



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный технический университет»
(ФГБОУ ВО «СамГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ
Ректор ФГБОУ ВО «СамГТУ»
д.т.н., профессор
Д.Е. Биков
« 25 » _____ 2020 г.

**ПРОГРАММА
ВСТУПИТЕЛЬНЫХ ИСПЫТАНИЙ В МАГИСТРАТУРУ**
по направлению подготовки

38.04.03 Управление персоналом

код и наименование направления подготовки

образовательная программа подготовки

Управление персоналом

наименование образовательной программы подготовки

**ПРОГРАММА
КОМПЛЕКСНОГО ВСТУПИТЕЛЬНОГО
МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОГО ЭКЗАМЕНА
для поступающих в магистратуру
ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ
38.04.03 «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»**

1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРОВЕДЕНИЮ ЭКЗАМЕНА

Цель экзамена — отобрать наиболее подготовленных абитуриентов для обучения в магистратуре.

Продолжительность экзамена 90 минут.

Результаты экзамена оцениваются по стобальной шкале (100 баллов).

Каждый правильный ответ оценивается в пять баллов.

Во время экзамена абитуриентам запрещается пользоваться мобильными телефонами и любым другим электронным оборудованием.

Обращаем внимание поступающих на то, что черновики экзаменационной работы ни во время её проверки, ни во время апелляции не рассматриваются.

2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

К вступительным испытаниям в магистратуру допускаются лица, имеющие документ государственного образца о высшем образовании любого уровня (диплом бакалавра, специалиста или магистра).

Лица, имеющие диплом магистра, могут быть зачислены только на места по договорам об оказании платных образовательных услуг.

Приём осуществляется на конкурсной основе по результатам вступительных испытаний.

Программа вступительных испытаний в магистратуру по направлению **38.04.03 Управление персоналом** составлена на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования подготовки бакалавра по направлению **38.03.03 Управление персоналом** охватывает базовые дисциплины подготовки бакалавров по данному направлению подготовки.

Программа содержит описание формы вступительных испытаний, перечень вопросов для вступительных испытаний и список литературы рекомендуемой для подготовки.

3. СОДЕРЖАНИЕ ТЕМ ПРОГРАММЫ

Тема 1. Роль и значение управления персоналом в развитии организации

Цели, задачи и принципы управления персоналом. Роль службы управления персоналом в организации. Управление персоналом в системе менеджмента организации.

Тема 2. Категория «персонал» в управленческих теориях

Персонал в классической (рационалистической) теории менеджмента. Изменение роли и значения персонала в теории «человеческих отношений». Персонал и современные гуманистические теории.

Тема 3. Персонал как ведущий фактор производства

Человеческий капитал и рабочая сила. Качественные характеристики персонала: профессионализм, квалификация, компетентность.

Тема 4. Планирование потребности в персонале

Необходимость обеспечения сотрудниками, максимально сориентированными на достижение стратегических целей организации. Источники подбора кадров. Методы отбора кадров при приеме на работу.

Тема 5. Структура персонала организации

Управленческий персонал. Специалисты. Служащие. Рабочие. Основной и вспомогательный персонал.

Тема 6. Основные методы управления персоналом

Административные методы. Организационные методы. Экономические методы. Социально-психологические методы управления персоналом.

Тема 7. Организационное проектирование системы управления персоналом в организации

Кадровая подсистема в системе управления организацией. Этапы проектирования. Кадровая составляющая в линейной, линейно-функциональной, гибких организационных структурах управления

Тема 8. Кадровое обеспечение системы управления персоналом

Квалификационные требования к специалистам кадровой подсистемы организации. Компетенции менеджера по персоналу. Профессионализм и компетентность сотрудников кадровой службы.

Тема 9. Кадровая политика организации

Содержание кадровой политики организации. Ее цели и задачи. Превентивная и реактивная кадровая политика. Открытая и закрытая кадровая политика.

Тема 10. Роль корпоративной культуры в системе управления персоналом

Структура и виды корпоративной культуры. Факторы формирования культуры в организации. Морально-психологический климат. Культурные факторы, определяющие поведение сотрудников организации.

Тема 11. Основные задачи кадрового планирования

Система планов организации. Анализ системы рабочих мест организации. Взаимосвязь с рынком труда. Методы кадрового планирования: экспертные оценки, экстраполяция, нормативный метод, моделирование.

