

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«Южный федеральный университет»**

Утверждено на заседании
Ученого совета экономического
факультета (протокол № 4 от 5 июня
2020 г.)

Декан экономического
факультета


(подпись)

/Михалкина Е В/

« 5 » июня 2020 г.

Экономический факультет

**ПРОГРАММА
ВСТУПИТЕЛЬНЫХ ИСПЫТАНИЙ
ДЛЯ ПОСТУПАЮЩИХ В МАГИСТРАТУРУ
ПО НАПРАВЛЕНИЮ
38.04.03 – «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»**

Ростов-на-Дону – 2020

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Междисциплинарный вступительный экзамен в магистратуру включает в себя ключевые и практически значимые вопросы по учебным дисциплинам предметной и специальной подготовки в объеме требований, предусмотренных ФГОС ВО по направлению 38.04.03 «Управление персоналом».

Программа экзамена включает в себя модули и темы следующих учебных дисциплин:

- «Управление персоналом организации»;
- «История менеджмента»;
- «Экономика и социология труда»;
- «Основы трудового законодательства и делопроизводства»;
- «Кадровый консалтинг и рекрутмент персонала»;
- «Организационное поведение»;
- Оценка деятельности персонала
- «Мотивация и оплата труда»;
- «Экономика, анализ и аудит персонала»;
- «Стратегическое управление человеческими ресурсами»
- «Инновационный менеджмент в управлении персоналом».

Программа содержит темы, включающие основные вопросы в сфере управления персоналом, теории организации, организационного поведения, а также теории мотивации, стимулирования и оплаты труда, государственной экономической политики в области обеспечения занятости, трудового права, безопасности труда и др.

Вступительная программа в магистратуру соответствует выпускной программе бакалавриата по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

Цель вступительного междисциплинарного экзамена – это определить готовность и возможность поступающего освоить Основную профессиональную образовательную программу по направлению подготовки магистров 38.04.03 «Управление персоналом».

Задачами вступительного экзамена является выявление у экзаменуемого:

- степени знакомства с подходами, методами, технологиями и инструментами управления персоналом;

- уровня понимания и свободного владения понятийно-категориальным аппаратом, необходимым для самостоятельного восприятия, осмысления и усвоения знаний в области экономики труда и управления человеческими ресурсами;

- знаний об инновационных технологиях разработки, обоснования и принятия кадровых решений;

Форма проведения экзамена. Экзамен будет проводиться с использованием дистанционных технологий в письменной форме (тестирование) с применением технологии идентификации личности (прокторинг).

Важным условием подготовки к вступительному экзамену в магистратуру является предварительное ознакомление экзаменуемого с содержанием программы вступительных испытаний, и ориентация на нее при подготовке к вступительным испытаниям.

**ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ
ВСТУПИТЕЛЬНЫХ ИСПЫТАНИЙ
МОДУЛЬ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ
ПЕРСОНАЛОМ**

Тема 1. Генезис развитие теории управления персоналом

Персонал организации как объект управления. Эволюция концепций и подходов к управлению персоналом. Классическое направление в управлении персоналом. Школа научного менеджмента: сходство и различие взглядов Ф. Тейлора, Г. Гантта, Ф и Л. Гилбретов. Административная школа управления человеческими ресурсами. Роль М. Вебера в формировании практики управления персоналом. Гуманистические теории управления человеческими ресурсами: школа человеческих отношений, бихевиористская школа. Трансформация концепции управления персоналом в концепцию управления человеческими ресурсами: различие принципов и методов управления. Сферы профессиональной деятельности современного HR-менеджера. Национальные модели и особенности управления персоналом (общая характеристика российской, американской и японской моделей управления).

