УТВЕРЖДАЮ
Ректор ФГБОУ ВО «ПГТУ»
_____ И.В. Петухов
«20» октября 2024 г.

ПРОГРАММА ВСТУПИТЕЛЬНЫХ ИСПЫТАНИЙ ДЛЯ ПРИЕМА НА НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ МАГИСТРОВ

38.04.03 - Управление персоналом.

*Рассмотрено на заседании экзаменационной комиссии по приему на направление подготовки магистров **38.04.03 - Управление персоналом** протокол № 1 от 29.10.2024 г.*

2024

	Должность	***Фамилия И.О. / Подпись***	***Дата***
Разработал	*Председатель экзаменационной комиссии по приему на направление подготовки магистров **38.04.03 - Управление персоналом***	*Смирнова Е.Е.*	29.10.24
Согласовано	*Первый проректор*	*Роженцов А.А. /*	29.10.24
Действует до момента переутверждения			

Переутверждена			
		Фамилия И.О. / Подпись	***Дата***
Утверждено	*Председатель экзаменационной комиссии по приему на направление подготовки магистров* ***38.04.03 - Управление персоналом***		
Согласовано	*Первый проректор*		
Переутверждена			
		Фамилия И.О. / Подпись	***Дата***
Утверждено	*Председатель экзаменационной комиссии по приему на направление подготовки магистров* ***38.04.03 - Управление персоналом***		
Согласовано	*Первый проректор*		
Переутверждена			
		Фамилия И.О. / Подпись	***Дата***
Утверждено	*Председатель экзаменационной комиссии по приему на направление подготовки магистров* ***38.04.03 - Управление персоналом***		
Согласовано	*Первый проректор*		
Действует до момента переутверждения			

Программа адресована поступающим в магистратуру по направлению 38.04.03 «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ».

Согласно пунктам 8, 9 «Правил приема в Поволжский государственный технологический университет» прием в магистратуру на факультет Управления и права проводится на конкурсной основе по результатам вступительных испытаний. Вступительные испытания проводятся в форме письменного теста.

Программа содержит перечень основных тем, рекомендуемых для подготовки к вступительным испытаниям по следующим дисциплинам:

- Организационное проектирование системы управления персоналом;
- Кадровая политики и кадровое планирование;
- Мотивация и стимулирование труда.

Перечень дисциплин соответствует учебному плану основной образовательной программы подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

В программе представлены демонстрационный вариант экзаменационного теста, система оценки результата ответа на вопросы экзаменационного теста.

I. ОСНОВНЫЕ РАЗДЕЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНАМ, РЕКОМЕНДОВАННЫМ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ВСТУПИТЕЛЬНЫМ ИСПЫТАНИЯМ

1. ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Организация как объект исследования и проектирования

Понятие организации. Теория систем. Организационный процесс и его результаты. Концепции и подходы в изучение организации. Типы организаций. Форма организаций. Цели организаций. Цели и средства. Государство и корпорация как высшие типы организации. Функции и факторы деятельности организации. Социальная среда организации. Формальная и неформальная организации. Феномен самоорганизации. Бюрократия и бюрократизм.

Понятие и цели проектирования организации. Оргпроектирование: факторы и результаты

Понятие оргпроектирования. Цели проектирования организации. Организационный анализ. Графический профиль организации. Подходы к оргпроектированию. Содержание процесса проектирования. Требования к цели проектирования. Классификация целей. Проектирование организации и тип цели. Методы проектирования управленческих систем. Риски в процессе проектирования. Критерии риска. Методы корректировки оргсистем. Структура оргпроекта организации и нормативные документы. Методы проектирования оргструктур. Требования к оргпроекту. Проектирование организации труда.

Проектирование подсистем управления организации

Понятие нормативной подсистемы управления. Соотношение нормативности и инновационности в проектировании систем. Место нормативной подсистемы в оргразвитии. Эффективность и нормативность в исследовании и проектировании СУ. Параметры эффективности. Формирование нормативных критериев выборы варианта решения. Применение системного анализа для контроля хода реализации проекта. Нормативное прогнозирование сроков разработки технических новшеств. Организация диагностического анализа в нормативной подсистеме управления. Типовые представления и типологический анализ как теоретико-методическая основа деятельность нормативной подсистемы управления.

Проектирование подсистемы организации труда персонала, ФСА

Понятие организации труда персонала. Порядок учета выполнения работ. Условия труда. Содержательность работ. Анализ социальной подсистемы. Эргономическое проектирование. Понятие эргономического нормирования. Критерии психофизиологических возможностей человека. Методы определения утомления и напряженности труда. Физиологически и психологические методы определения функционального состояния. Активные методы снятия утомления, ФСА.