Тема 12. Управление численностью персонала организации

Фактическая, нормативная и расчетная численность персонала. Превентивные меры сокращения численности: сокращенный рабочий день или неделя, прекращение внешнего найма, плановое обучение части сотрудников.

Тема 13. Разработка программы увольнений

Правовое регулирование при прекращении трудовых отношений. Программы мероприятий по высвобождению работников в связи с сокращением штата. Социальная защита увольняемых. Критерии увольнения.

Тема 14. Подготовка специальных документов для отбора персонала Содержание должностных инструкций. Формирование квалификационных карт. Роль карты компетенций.

Тема 15. Кадровое делопроизводство

Ведение личных дел сотрудников организации, минимальный состав личного дела. Трудовая книжка. Приказы по личному составу

Тема 16. Система социального партнерства в организации

Кадровая политика и социальное партнерство как результат согласования интересов отдельных работников, групп сотрудников и организации в целом. Коллективный договор

Тема 17. Методы обучения персонала

Методы обучения на рабочем месте. Методы обучения вне рабочего места. Оценка эффективности профессионального обучения.

Тема 18. Текущая (периодическая) оценка персонала

Сущность контрольной функции по отношению к персоналу. Функции, цели и задачи оценки сотрудников организации.

Тема 19. Методы оценки персонала

Биографический метод оценки. Анкетирование (самооценка). Наблюдение. Метод экспертных оценок. Ранжирование. Психологические методы оценки. Оценка персонала методом 360 градусов.

Тема 20. Критерии оценки персонала

Опыт, знания, навыки. Способности. Личные качества. Результаты работы, производительность труда. Соответствие занимаемой должности.

Тема 21. Аттестация кадров

Особенности проведения аттестации. Виды аттестации. Функции аттестации. Методы проведения аттестации.

Тема 22. Деловая карьера

Факторы и мотивы карьерного роста. Типичная вертикальная карьера. Возможности горизонтальной карьеры. Смешанная карьера. Особенности авантюрной (центростремительной) карьеры.

Тема 23. Заработная плата сотрудников организации

Фонд заработной платы. Налогообложение расходов на персонал. Связь формы заработной платы и характера труда. Использование форм сдельной, повременной и гибкой заработной платы.

Тема 24. Мотивационные и стимулирующие программы в организации

Материальные (экономические) стимулы. Система организационных стимулов. Моральное стимулирование. Взаимосвязь мотивов и стимулов.

Тема 25. Теории мотивации

Теория мотивации Маслоу. Теория мотивации Герцберга. Теория мотивации Врума.

Тема 26. Расстановка кадров и нормирование труда

Формы разделения труда в организации. Функциональное, технологическое, профессиональное, квалификационное разделение труда. Аналитические и статистические методы нормирования труда.

Тема 27. Статистика персонала

Показатели структуры персонала: возрастная, квалификационная, образовательная, по стажу работы. Показатели производительности труда, расчет затрат на персонал.

Тема 28. Текучесть кадров

Открытая и скрытая текучесть. Причины текучести. Анализ мотивов текучести: интервью «на выходе».

Тема 29. Конфликты в организации

Понятие, причины, виды конфликтов. Методы управления конфликтами и стрессами в организации.

Тема 30. Производительность труда

Понятие производительности труда. Факторы и условия повышения производительности труда. Резервы повышения производительности труда.

Основная литература

1. Армстронг Майкл. Практика управления человеческими ресурсами: учебник для вузов. 10-е изд. - Питер, 2010.
2. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учеб. пособие. – М.: ИНФРА, 2014.
3. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. Практикум: Учеб. пособ. – М.: Кибанов А.Я. Управление персоналом: Энциклопедия ИНФРА-М, 2014.
4. Литвинюк А.А. Управление персоналом: учебник для бакалавров. М.: Юрайт, 2015. Лукичева Л.И., под ред. Анискина Ю.П. Управление персоналом. 8-е изд., стер. М., 2013
5. Маслова В.М. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / В.М. Маслова. — 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2015.
6. Организационное поведение: учебник, перераб. и доп. / Резник С.Д. – М.: ИНФРА-М, 2012.
7. Основы управления персоналом: Учебное пособие / А.П. Егоршин. - 4-е изд., перераб. и доп. - м.: НИЦ инфра-м, 2015.
8. Основы управления персоналом: Учебник / А.Я. Кибанов; Министерство образования и науки РФ. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014.

