспособности, коэффициент иммобилизации собственного капитала,

2) коэффициент быстрой ликвидности, коэффициент кредитоспособности, коэффициент оборачиваемости запасов, коэффициент оборачиваемости дебиторской задолженности, коэффициент финансовой устойчивости

3) коэффициент оборачиваемости запасов, коэффициент оборачиваемости дебиторской задолженности

4) вариант 1 и 3.

17. К какому условию относятся такие категории, как: бездействие; контроль событий; действия, отложенные до следующего периода планирования; немедленные действия по приоритетным программам?

1) сильных сигналов;

2) медленных сигналов;

3) слабых сигналов.

4) все ответы верны.

18. Какой из видов управления на основе гибких экстренных решений является лишним?

1) управление путем ранжирования стратегических задач;

2) управление в условии сильных сигналов;

3) управление в условии слабых сигналов;

4) управление в условиях стратегических неожиданностей.

19. Система 111-555 предлагает проводить стратегический анализ, используя какие факторы?

1) конкурентоспособность, рост и падение продукции;

2) конкурентоспособность, цена и рост продукции;

3) конкурентоспособность, качество и рост продукции;

4) конкурентоспособность, качество и цена продукции.

20. В случае проведения какой кадровой политики руководство организации осуществляет постоянный кадровый мониторинг?

1) пассивной;

2) активной;

3) открытой;

4) превентивной.

21. Система анализа, которая фиксирует позитивные или негативные явления разнообразных факторов (симптомы), а потом исследует их причинно-следственные связи – это:

1) экономическая диагностика трудовых процессов;

2) этиологическая диагностика;

3) симптоматическая диагностика;

4) факторная модель.

22. Факторные модели, рейтинговая оценка, интегральная оценка, графический метод, сбалансированная система показателей – это:

- 1) инструменты экономической диагностики;
- 2) задачи экономической диагностики;
- 3) принципы экономической диагностики;
- 4) виды экономической диагностики.

23. Добавление в формулу результативного коэффициента (одновременно в числитель и в знаменатель) абсолютных показателей деятельности предприятия – это приём построения:

- 1) факторных моделей по типу DuPont;
- 2) сбалансированной системы показателей;
- 3) интегральной модели;
- 4) лепестковой диаграммы.

24. Каким требованиям должны соответствовать показатели, применяемые для построения моделей экономической диагностики?

- 1) информативность;
- 2) отсутствие дублирования показателей;
- 3) однонаправленность;
- 4) показатели должны соответствовать всем выше перечисленным требованиям.

25. В основе расчета итогового показателя рейтинговой оценки лежит:

- 1) сравнение предприятий по каждому показателю с эталонным предприятием;
- 2) субъективное мнение экспертов;
- 3) среднеотраслевые показатели деятельности;
- 4) все выше перечисленное.

26. Что **не** относится к особенностям применения интегральных моделей?

- 1) фактические значения показателей сопоставляются с оптимальными;
- 2) применяются для анализа и прогнозирования деятельности предприятия;
- 3) по результатам расчетов выстраивают рейтинг предприятий-аналогов;
- 4) результат интегральной оценки зависит от выбранных оптимальных значений показателей и их значимости.

27. Что из перечисленного отражает сущность ноосферного подхода в экономической диагностике?

- 1) одновременное использование количественных систем показателей (левополушарных) и методов оценки качественных параметров (правополушарных);
- 2) триединство экономического, экологического и социального аспектов;
- 3) исследование проявления законов физики в экономике;
- 4) согласование интересов стейкхолдеров.

28. Экономический, социально-психологический и здоровьесберегающий аспекты раскрывают:

- 1) критерии оценки трудовых процессов;

- 2) триединство аспектов устойчивого развития на микроуровне;
- 3) ноосферный подход к формированию цельного экономического мышления;
- 4) сущность социально-экономической эффективности.