Тема 2. Человеческий ресурс: содержание, подходы, измерение

Человеческий ресурс в экономическом развитии. Уровни и направления формирования и использования человеческого ресурса. Подходы к трактовке человеческого развития. Особенности и различия систем управления персоналом и управления человеческими ресурсами. Задачи управления человеческими ресурсами. Трудовые ресурсы, трудовой потенциал: содержание, формирование, использование и измерение. Воспроизводство человеческих и трудовых ресурсов. Факторы, влияющие на формирование и развитие трудового потенциала. Трудовой потенциал предприятий и общества в целом. Человеческий капитал организации, его формирование и измерение отдачи от инвестиций. Факторы формирования

человеческого капитала. Персонал в системе формирования, обмена, развития и коррекции знаний. Инвестиции в человеческий капитал. Модель индивидуальной отдачи от инвестиций в человеческий капитал. Инвестиции фирмы в человеческий капитал.

Тема 3. Рынок труда как социально-экономическая система управления занятостью и безработицей

Рынок труда: сущность, классификация, теоретические концепции развития рынка труда, институционализация рынка труда. Занятость как экономическая категория. Структура занятости. Неформальная и нестандартная занятость населения. Государственные программы поддержки занятости населения. Качество рабочей силы и человеческий капитал. Теория образовательных сигналов на рынке труда. Безработица: определение, измерение, причины. Виды безработицы: фрикционная, структурная, циклическая, сезонная, скрытая. Уровень безработицы. Формула Оукена. Государственная политика в области занятости и безработицы.

МОДУЛЬ 2. СТРАТЕГИЯ И ТАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Тема 4. Стратегическое управление персоналом

Стратегия управления человеческими ресурсами и ее место в системе стратегического управления организацией. Этапы стратегического управления человеческими ресурсами компании. Алгоритм разработки стратегии управления персоналом. Компетентностный подход как основа стратегического управления человеческими ресурсами. Кадровые программы и кадровое администрирование. Принятие кадровых решений в системе стратегического управления. Инструменты формирования стратегии управления персоналом.

Тема 5. Организационные компоненты управления персоналом организации

Организационные структуры и особенности взаимодействия персонала. Соответствие типа организационной культуры типу организационной структуры. Концепция, принципы и методы управления персоналом. Принципы построения системы управления персоналом в организации. Система управления персоналом, ее место в организационной структуре, функциональные подсистемы. Современные функции службы управления персоналом. Содержание инновационной деятельности в управлении персоналом. Актуальные технологии в управлении персоналом (аутплейсмент, аутсорсинг и др.).

Тема 6. Коммуникационные процессы в управлении персоналом организации

Коммуникативное поведение в организации. Процесс обмена информацией в организации. Теории и типы лидерства в организациях. Рабочие группы, команды и командный менеджмент. Процесс формирования команды. Групповые нормы и поведение. Интерпретация стилей руководства. Конфликты и их влияние на поведение человека в организации. Виды конфликтов. Управление конфликтами в организации. Основы организационного поведения. Управление организационной культурой в организации. Корпоративная культура организации.

МОДУЛЬ 3. ИНСТРУМЕНТЫ И ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Тема 7. Кадровые процессы и технологии управления персоналом

Планирование и учет человеческих ресурсов организации. Категории планирования персонала. Маркетинг персонала. Технология отбора, набора и приема персонала. Внутренние и внешние источники привлечения персонала. Увольнение и сокращение персонала. Адаптация и ее виды. Управление

адаптацией персонала. Обучение и развитие как элементы современной системы управления персоналом. Деловая карьера: сущность, виды и этапы. Основные подходы в теории обучения. Виды обучения персонала. Обобщенная модель Д. Киркпатрика. Оценка и аттестация персонала. Цели аттестации персонала. Обеспечение безопасности и охраны труда. Документирование кадровой деятельности: состав и содержание кадровой документации. Личное дело сотрудника: структура, порядок ведения.