9. Управление персоналом: Учебное пособие / А.Я. Кибанов, Г.П. Гагаринская, О.Ю. Калмыкова, Е.В. Мюллер. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013.

10. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2014.

Дополнительная литература

1. Бакирова Г. Психология эффективного стратегического управления персоналом. М., 2008.

2. Бом М. Русская специфика: «путеводитель» для эффективного управления русским коллективом. СПб., 2003.

3. Веснин В.Р. Стратегическое управление: Учебник, Изд-во Проспект, 2014

4. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: Учебник. - М.: Проспект, 2008.

5. Генкин Б. Основы управления персоналом: учебник. М., 2009.

6. Грэттон Л. Живая стратегия: как поместить людей в центр решения корпоративных задач. Днепропетровск, 2003.

7. Дуракова И.Б., Волкова Л.П. и др. Управление персоналом: учебное пособие - ИНФРА-М, 2014. Евенко Л. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами. Н.Н., 2004.

8. Евсеев В.О. Человеческие ресурсы: оценка факторов конкурентоспособности: учеб. пособие для вузов - М. :Гардарики, 2007.

9. Егоршин А.П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебное пособие - 3-е изд., перераб. и доп. - НИЦ ИНФРА-М, 2014.

10. Журавлев П. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран. М., 2005.

11. Иванова С. Искусство подбора персонала М., 2007.

12. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов.- Москва : Инфра-М, 2012

13. Кафидов В. Управление персоналом: учебное пособие. СПб., 2009.

14. Козлов В. Корпоративная культура. М., 2009

15. Кулаков М., Маусов Н. Персонал предприятий в условиях перехода к рынку. М., 2009.

16. Магура М. Поиск и отбор персонала. М., 2007.

17. Макарова И. Управление человеческими ресурсами. М., 2008.

18. Маслов В. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры. М., 2004.

19. Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А. Экономика управления персоналом: Учебник - НИЦ ИНФРА-М, 2014.

20. Одегов Ю.Г., Лабаджан М.Г. Кадровая политика и кадровое планирование: Учебник для вузов - Юрайт, 2014.

21. Соколова М.И., Деменьтьева А.Г. Управление человеческими ресурсами. - "Проспект", 2005

22. Персональный менеджмент: учебник, перераб. и доп. / Под ред. С.Д. Резника. - М.: ИНФРА-М, 2012.

ПРИМЕРЫ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ ПО КВМЭ

За каждый правильный ответ дается 5 баллов

1. Что собой представляет управление?

- a) целенаправленное и сознательное воздействие субъекта на объект управления;
- b) взаимодействие субъекта и объекта;
- c) целенаправленное и сознательное воздействие объекта управления на его субъект;
- d) целенаправленное воздействие субъекта управления на его объект.

2. Основные элементы организационной культуры включают в себя (выбрать наиболее полный правильный ответ):

- a) имидж и символика организации, нормы поведения персонала
- b) нормы поведения, манеры и этикет персонала, а также оформление офиса
- c) нормы поведения персонала, ценностные ориентации, а также внешние проявления
- d) ценности и нормы, внешний вид, коммуникации, технологии, менеджмент

3. Миссия организации определяется как:

- a) важнейшая цель, выражающая общественное предназначение и смысл существования предприятия
- b) идеальное представление о бизнесе и основных характеристиках предприятия и персонала
- c) общее направление деятельности организации, основной вид деятельности предприятия
- d) совокупность основных ценностных ориентаций руководства и работников предприятия

4. Представления о желаемых конечных результатах отражаются в:

- a) концепции управления организацией
- b) целях организации
- c) миссии организации
- d) политике организации

5. Формирование и развитие организационной культуры происходит:

- a) естественным путем, когда организация поддерживает традиции
- b) целенаправленно, путем управления и внедрения стереотипов и моделей поведения
- c) обоими путями одновременно или последовательно
- d) ни одним из выше названных, формирование определяется лишь случайностью

6. Организационная культура формируется на основе следующих групп факторов:

- a) внешние: национальные особенности, политика, воспитательно-образовательная система
- b) внутренние: характер лидера и стиль управления, сложившиеся традиции и обычаи
- c) внутренние и внешние попеременно, чередуясь в некоторой последовательности
- d) внутренние и внешние одновременно и взаимосвязанно

7. Организационная культура:

- a) определяется стратегией предприятия
- b) определяет стратегию предприятия
- c) одновременно зависит от стратегии и влияет на выбор стратегии предприятия

d) никоим образом со стратегией не взаимосвязана

8. В чём заключается самый главный результат Хоторнских экспериментов для теории и практики управления?