29. Способы выполнения операций, организация рабочего места, формы организации труда, системы оплаты труда и премирования, режимы труда и отдыха, условия труда – это:

- 1) состав элементов трудового процесса;
- 2) подходы к определению роли рабочего места;
- 3) виды трудовых процессов по характеру предмета труда и продукта труда;
- 4) факторы, отрицательно влияющие на организацию трудового процесса.

30. Что может быть социальным эффектом от совершенствования трудовых процессов?

- 1) увеличение прибыли и рентабельности;
- 2) повышение доли премий в заработной плате;
- 3) увеличение профессионального и практического опыта;
- 4) все перечисленное верно.

31. К факторам, которые необходимо учитывать при принятии кадровых решений в условиях инновационной экономики, относятся:

- 1) замещение труда знаниями;
- 2) демократизация экономических отношений;
- 3) переход от технократической к антропоцентрической организации производства и труда;
- 4) все ответы верны.

32. Какие аспекты не относятся к инновационным кадровым решениям:

- 1) психологический и инновационный;
- 2) организационный и правовой;
- 3) социологический;
- 4) информационный.

33. Целенаправленная деятельность руководителей организации и специалистов подразделений по обеспечению эффективных темпов и масштабов обновления кадровой работы в соответствии с перспективными и текущими целями развития организации – это:

- 1) кадровая инноватика;
- 2) управление нововведениями в кадровой работе;
- 3) инновационное кадровое решение;
- 4) управление персоналом.

34. Процесс управления нововведениями в кадровой работе включает следующие этапы:

- 1) определение потребности в нововведениях и сбор необходимой информации;

- 2) предварительный отбор нововведений и принятие решения об их внедрении;
- 3) внедрение, использование и сопровождение нововведений;
- 4) все ответы верны.

35. По потенциалу инновационные кадровые решения делятся на:

- 1) радикальные, улучшающие, модифицирующие;
- 2) организационные, финансовые, кадровые, психологические, материальные, информационные, комплексные;
- 3) эффективные, нейтральные, неэффективные;
- 4) крупные (кадровая реформа), средние, мелкие (точечные).

36. К инновационным технологиям и методам разработки, обоснования и принятия кадровых решений относят:

- 1) формализованные;
- 2) неформализованные;
- 3) частично неформализованные;
- 4) все ответы верны.

37. К частично неформализованным инновационным технологиям разработки, обоснования и принятия кадровых решений относят:

- 1) метод дерева целей;
- 2) матричные методы;
- 3) сетевые методы;
- 4) все ответы верны.

38. По взаимодействию с пользователем выделяют следующие виды систем поддержки принятия кадровых решений:

- 1) пассивные;
- 2) активные;
- 3) кооперативные;
- 4) все ответы верны.

39. Типы кадровых процедур, по которым принимаются кадровые решения с использованием инновационных технологий, включают:

- 1) оценка и аттестация кадров;
- 2) назначение на должность или кадровый резерв;
- 3) перевод на вышестоящую должность;
- 4) все ответы верны.

40. К задачам по управлению персоналом в процессе внедрения нововведений в кадровую работу предприятия не относится:

- 1) выработка стратегической инновационной концепции управления персоналом в соответствии с долгосрочными целями развития организации;
- 2) определение направлений развития кадровой работы и формирование инновационных проектов и программ нововведений в кадровой работе;
- 3) разработка политики формирования кадрового резерва в соответствии с

текущими планами и стратегиями;

4) подбор, расстановка, адаптация, использование и развитие персонала в соответствии с программой реализации нововведений в кадровой работе.

41. В рамках какого подхода к концепции корпоративной социальной ответственности предполагается, что предприятие выступает инструментом для создания богатства, а вся его социальная деятельность направлена на достижение экономического результата?

- 1) корпоративного альтруизма;
- 2) корпоративного эгоизма;
- 3) социальных требований;
- 4) этики.