Типологический анализ и оргпроектирование

Тип организации и социально-адекватное управление. Типология и дихотомический подход. Критерии классификаций. Типология как совокупность эмпирических и логических черт. Типология и моделирование организаций: статичность и динамичность. Организация как энергоинформационная система. Человеческий фактор и информационный аспект. Внешняя среда и динамика организаций. Типы организаций: корпоративная, индивидуалистическая, закрытая, открытая, случайная и синхронная. Типологический подход А.А.Овчарова к оргпроектированию.

Список литературы:

1. Управление персоналом [Текст]: краткий курс лекций: [для студентов вузов, аспирантов, специалистов-практиков] / А. В. Тебекин. - Москва: Юрайт, 2011. – 181.

2. Управление человеческими ресурсами [Текст] = Human Resource Management: [учебник для бакалавров по направлениям "Экономика", "Менеджмент", "Управление персоналом"] / [Н. А. Горелов и др.]; под ред. И. А. Максимцева; М-во образования и науки Рос. Федерации, ФГБОУ ВПО "С.-Петерб. гос. ун-т экономики и финансов" (СПбГУЭФ). - Москва: Юрайт, 2012. - 525 с.

3. Кадры предприятия [Текст]: практическое пособие / Н. В. Пошерстник. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Проспект: ТК Велби, 2010. - 496 с.табл.

4. Яськов, Е.Ф. Теория организации [Текст]: [учеб. пособие для студентов вузов по специальностям «Менеджмент орг.», «Гос. и муницип. упр.»] / Е.Ф. Яськов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 271 с.

2. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКИ И КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ

Концептуальные основы кадровой политики

Понятие и принципы кадровой политики. Цели и задачи кадровой политики. Типы кадровой политики и их связь со стратегией развития организации. Разработка кадровой политики. Элементы кадровой политики и этапы ее разработки. Факторы, влияющие на кадровую политику. Проблемы разработки кадровой политики в современных условиях. Повышение эффективности кадровой политики и практика ее реализации. Критерии оценки эффективности кадровой политики. Ключевые показатели эффективности кадровой политики. Направления повышения эффективности кадровой политики. Особенности реализации кадровой политики в российских и зарубежных компаниях. Кадровая политика инновационно-ориентированной организации

Кадровое планирование и контроллинг

Понятие и задачи кадрового планирования и планирования трудовой деятельности. Принципы планирования в деятельности организации. Методы сбора и анализа информации о кадровом потенциале организации. Методы прогнозирования потребности в персонале. Балансовые методы планирования. Планирование численности и структуры персонала. Планирование развития персонала. Планирование социального развития. Планирование эффективности производительности труда. Планирование оплаты труда персонала. Планирование рисков и сопротивления персонала. Кадровый контроллинг и кадровый аудит. Кадровый аудит (оценка деятельности кадрового подразделения): понятие, задачи, процедуры, методы. Виды кадрового аудита. Аудит кадровой документации. Аудит кадровой политики. Аудит кадровой документации. Этапы аудита КД. Экспертиза документации. Оформление итогов аудита КД.

Маркетинг персонала

Основы маркетинга персонала. Поиск персонала. Методы привлечения персонала. Рекрутинг. Самомаркетинг и его направления. Порядок составления резюме. Найм персонала и его виды. Процедура подбора и отбора персонала. Собеседование. Конкурсное избрание персонала. Прием сотрудника на работу по совместительству. Кадровая безопасность в организации. Оценочные процедуры при найме персонала. Адаптация новых работников. Понятие адаптации. Виды и формы трудовой адаптации. Виды и формы трудовой адаптации. Формирование кадрового резерва.

Список литературы:

1. Зайцева, Т.В. Управление персоналом [Текст]: [учеб. для студентов учреждений СПО по группе специальностей 0600 "Экономика и упр."] / Т.В. Зайцева, А.Т. Зуб. - М.: Форум: ИНФРА-М, 2009. - 335 с.

2. Кафидов, В.В. Управление персоналом [Текст]: [учеб. пособие по специальности "Менеджмент орг."] / В.В. Кафидов. - Санкт-Петербург [и др.]: ПИТЕР, 2009. - 202 с.

3. Михайлина, Г.И. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие / Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева. — Электрон. дан. — Москва: Дашков и К, 2016. — 280 с. — Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/93320. — Загл. с экрана.