Варианты:

- a) впервые проведены долговременные социолого-психологические исследования промышленного производства
- b) впервые эмпирически зафиксирована экономическая эффективность использования нематериальных факторов в управлении производством
- c) впервые была поставлена задача исследования взаимосвязи условий труда и эффективности работы персонала
- d) все ответы верны
- e) все ответы неверны

9. Основными предпосылками смены традиционной парадигмы управления в индустриально развитых странах являются

Варианты:

- a) возросшая конкуренция
- b) достижение предела физических возможностей интенсификации труда
- c) утрата возможностей внепроизводственного принуждения к труду
- d) рост потребностей в саморазвитии и самореализации современного человека в труде
- e) все ответы верны
- f) все ответы неверны

10. Система материальных и духовных ценностей, проявляющаяся в особенностях восприятия себя и внешней среды, поведении и взаимодействии членов организации – это

Варианты:

- a) индивидуальный стиль профессиональной деятельности
- b) корпоративная культура
- c) социально-психологический климат организации
- d) все ответы верны
- e) все ответы неверны

11. Основным внутренним регулятором поведения (деятельности) человека являются

Варианты:

- a) представления
- b) нормы и правила
- c) мотивы
- d) все ответы верны
- e) все ответы неверны

12. Максимально возможная успешность действий работника при минимальных эмоционально-энергетических затратах, это

Варианты:

- a) срабатываемость
- b) включённость
- c) совместимость
- d) все ответы верны
- e) все ответы неверны

13. Теория социальной справедливости предполагает (отметьте то, с чем Вы согласны)

- a) одинаковый уровень оплаты для всего персонала
- b) одинаковую систему оплаты труда для всех категорий персонала

- c) возможность сравнения работником своего уровня оплаты труда с оплатой других работников
 - d) сходные условия труда для всего персонала
14. Стратегия «персонал-затраты» предполагает (отметьте то, с чем Вы согласны)
- a) понимание социальной ответственности бизнеса
 - b) экономическую эффективность
 - c) ориентацию на долговременную перспективу
 - d) может быть оценена в измеримых показателях
15. Стратегия «персонал-ресурс» предполагает (отметьте то, с чем Вы согласны)
- a) ориентацию на выживание в конкурентной среде
 - b) совершенствование социально- трудовых отношений
 - c) математическое и статистическое обоснование принимаемых решений
 - d) слабопрогнозируемую надёжность вложений
16. Базовая часть оплаты труда предполагает (отметьте то, с чем Вы согласны)
- a) оплату за нормальный уровень занятости в течение рабочей смены
 - b) оплату за отклонение от нормальных условий труда
 - c) оплату за производительность выше нормы
 - d) оплату за своевременное и качественное выполнение работы
17. На какую концепцию мотивации целесообразно опираться при разработке системы оплаты труда менеджера по продажам (выберите ответ)
- a) концепция С.Адамса
 - b) теория Герцберга
 - c) модель Портера-Лоулера
 - d) теория В. Врума
18. Месячная тарифная ставка или должностной оклад (отметьте то, что считаете правильным)
- a) должны соответствовать социальным нормам на оплату труда
 - b) быть не меньше установленного государством минимума оплаты труда
 - c) стимулировать повышение производительности труда
 - d) зависеть от значимости работника в достижении целей компании
19. Система стимулирования на основе бонусов (отметьте то, что считаете правильным)
- a) имеет слабую связь между вознаграждением и работой
 - b) больше зависит от руководителей, а не от результатов работы
 - c) потенциально конфликтна
 - d) вызывает у работников ощущение обязательности выплаты бонусов
20. Выплату коллективных премий за снижении доли издержек на оплату труда в составе добавленной стоимости по сравнению со средним показателем за 3-7 лет предусматривает (выберите правильный ответ):
- a) система Скэнлона
 - b) Система Раккера
 - c) система Тейлора с дифференцированной сдельной ставкой

Заведующий кафедрой _____

Гагаринская Г.П.