42. Корпоративная социальная ответственность - это:

- 1) синоним благотворительности;
- 2) определенный перечень правил и предписаний ведения бизнеса;
- 3) законодательно установленные правила ведения бизнеса;
- 4) ответственность компании за влияние ее решений на общество.

43. Экологическая цель корпоративной социальной ответственности – это:

- 1) достижение выпуску экологически безопасной продукции;
- 2) недопущение вредного влияния действующего производства на окружающую среду;
- 3) реализация в сотрудничестве с местными самоуправляющимися общинами экологических программ;
- 4) осуществление финансовой поддержки мероприятий по очистке территорий;
- 5) правильный ответ 1), 2), 3).

44. К принципу, соблюдение которого является минимумом социальной ответственности организации, относится:

- 1) принцип подотчетности;
- 2) принцип учета интересов заинтересованных сторон;
- 3) принцип прозрачности;
- 4) принцип соблюдения правовых норм.

45. Определите неправильное утверждение:

- 1) наиболее сложным по подготовке является отчет по формату ГИО;
- 2) отчет о прогрессе реализации принципов Глобального договора обязательно должен подлежать верификации;
- 3) информация об инициативе СОБ в свободной форме, размещена на веб- странице компании, не является социальной отчетностью;
- 4) интегрированная отчетность должна включать социальные, экономические и экологические показатели.

46. К преимуществам формирования социальной отчетности не относится:

- 1) усиление доверия к компании со стороны различных групп влияния;
- 2) улучшение формирования модели управления СОБ;

- 3) возможность выхода на новые рынки;
- 4) избежание возможной критики.
47. Результативность программы СОБ – это:
 - 1) мера соответствия затрат результатам;
 - 2) затраты на единицу результата;
 - 3) «цена» реализации проекта;
 - 4) мера соответствия ее ожидаемых результатов поставленной цели.
48. Индикатор перспективного развития включает показатели:
 - 1) прибыль компании;
 - 2) выплаченные налоги;
 - 3) инвестиции в основной капитал;
 - 4) верны ответы 1) и 3).
49. Какую информацию содержат нефинансовые отчеты:
 - 1) информация об экономической деятельности;
 - 2) социальные показатели;
 - 3) социальные и экологические показатели;
 - 4) экономические, социальные и экологические показатели.
50. К показателям общественной ответственности относятся:
 - 1) достаточность расходов на природоохранные мероприятия;
 - 2) коэффициенты уплаты экологических сборов;
 - 3) трудоустройство инвалидов;
 - 4) соответствие условий труда санитарно-гигиеническим нормам.

2 этап

Ситуационная задача.

2.1. Характеристика ситуации.

В связи с открытием фирменного магазина экономической службе предприятия необходимо обосновать для него плановую численность работников, составить штатное расписание, рекомендовать на вакансию руководителя магазина одного из работников. Оценить социальную ответственность предприятия перед персоналом с точки зрения привлекательности предприятия для претендентов.

2.2. Информационное обеспечение.

Исходная информация для анализа трудового потенциала работников

Информация о работнике	Претендент	
	1	2
Получение диплома о высшем образовании, лет	8	6
Отпуск, дней	24	18
Занимает должность руководителя отдела, лет	5	3
Повышение квалификации: Недель	2	2
Раз	2	2
Тренинг, дней	-	6
Перевыполнение плана продаж отдела, %	1,2	4

Текучесть кадров в отделе, %	18	13
Дисциплина подчиненных (из максимальных 5 баллов)	4	3
Оперативность выполняемых работ (из максимальных 5 баллов)	3	5

Исходная информация для определения социальной ответственности предприятия перед персоналом

Показатель	Прошлый период	Отчетный период
Среднемесячная зарплата руководителя магазина, тыс. руб.	52	55
Занятость среди молодого населения, %	38	32
Инвестиции в обучение персонала, тыс. руб.	73	54
Инвестиции в семейное благополучие персонала, тыс. руб.	35	38

2.3. Задание к ситуации.

