МИНОБРНАУКИ РОССИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

«Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского»

Экономический факультет

|  |  |
| --- | --- |
| «Утверждаю»Проректор по учебной работе\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.Б. Смирнова"\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2017г. |  |

**Программа**

**вступительного ИСПЫТАНИЯ**

**по направлению подготовки МАГИСТРОВ 38.04.03**

**УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

**Омск - 2017**

*Конкурсное испытание на направление магистерской подготовки «Управление персоналом» проводится в соответствии с требованиями, разработанными на ЭФ и принятые Ученым Советом ЭФ.*

*Форма проведения вступительного испытания – письменное тестирование.*

*В ходе тестирования абитуриенту предлагается 40 вопросов в соответствии с направлением подготовки.*

*Каждый правильный ответ оценивается в 2.5 балла*

*Неверный ответ – 0 баллов*

*Продолжительность тестирования – 45 минут.*

*Максимальное количество баллов -100*

**Программа вступительного ИСПЫТАНИЯ по направлению подготовки 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

**Раздел 1. Основы управления человеческими ресурсами**

 Понятие управления персоналом. Сущность системного подхода в управлении персоналом. Стратегическая, содержа­тельная и обеспечивающая подсистемы. Место управления персоналом в системе управления организацией. Цели и задачи системы. Системообразующие и частные функции управления персоналом.

Виды объектов в управлении персоналом. Особенности управления персоналом в различных группах работников.

Виды субъектов управления персоналом. Место и взаимодействие отдельных субъектов управления персоналом. Струк­тура, функции и роль службы управления персоналом в организации. Аутсорсинг в управлении персоналом. Роль службы управления персоналом. Кадровые и рекрутинговые агентства и их роль в управлении персоналом.

Стратегия и политика в управлении персоналом. Организационная структура предприятия и персонала. Понятие кадровой политики. Виды кадровой политики.

Сущность отбора и его роль в системе управления персоналом. Отбор персонала как подсистема. Отбор персонала как процесс. Описание рабочего места. Источники найма. Методы оценки персонала при отборе.

Понятие и функции оценки. Оценка как функция, как процесс и как результат. Виды оценки персонала. Сущность и логика сквозной комплексной оценки. Современные технологии оценки персонала. Аттестация как механизм оценки персонала. Этапы аттестации персонала. Правовые основы аттестации персонала.

Сущность трудовой адаптации. Структура трудовой адаптации. Виды, стадии трудовой адаптации. Факторы трудовой адаптации. Управление трудовой адаптацией. Роль и место трудовой адаптации в системе управления персоналом организации. Разработка технологии трудовой адаптации организации.

Организационная культура: понятие, функции, элементы. Модели организационной культуры Э. Шейна, Ф. Харриса и Р. Морана. Диагностика корпоративной культуры. Методики К. Камерона и Р. Куинна, Т. Дила и А. Кеннеди, Г. Хофштеде.

**Раздел 2. Экономические основы управления человеческими ресурсами**

Простая модель предложения труда. Простая модель спроса на труд. Простая модель функционирования рынка труда. Общая и регистрируемая безработица. Типы безработицы. Социально-экономические последствия безработицы.

Человеческий капитал и его роль в современной экономике. Модель отдачи на инвестиции в человеческий капитал. Инвестиции фирмы в человеческий капитал.

Факторы дифференциации заработной платы на рынке труда.

Производительность труда. Условия, факторы и резервы роста производительности труда. Методы измерения производительности труда.

Организация заработной платы и ее элементы. Тарифная система. Сдельные и повременные системы заработной платы: виды, характеристики и сфера применения.

Общая и дополнительная потребность в персонале. Методы планирования численности рабочих и служащих.

Классификация затрат рабочего времени. Фотография рабочего дня, хронометраж, метод моментных наблюде­ний. Классификация методов и способов нормирования труда. Нормативы по труду, их назначение и классификация.

**Раздел 3. Социологические основы управления человеческими ресурсами**

Труд, трудовая деятельность, трудовое поведение и трудовая активность. Сущность трудового поведения. Структура и виды трудового поведения.

Классификация теорий трудовой мотивации: содержательные и процессуальные. Теория А. Маслоу. Двухфакторная модель Херцберга. Теория ожидания-валентности Вроома. Теория положительного подкрепления Скиннера. Теория Мак Грегора. Теория Мак Клеланда. Сравнительная характеристика теорий. Особенности их применения в практике управления.

Сущность и стадии процесса детерминации тру­довой деятельности. Потребности и их роль в процессе детерминации. Сущность интересов в детерминации трудовой деятельности. Место и роль стимулов в детерминации трудовой деятельности. Сущность, функции и роль мотивов в побуждении к труду. Объективное и субъективное в процессе детерминации. Мотивационная структура личности. Мотивационное ядро личности.

### Программа социологического исследования. Методологический раздел программы. Проблемная ситуация и проблема исследо­вания, цели и задачи исследования. Предмет и объект исследования, интерпретация и операционализация понятий, ги­потезы. Методический раздел программы. Структура. Организационный план исследования. Генеральная и выборочная совокупность. Требования, предъявляемые к выборке. Репрезентативность выборки. Типы и виды выборки. Ошибки выборки. Способы формирования выборочной совокупности. Определение объема и структуры выборки. Сущность методов сбора социологической информации (анализ документов, наблюдение, анкетирование, интервью, эксперимент, опрос экспертов, социометрический опрос, телефонный опрос). Достоинства и недостатки методов, их познавательные возможности, сфера применения. Инструментарий.

**Раздел 4. Поведение в организации**

Организационное поведение как система. Взаимосвязь поведения личности, группы, организации. Формы поведения как элементы системы организационного поведения. Подходы к управлению поведением. Механизм мотивационного управления поведением: сущность, элементы, проблемы реализации.

Согласование поведения группы и личности. Понятие, виды групповых норм и их роль в регулировании поведения. Механизм группового давления. Групповая сплоченность как фактор поведения группы. Понятие и механизмы формирования межгруппового поведения. Межгрупповая дискриминация и групповой фаворитизм.

**Литература:**

**Раздел 1. Основы управления человеческими ресурсами**

1. Грошев И.В., Емельянов П.В., Юрьев В.М. Организационная культура: Учебное пособие. – М., 2004. – 288 с.
2. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации. Стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие. – М.:, 2010. – 301с.
3. Кибанов А.Я. Управление персоналом: Учебное пособие – М., 2013. – 236 с.
4. Корпоративная культура: Учеб.-метод. пособие / Авт.- сост. Т.А. Лапина. – Омск., 2005. - 96 с.
5. Одегов Ю.Г. Управление персоналом в структурно-логических схемах: Учебник.- М., 2005.- 1088 с.
6. Одегов Ю.Г. Управление персоналом. Учебник. – М., 2007. - 640 с.
7. Половинко В.С. Управление персоналом: системный подход и его реализация: Монография / Под науч. ред. Ю.Г. Одегова. – М., 2002. – 484 с.

**Раздел 2. Экономические основы управления человеческими ресурсами**

1. Бычин В.Б., Малинин С.В., Шубенкова Е.В. Организация и нормирование труда: Учебник для вузов. – М., 2005. – 464 с.
2. Мазин А.Л. Экономика труда. – М., 2008. – 574 с.

**Раздел 3. Социологические основы управления человеческими ресурсами**

1. Дикарева А. А., Мирская М. И. Социология труда. – М., 1989. - 304 с.
2. Тощенко Ж.Т. Социология труда. - М., 2012. - 423 с.
3. Ядов В.А. Стратегия социологического исследования - М., 2007. - 568 с.

**Раздел 4. Поведение в организации**

1. Апенько С.Н. Поведение в организации: Учебное пособие. - Омск, 2002. - 331 с.
2. Красовский Ю.Д. Организационное поведение: Учебник для вузов. – М., 2012. - 486 с.

**Пример вопросов теста:**

1. **Основная цель аттестации персонала – это:**
2. перемещение по карьерной лестнице
3. оценка соответствия занимаемой должности
4. увольнение
5. все вышеперечисленные варианты
6. **Аутсорсинг – это:**
7. психологическое сопровождение персонала при увольнении
8. методы сокращения персонала пропорционально сокращению объемов производства
9. выведение работников за штат через компанию-провайдера
10. передача выполнения непрофессиональных функций стороннему субъекту
11. **Компетенция – это:**
12. перечень необходимых и достаточных качеств работника, предопределяющих эффективность его деятельности на конкретной должности в конкретной организации
13. обобщенные (ключевые) требования к знаниям, умениям, навыкам, опыту, деловым и личностным качествам работника, их рациональное сочетание и проявление в трудовом поведении
14. перечень того, что работник должен знать, уметь, требования к образованию и опыту
15. профессиональные требования (обязательные и желательные), составленные на основе анализа функций, обязанностей, задач, ответственности по типичной профессии

Разработчик: кафедра экономики и управления человеческими ресурсами Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского.