

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО – магистратура по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.08.2020 № 952.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Программа «Управление человеческими ресурсами в социально-экономических системах» составлена на основе федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования по программам бакалавриата и программам специалитета, и определяет общее содержание экзамена при приеме на обучение по образовательным программам высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент.

Программа реализуется на факультете заочного и дистанционного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

Экзамен нацелен на оценку знаний поступающих лиц, полученных ими в ходе освоения программ бакалавриата и (или) специалитета, и на отбор среди поступающих лиц, наиболее способных и подготовленных к освоению программ магистратуры по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент.

Вступительное испытание проводится на русском языке.

Вступительное испытание проводится в форме тестирования очно или с использованием дистанционных технологий в случаях, предусмотренных Правилами приема.

Минимальное количество баллов за успешное прохождение вступительного испытания, независимо от условия поступления, соответствует минимальным баллам, утверждённым Правилами на текущий год.

2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ

Экзаменационные задания для проведения комплексного экзамена по программе включают тестовые задания по следующим разделам:

1. Система управления человеческими ресурсами
2. Планирование человеческих ресурсов проекта
3. Набор, отбор и прием персонала команды проекта
4. Адаптация персонала команды проекта
5. Мотивация, стимулирование и оплата труда персонала команды проекта
6. Оценка и управление эффективностью персонала команды проекта

СОДЕРЖАНИЕ ОСНОВНЫХ ТЕМ

1. Система управления человеческими ресурсами

Цели управления человеческими ресурсами. Развитие подходов к управлению персоналом и человеческими ресурсами. Функции системы управления человеческими ресурсами. Организационная структура системы

управления человеческими ресурсами: уровни управления, кем представлены, выполняемые функции. Факторы, влияющие на роль и место кадровой службы в системе управления человеческими ресурсами организации. Роль линейных руководителей в выполнении функции управления человеческими ресурсами. Аутсорсинг функций управления персоналом

2. Планирование человеческих ресурсов проекта

Понятие «планирование персонала». Качественная и численная потребности в персонале. Временной диапазон планирования. Основные этапы процесса планирования персонала. Требования к должности (Job Profile). Разработка требований к должности.

Понятие компетенций. Исследование рынков труда. Оценка наличных трудовых ресурсов организации. Анализ текучести персонала. Направления изучения внешнего рынка труда.

Определение (расчет) потребности в персонале. Методы определения (расчета) численности персонала: традиционные (нормирование), статистические; экспертные оценки; микроэлементное нормирование. Пути покрытия потребности в персонале. Разработка планов мероприятий по удовлетворению потребности организации в персонале.

3. Набор, отбор и прием персонала команды проекта

Понятие «набор персонала». Внешние и внутренние источники набора персонала. Современные технологии набора персонала: скрининг, рекрутинг, executive search. Процедура отбора персонала в организации: основные этапы. Заочное знакомство с кандидатом.

Оформление анкетных данных. Анализ рекомендаций и опыта работы. Собеседование (интервью): основные виды, типы, этапы проведения. Типичные ошибки при проведении собеседования. Оценка профессиональной пригодности и соответствия компании. Основные методы оценки профессионально важных качеств кандидатов. Принятие решения о приеме на работу. Оформление приема на работу. Трудовой договор. Испытательный срок.

4. Адаптация персонала команды проекта

Понятие «адаптация персонала». Основные цели и задачи адаптации. Направления адаптации (первичная, вторичная). Профессиональная и социально-психологическая адаптация. Продолжительность адаптационного периода. Особенности адаптации различных категорий персонала. Основные факторы, влияющие на процесс адаптации. Методы адаптации персонала. Программа (система) адаптации персонала организации: основные направления и мероприятия. Разработка «Книги сотрудника». Наставничество, менторинг, коучинг. «Симптомы» психологической дезадаптации работника. Понятие «адаптация персонала». Основные цели и задачи адаптации. Направления адаптации (первичная, вторичная).

Профессиональная и социально-психологическая адаптация. Продолжительность адаптационного периода. Особенности адаптации различных категорий персонала. Основные факторы, влияющие на процесс

адаптации. Методы адаптации персонала. Программа (система) адаптации персонала организации: основные направления и мероприятия. Разработка «Книги сотрудника».

Наставничество, менторинг, коучинг. «Симптомы» психологической дезадаптации работника.

4. Мотивация, стимулирование и оплата труда персонала команды проекта

Понятие «трудовая мотивация». Основные виды мотивов к труду. Типы мотивации работников: типологическая концепция трудовой мотивации В.И. Герчикова. Стимулирование труда. Основные виды и методы стимулирования. Разработка системы стимулирования персонала организации. Основные требования, предъявляемые к системе стимулирования персонала. Оплата труда. Структура компенсационного пакета организации. Денежное вознаграждение. Постоянная часть денежного вознаграждения работника.

Должностной оклад. Основные методы оценки труда: ранжирование, грейдинг. Условно-постоянная часть денежного вознаграждения (надбавки и доплаты). Переменная часть денежного вознаграждения работника (премии, бонусы, комиссионные). Виды премий. Система депремирования. Соотношение постоянной и переменной частей денежного вознаграждения. Социальный пакет. Социальные трансферты: гарантированные государством и предоставляемые организацией. Особенности стимулирования работников с разными типами трудовой мотивации.

6. Оценка и управление эффективностью персонала команды проекта

Понятие «оценка персонала». Место функции оценки персонала в системе управления персоналом организации. Основные цели и формы оценки персонала. Кто проводит оценку персонала.