Оцените трудовой потенциал двух работников предприятия, для чего:

- 1) рассчитайте коэффициенты образования, должностного опыта и повышения квалификации каждого претендента, определите интегральный показатель их профессиональной компетентности;
- 2) рассчитайте коэффициенты выполнения плана, текучести кадров, трудовой дисциплины и оперативности, определите интегральный показатель выполнения работ в отделе, где работают претенденты;
- 3) определить социальную ответственность предприятия перед персоналом с точки зрения привлекательности для претендентов на должность руководителя.

4. Рекомендуемая тематика выпускных квалификационных работ (далее - ВКР) по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом

1. Анализ эффективности системы нормирования труда на предприятии
2. Выявление и использование резервов роста производительности труда на предприятии.
3. Диагностика возможностей развития трудового потенциала предприятия
4. Диагностика и повышение эффективности системы мотивации труда персонала
5. Диагностика и повышение эффективности управленческого труда на предприятии
6. Диагностика кадрового потенциала предприятия и разработка кадровой политики
7. Диагностика корпоративной культуры как фактора эффективности управления предприятием
8. Диагностика организации труда на предприятии
9. Диагностика социально-экономической эффективности управления персоналом
10. Диагностирование проблем управления персоналом на основе количественных и качественных методов
11. Использование результатов проведения деловой оценки персонала.
12. Исследование внутренних и внешних рынков труда для поиска кадровых ресурсов: методологические подходы и принципы.
13. Кадровая политика предприятия в условиях экономического кризиса
14. Кадровый потенциал предприятия и основные направления его использования.
15. Корпоративная программа повышения лояльности персонала на предприятии.
16. Корпоративная социальная ответственность: управление взаимодействием с заинтересованными сторонами.
17. Мотивационная стратегия развития персонала и механизм ее реализации на предприятии.
18. Мотивационная стратегия развития персонала и механизмы ее реализации на предприятии.
19. Направления и инструменты повышения эффективности процессов управления персоналом.
20. Организационные аспекты повышения квалификации управленческого персонала на рабочем месте.
21. Организация процесса адаптации и интеграции новых сотрудников на предприятии.
22. Оценка конкурентоспособности управленческого потенциала предприятия.
23. Оценка эффективности затрат на персонал предприятия.

24. Построение системы управления персоналом предприятия.
25. Построение эффективной системы материального стимулирования.
26. Прогнозирование и планирование потребности в персонале.
27. Развитие форм и методов профессионального обучения персонала на предприятии.
28. Разработка единой кадровой политики в соответствии со стратегическими задачами развития предприятия.
29. Разработка единой кадровой политики в соответствии со стратегическими изменениями предприятия.
30. Разработка и управление корпоративной культурой предприятия.
31. Разработка кадровой политики предприятия на основе инновационных технологий.
32. Разработка кадровой стратегии предприятия в процессе реализации инновационных кадровых решений.
33. Разработка концептуальной модели стратегического управления человеческими ресурсами предприятия.
34. Разработка механизма формирования корпоративной социальной ответственности перед персоналом как фактора повышения эффективности труда.
35. Разработка программы адаптации персонала на предприятии
36. Разработка системы организации обучения персонала (подготовки, переподготовки и повышения квалификации).
37. Разработка стратегии развития предприятия на основе инновационных кадровых решений.
38. Разработка стратегии управления персоналом предприятия.
39. Разработка стратегий управления человеческими ресурсами предприятия в условиях стратегических изменений.
40. Разработка управленческих решений по оптимизации организационной структуры и численности персонала.
41. Разработка управленческих решений по работе с идеями и инновациями.
42. Реализация требований компетентностного подхода при отборе кандидатов на трудоустройство.
43. Рекрутинг персонала в стратегии развития предприятия.
44. Система правил эффективного взаимодействия работников предприятия
45. Совершенствование (формирование) системы стратегического управления персоналом.
46. Совершенствование инновационных технологий разработки, обоснования и принятия кадровых решений.
47. Совершенствование кадрового планирования на предприятии.
48. Совершенствование кадровой политики предприятия.
49. Совершенствование методов кадрового планирования на предприятии.
50. Совершенствование методов оценки результатов деятельности подразделений управления персоналом.