4. Тебекин, А.В. Управление персоналом [Текст]: краткий курс лекций: [для студентов вузов, аспирантов, специалистов-практиков] / А.В. Тебекин. - Москва: Юрайт, 2011. - 181, [1] с

5. Управление человеческими ресурсами [Текст] = Human Resource Management: [учебник для бакалавров по направлениям "Экономика", "Менеджмент", "Управление персоналом"] / [Н. А. Горелов и др.]; под ред. И. А. Максимцева; М-во образования и науки Рос. Федерации, ФГБОУ ВПО "С.-Петерб. гос. ун-т экономики и финансов" (СПбГУЭФ). - Москва: Юрайт, 2012. - 525 с.

3. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

Понятие и сущность мотивации трудовой деятельности

Понятие мотивации и потребностей: мотив, мотивация, мотивационная структура, этапы процесса мотивации, мотивационный механизм, потребность, классификация потребностей. Принципы трудовой мотивации. Теории мотивации. Закон Йеркса – Додсона.

Понятие и сущность стимулирования труда персонала

Основные термины и сущность стимулирования трудовой деятельности: стимул, стимулирование, мягкое и жесткое стимулирование. Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности. Понятие и формы экономического стимулирования, понятие и формы неэкономического стимулирования.

Технологии мотивации и стимулирования персонала

Мотивация персонала через прямые материальные стимулы, мотивация персонала через косвенные материальные стимулы, мотивация персонала через нематериальные стимулы, инновационные технологии мотивации персонала.

Оплата труда персонала

Заработная плата: понятие, три подхода к определению заработной платы, принципы организации оплаты труда на предприятии, основная и дополнительная заработная плата, тарифная и бестарифная системы оплаты труда, минимальный размер оплаты труда. Формы и системы оплаты труда: формы заработной платы, системы повременной заработной платы, системы сдельной заработной платы, надбавки и доплаты, бестарифная и смешанная системы, должностные оклады, премирование работников.

Формирование системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

Сущность и основные элементы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Технология диагностики существующей в организации системы мотивации и стимулирования труда персонала. Технология

формирования целей и принципов политики организации в области мотивации и стимулирования труда персонала. Технология разработки системы материального денежного стимулирования.

Список литературы:

1. Дейнека, А.В. Управление персоналом: Учебник [Электронный ресурс]: учеб. / А.В. Дейнека. — Электрон. дан. — Москва: Дашков и К, 2010. — 292 с.

2. Кафидов, В.В. Управление человеческими ресурсами [Текст]: [учебное пособие для и специалистов и бакалавров по специальности "Менеджмент организации"] / В.В. Кафидов. - Санкт-Петербург [и др.]: Питер, 2012. - 202 с.: табл.

3. Маслова, В.М. Управление персоналом: толковый словарь [Электронный ресурс]: слов. — Электрон. дан. — Москва: Дашков и К, 2014. — 120 с.

4. Михайлина, Г.И. Управление персоналом: Учебное пособие [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева. — Электрон. дан. — Москва: Дашков и К, 2016. — 280 с.

5. Травин, В.В. Мотивационный менеджмент: учеб.-практ. пособие / В.В. Травин, М.И. Магура, М.Б. Курбатова; Акад. нар. хоз-ва при Правительстве РФ. - 3-е изд., перераб. - М.: ДЕЛО, 2007. - 127 с.

6. Управление персоналом [Текст]: краткий курс лекций: [для студентов вузов, аспирантов, специалистов-практиков] / А.В. Тебекин. - Москва: Юрайт, 2011. – 181.

7. Управление персоналом: пособие для подготовки к экзаменам / О.В. Валиева, 2012. - 175 с. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В.Р. Веснин. - М.: ПРОСПЕКТ, 2009. - 688 с.

II. ДЕМОНСТРАЦИОННЫЙ ВАРИАНТ ЭКЗАМЕНАЦИОННОГО ТЕСТОВОГО ЗАДАНИЯ

ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ ТЕСТ № 0

Вступительные испытания на направление подготовки магистров

38.04.03 «Управление персоналом»

шифр направление

Инструкция по выполнению:

1. Абитуриент сдает тестирование по 3 разделам:

- Организационное проектирование системы управления персоналом;
- Кадровая политики и кадровое планирование;

- Мотивация и стимулирование труда.

2. Правильный ответ на вопрос по любой части теста может быть в нескольких вариантах.

3. Наличие в тесте письменных обоснований, по какому- либо вопросу допускается. Каждый такой вопрос экзаменационная комиссия рассматривает индивидуально и оценивает вопрос согласно принятому коллегиальному решению.

4. При наличии каких-либо исправлений ответ не засчитывается.

1. Организационная структура – это:
а) перечень основных отделов организации;
б) состав и соподчинение подразделений организации;
в) графическое изображение организации;
г) все вышеуказанное.