Тема 8. Экономика управления персоналом

Экономика формирования человеческих ресурсов организации. Экономика развития персонала организации. Экономика рабочего времени. Оценка производительности труда. Контроллинг и аудит в трудовой сфере. Основные функции контроллинга персонала в системе управления персоналом. Виды контроллинга персонала. Аудит персонала: направления, виды, особенности проведения. Служба управления человеческими ресурсами: структура, эффективность организации деятельности кадровой службы. Показатели оценки эффективности системы управления персоналом.

Тема 9. Организация, нормирование и регламентация труда в управлении персоналом организации

История развития научной организации труда. Организация процесса и материальных условий труда. Разделение и кооперация труда. Организация обслуживания рабочих мест, средств труда, предметов труда, работников. Нормирование как основа эффективной организации трудового процесса. Нормирование собственной трудовой деятельности и самоменеджмент.

Тема 10. Мотивация, стимулирование и оплата труда

Трудовая мотивация: содержание, факторы и механизм реализации. Модель управления мотивацией человека. Классификация потребностей.

Структура трудового мотива. Теории мотивации трудовой деятельности: инструментальная теория, теория X, Y, Z, содержательные и процессуальные теории мотивации. Отличия стимулирования от мотивации труда. Классификация стимулов трудовой деятельности. Методы стимулирования персонала. Структура современных мотивационных пакетов: концепция суммарного вознаграждения. Изменения в управлении вознаграждениями. Формы оплаты труда: базовая и стимулирующая часть. Переменные краткосрочные выплаты. Нематериальное вознаграждение. Эффективные инструменты управления суммарным вознаграждением персонала: грейдинг, система сбалансированных показателей.

Тема 11. Правовые аспекты управления персоналом

Система трудового права, способы и принципы правового регулирования. Субъекты трудового права, их права и обязанности. Социальное партнерство в сфере труда в РФ. Порядок заключения коллективного договора. Принципы социального партнерства. Трудовой договор: содержание, условия заключения, законодательные требования. Обязательные условия трудового договора. Дисциплина труда: содержание и правовое регулирование. Обеспечение безопасности и охраны труда.

Вопросы к экзамену

1. Персонал как объект управления. Основные характеристики персонала. Классификация персонала.
2. Классическое направление в теории управления персоналом: сходство и различие взглядов Ф. Тейлора, А. Файоля и М. Вебера.
3. Гуманистические теории управления человеческими ресурсами: школа человеческих отношений, бихевиористская школа.
4. Трансформация концепции управления персоналом в концепцию управления человеческими ресурсами: различие принципов и методов управления.

5. Национальные модели управления персоналом: факторы формирования и характерные особенности (американская, японская и российская модель).

6. Трудовые ресурсы общества и организации: содержание и измерение. Экономическая активность, неактивность населения. Уровень экономической активности, уровень занятости, уровень трудоспособности населения.

7. Трудовой потенциал: содержание, формирование, использование и измерение.

8. Человеческий капитал организации: формирование и измерение отдачи от инвестиций.

9. Кадровые стратегии. Формы реализации управления человеческими ресурсами в условиях стратегического развития организации.

10. Система управления персоналом, ее место в организационной структуре, функциональные подсистемы.

11. Управление поведением индивидов, факторы, влияющие на поведение работников.

12. Теории и типы лидерства в организациях.

13. Современная интерпретация стилей руководства в схеме Танненбаума-Шмитта. Решетка стилей руководства Р. Блейка и Д. Моутона.

14. Группа, рабочая группа, команда, процесс формирования команды, групповые нормы, групповое поведение, командный менеджмент.

15. Конфликты в организации: условия и причины, классификация, влияние на поведение человека в организации.

16. Организационная культура: типы, особенности и методы управления.

17. Маркетинг персонала: виды деятельности и направления маркетинга, цели. Внешний и внутренний маркетинг персонала.

18. Технология отбора, набора и приема персонала: этапы, источники привлечения, методы оценки кандидатов при найме.

19. Увольнение и сокращение персонала: общие правила, система мероприятий по высвобождению персонала.

20. Адаптация персонала в организации: содержание, виды, этапы, показатели эффективности адаптации персонала.

21. Деловая карьера: сущность, виды и этапы.

22. Обучение и развитие персонала. Оценка потребности в обучении. Классификация видов обучения.

23. Оценка персонала и оценка деятельности персонала: цели, подходы, методы и процедуры оценки персонала.

24. Аттестация как метод оценки персонала: цели, виды, методы, периодичность и этапы проведения.

25. Обеспечение безопасности и охрана труда. Основные положения действующего законодательства Российской Федерации об охране труда. Нормативные правовые акты по охране труда и ответственность за их соблюдение.

26. Экономика рабочего времени, его структура и методы исследования.

27. Оценка производительности труда. Показатели и методы измерения производительности труда. Факторы, влияющие на производительность труда.

28. Контроллинг и аудит в трудовой сфере: сущность, подходы и виды.

29. Служба управления человеческими ресурсами: содержание и направления деятельности, классификация задач. Система показателей оценки эффективности деятельности кадровой службы.

30. Нормирование собственной трудовой деятельности и самоменеджмент.

31. Трудовая мотивация: содержание, факторы и механизм реализации.

32. Классификация стимулов трудовой деятельности. Методы стимулирования персонала. 33. Заработная плата: причины различий в заработной плате. Формы и виды оплаты труда. Базовая ставка.

Компенсационные и стимулирующие выплаты. Тарифная система оплаты труда.

34. Общая классификация теорий мотивации трудовой деятельности: анализ отношения человека к труду, анализ потребностей человека, анализ ожиданий человека.

35. Структура современных мотивационных пакетов: базовая ставка, компенсационные и стимулирующие выплаты, переменные краткосрочные выплаты льготы, нематериальное вознаграждение.

36. Рынок труда: сущность, классификация, теоретические концепции развития рынка труда, институционализация рынка труда.

37. Занятость как экономическая категория. Структура занятости. Неформальная и нестандартная занятость населения. Государственные программы поддержки занятости населения.

38. Качество рабочей силы и человеческий капитал. Теория образовательных сигналов на рынке труда.

39. Инвестиции в человеческий капитал. Модель индивидуальной отдачи от инвестиций в человеческий капитал. Инвестиции фирмы в человеческий капитал.

40. Безработица: определение, измерение, причины. Виды безработицы: фрикционная, структурная, циклическая, сезонная, скрытая. Уровень безработицы. Формула Оукена.

41. Документирование кадровой деятельности: состав и содержание кадровой документации. Личное дело сотрудника: структура, порядок ведения.

Оценивание результатов вступительного испытания.

Критерии выставления балльной оценки по результатам испытания.

Оценивание результатов вступительных испытаний осуществляется на основе определения степени успешности прохождения вступительного

испытания. Общая оценка подсчитывается по 100 балльной шкале, максимальный балл присваивается при правильном ответе на все вопросы.

Категории заданий и присваиваемое количество баллов:

Спецификация заданий

Категория заданий	Количество заданий во вступительном испытании	Число баллов за правильный ответ на одно задание	Суммарное количество баллов
Категория А	15	2	30
Категория В	4	5	20
Категория С	2	25	50
ИТОГО			100

Задания категории А – Тест на выбор правильного ответа из 4-х предложенных

Задания категории В – В вопросах данного блока абитуриенту предлагается самостоятельно вписать вариант ответа.

Задание категории С – Свободный вопрос на заданную тему (необходимо подробно, опираясь на академические знания в данной предметной области, раскрыть вопрос. Приветствуется собственное мнение и анализ ситуации).

Все вопросы одной категории имеют одинаковое балльное значение, т.е. баллы распределяются равномерно и пропорционально по количеству правильно отвеченных вопросов относительно общего количества вопросов. При этом их распределение (количество баллов, присваиваемое за каждый правильный ответ) зависит от общего количества тестовых вопросов.

Соответственно, количество присвоенных по результатам вступительного испытания баллов снижается обратно пропорционально количеству неверных ответов. Претендовать на успешное прохождение вступительного испытания претенденты вправе при наборе 50 или более баллов.

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЭКЗАМЕНУ

Основная литература

1. Управление персоналом: учебник / Под ред. Михалкиной Е.В. – Ростов-на-Дону: Издательство ЮФУ, 2018.- 654 с.
2. Дуракова, И. В. Управление персоналом: учебник /И. Б. Дуракова, Л. П. Волкова, Е. Н. Кобцева. М.: ИНФРА-М, 2019. – 384.
3. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации. Стратегия, маркетинг, интернационализация. Учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. - М.: ИНФРА-М, 2018. - 304 с.
4. Управление человеческими ресурсами организации: теория, процессы, технологии: монография / Под ред. Михалкиной Е.В. – Ростов-на-Дону: Издательство ЮФУ, 2013. – 428 с.
5. Михалкина, Е. В. Управление человеческими ресурсами организации: методы исследования: монография/ Е.В. Михалкина, Е.М. Бортник Е, И.Б. Швец, Е.П. Костенко, Л.С. Скачкова, Е.В. Карташевич, Н.А. Косолапова, Е.А. Меньшенина, С.В. Бутова, Е.А. Яковлева, И.П. Маличенко, О.В. Несоленая, И.В. Кориненко, Т.Ю. Барина; под общ.ред. Михалкиной Е.В. - Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону: Изд-во Южного федерального университета, 2014. – 476 с.
6. Михалкина, Е. В. Экономика общественного сектора / Е.В. Михалкина. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», Ростов-на-Дону: Наука-Спектр, 2014 – 336 с.
7. Мотивация, стимулирование и оплата труда: учебник. – Ростов-на-Дону: Издательство ЮФУ, 2017. – 336 с.
8. Управление мотивацией персонала: подходы, модели, инструментарий: монография / Скачкова Л. С., Костенко Е. П., Бутова С.В., Михалкина Е. В. Ростов-на-Дону: Изд-во «Содействие-XXI век», 2015.- 226 с.

9. Костенко, Е. П., Михалкина, Е. В. История менеджмента: учебник. – Ростов-на-Дону: Издательство ЮФУ, 2014. – 606 с.

Дополнительная литература

1. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом / Т. Ю. Базаров. – М.: Академия, 2017. – 224 с.

2. Маслова, В. М. Управление персоналом: учебник и практикум / В. М. Маслова. – М.: Юрайт, 2019. - 496 с.

3. Захарова, Л. Н. Психология управления: учебное пособие. - М.: Логос, 2014. -374 с.

4. Дейнека, А. В., Беспалько В. А. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров.- М.: Дашков и К, 2013. - 389 с.

5. Михалкина, Е. В. Выпускники вузов: современные тренды рынка труда и проблемы качества / Е.В. Михалкина, Л.С. Скачкова // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2012. – №1. – С.38-43

7. Иванова, С. Кандидат, новичок, сотрудник. Инструменты управления персоналом, которые реально работают на практике - М.: Эксмо, 2010.

8. Мескон, М. Х. и др. Основы менеджмента - М.: Дело, 2010.

9. Михалкина, Е. В. Технология управления персоналом // Технологии современного менеджмента: теория и практика. Под ред. Чернышева М.А. Южный федеральный университет. – Ростов н/Д.: АкадемЛит. - 2010.

Специализированные журналы:

1. «Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России»,
2. «Управление персоналом»,
3. «Служба персонала»,
4. «Кадры»,
5. «Социальная защита»,

6. «Проблемы теории и практики управления»,
7. «Труд за рубежом»,
8. «Человек и труд».

Интернет-ресурсы

1. <http://www.elibrary.ru> – научная электронная библиотека
2. <http://www.libertarium.ru/library> – библиотека материалов по экономической тематике
3. <http://biblioclub.ru/> – электронная библиотека