51. Совершенствование методов оценки результатов труда персонала предприятия.
52. Совершенствование нормирования системы труда персонала.
53. Совершенствование оценки социальной и экономической эффективности проектов развития системы и процессов управления персоналом.
54. Совершенствование профессиональной оценки персонала.
55. Совершенствование процесса определения потребности в персонале.
56. Совершенствование процесса отбора и адаптации персонала на предприятии.
57. Совершенствование системы адаптации персонала к динамичности внешней среды хозяйствования предприятия.
58. Совершенствование системы обучения персонала как элемент социальной ответственности предприятия.
59. Современные технологии оценки персонала.
60. Социальная ответственность бизнеса в системе стратегического управления персоналом предприятия.
61. Социально-экономические особенности формирования и реализации кадровой политики.
62. Стратегии трудового поведения наемных работников.
63. Стратегии формирования кадрового потенциала предприятия.
64. Стратегическое управление персоналом предприятия в условиях внедрения инноваций.
65. Стратегическое управление предприятием с учетом его социальной ориентированности.
66. Стратегическое управление человеческими ресурсами - основа достижения предприятием устойчивого конкурентного преимущества.
67. Стратегическое управление человеческими ресурсами на основе концепций жизненного цикла предприятия.
68. Управление взаимоотношениями предприятия с внутренними стейкхолдерами путем повышения социальной ответственности бизнеса.
69. Управление инновационным потенциалом персонала предприятия в условиях стратегических изменений.
70. Управление кадровым движением на предприятии с учетом корпоративной социальной ответственности.
71. Управление кадровым движением на предприятии с учетом стратегического подхода.
72. Управление кадровым потенциалом предприятия.
73. Управление карьерой, формирование кадрового резерва предприятия
74. Управление конкурентоспособностью предприятия через имиджевый социально-ориентированный подход.
75. Управление личной эффективностью менеджера по персоналу с точки зрения организационного поведения.
76. Управление мотивационной политикой на предприятии.

77. Управление организационной культурой в процессе стратегического управления человеческими ресурсами.

78. Управление организационным поведением в процессе стратегического управления человеческими ресурсами.

79. Управление производительностью труда на предприятии путем формирования программы корпоративной социальной ответственности перед персоналом.

80. Управление развитием персонала предприятия на основе инновационных кадровых решений.

81. Управление развитием человеческих ресурсов предприятия в условиях стратегических изменений.

82. Управление ресурсно-компетенционной базой предприятия – основа стратегического управления человеческими ресурсами.

83. Управление рыночной позицией предприятия, ориентированного на социальную ответственность бизнеса перед персоналом.

84. Управление социальной ответственностью перед персоналом как фактор повышения конкурентоспособности предприятия.

85. Управление стратегическим взаимодействием предприятий в процессе управления человеческими ресурсами.

86. Управление трудовым потенциалом предприятия за счет реализации социальной программы.

87. Управление трудовым потенциалом предприятия на основе стратегической диагностики влияния внешней среды.

88. Управление финансовой обеспеченностью реализации корпоративной социальной ответственности предприятия перед персоналом.

89. Управление эффективностью разработки и принятия инновационных кадровых решений.

90. Управление эффективностью труда предприятия через социальное инвестирование.

91. Условия, режим и дисциплина труда персонала предприятия.

92. Формирование кадровой стратегии как элемента стратегического набора предприятия.

93. Формирование корпоративной культуры предприятия как составляющая социальной программы предприятия.

94. Формирование мотивационной системы предприятия как составляющая корпоративной социальной ответственности .

95. Формирование организационной культуры и организационного поведения на предприятии.