2. Организационная структура современной организации формируется исходя из:
а) специфики организации, ее масштабов и принятой стратегии развития;
б) знания основных тенденций развития отрасли;
в) финансовых возможностей собственников организации;
г) трудовых возможностей организации.

3. Тип организационной структуры широко используемый в российской практике:
а) линейно-функциональная;
б) дивизиональная;
в) матричная;
г) конгломерат.

4. Цели организации должны быть:
а) как можно более общими, тогда проще отчитаться о их выполнении;
б) как можно более близкими, тогда проще осуществлять контроль;
в) конкретными, измеримыми и перекрестно поддерживающими;
г) главное, чтобы не противоречили друг другу.

5. Роль контроля в управлении:
а) обеспечение достижения организацией своих целей;
б) удержание работников в определенных «рамках»;
в) основа оценки;
г) все перечисленное верно.

6. Объектом изучения в теории управления является:
а) организация рабочего места;
б) организация как социальное устройство;
в) деятельность руководителя;
г) процесс управления;

7. С позиций менеджмента цель организации заключается:
а) в получении прибыли;
б) в удовлетворении определенных общественных потребностей;

в) в снижении издержек;
г) все перечисленные положения верны;

8. Определение сильных и слабых сторон организации нужно:
а) для того, чтобы лучше понимать, что происходит;
б) для соблюдения правильной технологии планирования;
в) для осуществления результативного планирования;
г) все вышеперечисленное неверно.

9. Эффективный руководитель….
а) по-настоящему рискует;
б) рискует, но осторожно;
в) делает вид, что рискует, а на самом деле совершает только хорошо продуманные шаги;
г) никогда не рискует.

10. Способ подчинения работников – это…
а) игнорирование их позиций;
б) холодный расчет;
в) нелицеприятные факты из их жизни;
г) демонстрация власти.

11. Человек, занимающий руководящую должность в аппарате управления – это:
а) должностное лицо;
б) реципиент;
в) лидер;
г) менеджер.

12. Руководитель какого типа ориентирован на развитие персонала?
а) авторитарного;
б) демократического;
в) либерального;
г) дипломатического.

13. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направлено
а) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия
б) на разработку новых видов продукции
в) на определение стратегического курса развития предприятия
г) на перепрофилирование деятельности предприятия

14. Внешним факторам влияния на формулирование кадровой политики организации является
а) экономическая конъюнктура
б) территориальное размещение организации
в) господствующая организационная культура
г) структура и цели организации, применяемые технологии

15. Какой метод сбора информации о кандидате используют при продвижении на более высокую должность?
а) испытания;
б) собеседование;
в) центры оценки;

г) анкетирование.

16. Лучший способ заставить людей что-либо делать – это….

а) увеличить зарплату;
б) поручить им то, что они считают несущественным;
в) покритиковать их немного;
г) установит конкретное задание.

17. Мотивация – это:

а) технология управления;
б) принцип управления;
в) функция управления;
г) способ управления.

18. Назовите современные теории мотивации:

а) содержательные и процессуальные;
б) мотивационные и стимулирующие;
в) экономические и социальные;
г) стратегические и тактические.

19. Мотивация направлена на формирование:

а) заработной платы;
б) производительности труда;
в) премиальных доплат;
г) поведения.

20. Стимулирование труда обеспечивает:

а) премиальные доплаты;
б) моральные стимулы;
в) повышение в должности;
г) закрепление формы поведения.

Заведующий кафедрой_____(Т.В.Ялялиева)
Ф.И.О.

“____” _____ 20__г.

III. СИСТЕМА ОЦЕНКИ ЭКЗАМЕНАЦИОННЫХ ТЕСТОВ

Работы оцениваются по **100** балльной шкале.

Тест включает 20 вопросов по дисциплинам:

- Организационное проектирование системы управления персоналом;
- Кадровая политики и кадровое планирование;
- Мотивация и стимулирование труда.

Правильный ответ на вопрос по любой части теста может быть в нескольких вариантах. В случае выбора претендентом двух или более правильных ответов в тесте, без каких- либо письменных обоснований, данный вопрос теста оценивается в «0» баллов.

Наличие в тесте письменных обоснований, по какому - либо вопросу допускается. Каждый такой вопрос экзаменационная комиссия рассматривает индивидуально и оценивает вопрос согласно принятому коллегиальному решению.

При наличии каких-либо исправлений в ответах, вопрос теста оценивается в «0» баллов.

Минимальное количество баллов по итогам вступительных испытаний, необходимое для поступления в магистратуру по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом 40 баллов.