Основные методы оценки персонала: формализованные (анкетирование, тестирование, графические шкалы оценки), неформализованные (собеседование, экспертная оценка, наблюдение, оценка по 360 градусов), комбинированные (Assessment

-center). Аттестация персонала. Виды аттестации. Участники процесса аттестации и их основные функции. Обязательные условия проведения аттестации. Процедура аттестации персонала: основные этапы и мероприятия. Принятие решений по результатам аттестации. Проблемы и ошибки при проведении оценки и аттестации персонала.

3. ФОРМА ПРОВЕДЕНИЯ ВСТУПИТЕЛЬНЫХ ИСПЫТАНИЙ И ТИПЫ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ

Вступительное испытание состоит из 30 заданий с выбором одного правильного ответа из предложенных, с возможным выбором нескольких правильных ответов из предложенных, задания практической направленности

На выполнение экзамена по основам управления человеческими

ресурсами дается 60 минут

Вступительные испытания проводятся в виде тестирования и предусматривают следующие типы заданий:

1. ЗАДАНИЯ С ВЫБОРОМ ОДНОГО ПРАВИЛЬНОГО ОТВЕТА ИЗ ПРЕДЛОЖЕННЫХ:

1) Кадровая политика

- a. Перечень лиц, принимающих кадровые решения
- b. Перечень кадровых мероприятий на период до пяти лет
- c. Перечень правил и норм организации кадровой работы на предприятии
- d. Перечень мероприятий по работе с персоналом на различных стадиях развития организации

2) Управление человеческими ресурсами – это:

- a. демократическое воздействие, необходимое для совместной деятельности людей
- b. согласованное воздействие, необходимое для совместной деятельности людей
- c. принудительное воздействие, необходимое для совместной деятельности людей
- d. целенаправленное воздействие, необходимое для совместной деятельности людей

3) Научная организация труда – это

- a. процесс совершенствования организации труда на основе достижений науки и передового опыта, улучшение организационных форм использования живого труда в рамках отдельно взятого трудового коллектива
- b. средство предотвращения возможных диспропорций между уровнем развития техники и технологии производства и уровнем организации живого труда

4) Что включает в себя система управления персоналом:

- a. руководство производственными подразделениями организации
- b. функциональные подразделения
- c. функциональные подразделения и их руководителей
- d. только менеджеров высшего звена управления
- e. функциональные подразделения, их руководителей и линейных руководителей

5) Трудовые ресурсы независимо от целей использования рассматривают как:

- a. финансово-экономическую категорию
- b. экономическую категорию
- c. планово-учетную категорию
- d. учетную категорию

6) Виды стратегии управления персоналом могут быть:

- a. улучшение качества продукции

- b. производительности
- c. динамического роста
- d. выпуск новых видов продукции

7) Кадровое обеспечение системы управления человеческими ресурсами – это:

- a. необходимый количественный и качественный состав работников
- b. необходимый качественный состав работников
- c. необходимый надежный состав работников
- d. необходимый состав работников высокой квалификации

8) Предметом управления персоналом является:

- a. изучение отношений между руководством и сотрудниками с целью более эффективного использования рабочего потенциала
- b. исследование рынка рабочей силы в определенном регионе
- c. анализ межличностных отношений в коллективе
- d. организация методов по повышению производительности труда

9) Человеческий капитал – это:

- a. объем затрат на подбор и обучение персонала
- b. имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций
- c. сумма средств, которую было бы необходимо потратить на то, чтобы набрать аналогичный существующему в настоящее время персонал
- d. объем финансирования кадровых программ организации

10) Основная задача управления человеческими ресурсами предусматривает:

- a. делегирование полномочий
- b. проектирование рабочих мест
- c. профессиональное обучение
- d. достижение экономической и социальной эффективности

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ВЫПОЛНЕНИЯ ЭКЗАМЕНАЦИОННОГО ЗАДАНИЯ

Общие требования к выполнению заданий - Задание с выбором одного правильного ответа из предложенных считается выполненным правильно, если выбран единственно верный ответ.

3.1 Шкала оценивания

Максимальное количество баллов за вступительное испытание – 100 баллов.

Минимальное количество баллов за успешное прохождение вступительного испытания, независимо от условия поступления, соответствует минимальным баллам, утверждённым Правилами на текущий год – 40 баллов.

4. СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ВСТУПИТЕЛЬНОМУ ИСПЫТАНИЮ

1. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва: Издательство Юрайт, 2026. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/583318>
2. Управление человеческими ресурсами: стратегии и инновации: учебник и практикум для вузов / под редакцией Н. А. Горелова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2026. — 309 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16900-3. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/584037>
3. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / ответственные редакторы С. А. Барков, В. И. Зубков. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 427 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17946-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/589490>

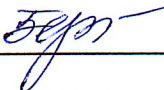
Электронные образовательные ресурсы

1. Юрайт [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Юрайт. – URL: <https://biblio-online.ru>.
2. Znanium.com [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / Научно-издательский центр ИНФРА-М. – URL: <http://znanium.com/>.
3. Лань [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Лань. – URL: <http://e.lanbook.com/>
4. Университетская библиотека онлайн [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / ООО Директмедиа Паблишинг. – URL: <http://biblioclub.ru/>

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО – магистратура по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент.

Программа вступительного испытания утверждена на заседании кафедры современных образовательных технологий факультета заочного и дистанционного обучения 16 января 2026 г. протокол № 1.

И.о. зав. кафедрой



Н.А. Берг