96. Формирование организационных структур управления при изменении условий функционирования объекта.

97. Формирование систем стратегического управления персоналом предприятия.

98. Формирование социальной программы персонала как основа развития предприятия.

99. Формирование стратегии повышения организационно-экономической эффективности предприятия – основа стратегического управления человеческими ресурсами.

100. Экономические особенности формирования и реализации социально-ориентированной кадровой политики предприятия.

5. Методические материалы, определяющие процедуру подготовки и защиты ВКР, общую структуру ВКР

Выполнение ВКР является важным и ответственным этапом учебного процесса, когда обучающиеся закрепляют теоретические и практические знания, полученные за время обучения в Университете, осваивают методы и приобретают умения проведения научных исследований по управлению персоналом.

Выполнение ВКР предполагает следующую последовательность действий:

- выбор темы (заявление на имя заведующего кафедрой экономики предприятия и управления персоналом о закреплении темы);
- приказ о закреплении темы и назначении руководителя;
- составление научным руководителем и утверждение заведующим кафедрой задания на ВКР;
- сбор и систематизация библиографических источников по теме ВКР;
- изучение теоретических положений темы ВКР;
- сбор, анализ и обобщение эмпирических данных, исследование деятельности конкретного предприятия, организации или учреждения, связанных с проблематикой ВКР;
- разработка предложений и рекомендаций, формулирование выводов;
- оформление ВКР в соответствии с установленными требованиями;
- представление ВКР на проверку научному руководителю и рецензенту от предприятия, организации, учреждения;
- получение отзыва на ВКР от научного руководителя и внешней рецензии;
- проверка ВКР в системе «ВКР-ВУЗ»;
- представление ВКР на кафедру в установленный срок;
- получение допуска к защите ВКР от заведующего кафедрой экономики предприятия и управления персоналом;
- формирование доклада и презентационных материалов на защиту ВКР;
- защита ВКР на заседании государственной аттестационной комиссии.

В течение всего процесса выполнения ВКР обучающийся получает индивидуальные консультации от научного руководителя, консультанта и, при необходимости, внешнего рецензента.

Тематика ВКР разрабатывается и ежегодно актуализируется кафедрой экономики предприятия и управления персоналом, а также с учетом научных интересов обучающихся. Одна и та же тема ВКР не может быть утверждена обучающимся одной группы и имеющим одну базу исследования, за исключением работы над комплексной темой, включающей ряд подтем.

Структура ВКР по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом:

1. титульный лист;
2. задание на выпускную квалификационную работу;
3. реферат;

4. содержание;
5. введение;
6. основная часть;
7. выводы;
8. список использованных источников;
9. приложения.

Защита ВКР происходит публично на открытом заседании государственной аттестационной комиссии (далее – ГАК) в Университете или на предприятии (в учреждении, организации), на материалах которого выполнялась работа, с участием научного руководителя и, по возможности, внешних рецензентов. Рекомендуемая продолжительность доклада обучающегося на защите ВКР - 10-15 минут. После завершения доклада обучающийся отвечает на вопросы, поставленные главой и членами ГАК. После этого Председатель комиссии информирует о наличии документов к ВКР (отзыва научного руководителя, внешней рецензии и др.) и сформулированных в них выводах. Если отмечаются в указанных документах замечания, то обучающийся должен на них ответить. И завершающей стадией процесса защиты является принятие коллегиального решения ГАК по уровню исполнения и защиты ВКР по установленным критериям оценки и присвоения обучающемуся квалификации магистра.

Требования к содержанию, оформлению, процедуре выполнения и защиты ВКР представлены в методических рекомендациях: Методические рекомендации по выполнению и защите выпускной квалификационной работы для студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом ОП ВО «Магистратура» очной и заочной форм обучения [коллектив авт.: Алексеев С.Б., Бакунов А.А., Ващенко Н.В., Зашук М.С., Лебеденко Е.А., Сергеева А.В.]; М-во образования и науки Донец. Народ. Респ., Гос. орг. высш. проф. Образования «Донец. нац. ун-т экономики и торговли им. М. Туган-Барановского», каф. эконом.предпр. – Донецк: ГО ВПО «ДонНУЭТ», 2022. – 53 с.

