

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

«\_\_\_» октября 2020 г.

**Программа вступительного испытания**  
**«Управление персоналом»**

Программа разработана коллективом кафедры региональной экономики и управления человеческими ресурсами: зав. кафедрой В.С. Половинко, доц. А.В. Арбуз, доц. Т.А. Лапина, проф. Т.Ю. Стукен.

Вступительное испытание проводится для абитуриентов, поступающих на направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры), программа «Современные технологии управления человеческими ресурсами».

Форма проведения вступительного испытания – тестирование.

В ходе тестирования абитуриенту предлагается 40 вопросов в соответствии с программой подготовки. Продолжительность тестирования – 45 минут. Каждый правильный ответ оценивается в 2,5 балла. Неверный ответ оценивается в 0 баллов.

Итоговый балл округляется до целого числа в большую сторону.

Максимальная оценка по результатам вступительного испытания – 100 баллов.

Минимальное количество баллов, соответствующее успешному прохождению вступительного испытания, – 30 баллов.

Запрещается использовать справочные материалы, средства связи и электронно-вычислительную технику (кроме той, которая используется для сдачи вступительного испытания на основе дистанционных технологий).

# ПРОГРАММА ВСТУПИТЕЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ

## 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. Персонал как объект управления: структура, особенности поведения различных социальных групп и коллективов. Понятие компетенций.

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. Ассесмент-центр. Оценка 360 градусов. Особенности интервью по компетенциям.

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.

Трудовые перемещения в организации. Объективные основы трудовых перемещений. Резерв персонала (кадровый резерв): сущность, виды, способы и технологии формирования.

Развитие персонала: сущность, роль, технологии. Обучение и развитие. Методы развития персонала. Развитие талантов. Этапы организации обучения в 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.

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 Клебанда. Сравнительная характеристика теорий. Особенности их применения в практике управления.

Сущность и стадии процесса детерминации трудовой деятельности. Сущность, функции и роль мотивов в побуждении к труду. 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. Организационный план исследования. Генеральная и выборочная совокупность. Требования, предъявляемые к выборке. Репрезентативность выборки. Типы и виды 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.

## 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

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

### Раздел 3. Социологические основы управления человеческими ресурсами

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

## ПРИМЕРЫ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ

### 1. Основная цель аттестации персонала – это:

- А) перемещение по карьерной лестнице
- В) оценка соответствия занимаемой должности
- С) увольнение
- Д) все вышеперечисленные варианты

### 2. Аутсорсинг – это:

- А) психологическое сопровождение персонала при увольнении
- В) методы сокращения персонала пропорционально сокращению объемов производства
- С) выведение работников за штат через компанию-провайдера

D) передача выполнения непрофессиональных функций стороннему субъекту

**3. Компетенция – это:**

A) перечень необходимых и достаточных качеств работника, предопределяющих эффективность его деятельности на конкретной должности в конкретной организации

B) обобщенные (ключевые) требования к знаниям, умениям, навыкам, опыту, деловым и личностным качествам работника, их рациональное сочетание и проявление в трудовом поведении

C) перечень того, что работник должен знать, уметь, требования к образованию и опыту профессиональные требования (обязательные и желательные), составленные на основе

D) анализа функций, обязанностей, задач, ответственности по типичной профессии