6. Процедура оценивания уровня сформированности компетенций выпускников в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Оценка уровня сформированности компетенций выпускника ГАК по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом при защите ВКР (табл.6.1).

Таблица 6.1 – Оценочный лист для оценки уровня сформированности компетенций выпускника

Фамилия, имя, отчество члена ГАК	Оценка по критерию в баллах										Итоговая оценка в баллах
	Умение ставить цель и выбирать пути ее достижения, обобщать и анализировать информацию	Умение логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь	Умение оформлять, представлять и докладывать результаты выполненной работы	Умение сочетать теорию и практику для решения задач по управлению персоналом	Умение применять методы диагностики и планирования показателей по труду	Умение выбирать методы исследования, интерпретировать результаты и делать выводы	Умение выполнять элементы научно-исследовательской работы	Умение использовать стандартные программные средства	Умение выявлять объекты (процессы) для совершенствования направлений стратегического управления персоналом	Умение использовать экономический аппарат для решения задач, возникающих в профессиональной деятельности	
1											
2											
3											
4											
Среднее значение оценки по каждому критерию и итоговая оценка выпускника											

Критерии оценки уровня сформированности компетенций (количество и содержание) выпускника формулируются выпускающей кафедрой экономики предприятия и управления персоналом с учетом требований ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом приведены в таблице 6.2.

Итоговая оценка каждого члена ГАК рассчитывается как сумма баллов по всем критериям, максимальное значение суммы баллов по всем критериям – 100.

Оценка уровня сформированности компетенций у выпускника рассчитывается как отношение суммы всех итоговых оценок членов ГАК к числу членов ГАК. Среднее значение оценки по каждому критерию рассчитывается как отношение суммы баллов по критерию, выставленных членами ГАК к числу членов ГАК.

Уровни сформированности компетенций выпускника по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом:

- высокий уровень – компетенции освоены на «отлично», итоговая оценка выпускника в интервале 90-100 баллов;
- средний уровень – компетенции освоены на «хорошо», итоговая оценка выпускника в интервале 75-89 баллов;
- низкий уровень – компетенции освоены на «удовлетворительно», итоговая оценка выпускника в интервале 60-74 баллов;
- компетенции не освоены (освоены на «неудовлетворительно»), итоговая оценка выпускника – 59 баллов и менее.

ГАК может принимать во внимание при вынесении итоговой оценки внешнюю рецензию и отзыв научного руководителя на ВКР.

Таблица 6.2 – Примерные формулировки критериев оценки уровня сформированности компетенций выпускника

Критерии оценки	Коды компетенций	Шкала оценивания
Умение ставить цель и выбирать пути ее достижения, обобщать и анализировать информацию	УК-1,3,6	0-10
Умение логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь	УК-4, 5	0-10
Умение оформлять, представлять и докладывать результаты выполненной работы	УК-2, 4, 5,6	0-10
Умение сочетать теорию и практику для решения задач по управлению персоналом	ОПК-1, 2 ПК-1,3	0-10
Умение применять методы диагностики и планирования показателей по труду	ПК-3	0-10
Умение выбирать методы исследования, интерпретировать результаты и делать выводы	УК-1	0-10
Умение выполнять элементы научно-исследовательской работы	УК-2 ОПК-2	0-10
Умение использовать стандартные программные средства	ОПК-5	0-10
Умение выявлять объекты (процессы) для совершенствования направлений стратегического управления персоналом	ОПК-4 ПК-2	0-10
Умение использовать экономический аппарат для решения задач, возникающих в профессиональной деятельности	ОПК-3	0-10

7. Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры, на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения.	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой