

УТВЕРЖДЕНА
Приёмной комиссией
ФГБОУ ВПО
«Астраханский
государственный
университет»
08 сентября 2014 года, протокол № 16

ПРОГРАММА ВСТУПИТЕЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ
ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ,

для поступающих по направлению подготовки магистров

38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Магистерская программа – Управление персоналом

в 2015 году

АСТРАХАНЬ - 2014

1. Назначение вступительного испытания: измерение уровня подготовки по менеджменту абитуриентов, поступающих в АГУ на магистерскую программу по направлению «Управление персоналом».

2. Особенности проведения вступительного испытания:

- 2.1. форма вступительного испытания — собеседование.
- 2.2. продолжительность вступительного испытания — время на подготовку — 20 минут, время на ответ — 10 минут.
- 2.3. система оценивания — 100 балльная
- 2.4. решение о выставленной оценке принимается простым голосованием, сразу после ответа абитуриента.

3. Литература, рекомендуемая для подготовки к вступительному испытанию

3.1. Основная литература

1. Акмаева Р.И. Стратегический менеджмент: Учебник. Гриф УМО. Издательство «Волтерс Клувер», 2010.
2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами /под ред. С.К. Мордовина; [пер. с англ.] – 8-е изд. – СПб. : Питер, 2005.
3. Акмаева Р.И., Епифанова Н.Ш. Компенсационный менеджмент. Управление вознаграждением работников. Учебное пособие. – СПб.: Политехнический университет, 2012. – 416 с.
4. Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры: Учебник. – М.: Издательство «Финпресс», 2004. -288 с.
5. Менеджмент : Учеб. / О. С. Виханский, А. И. Наумов. - 4-е изд. ; перераб. и доп. - М. : Экономист, 2008. - 670 с. : ил.
6. Минева О. К. Оплата труда. Учебник. – М.: 2014.
7. Управление персоналом : Доп. УМО вузов России по образованию в области производственного менеджмента в качестве учеб. пособ. для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям / М. И. Бухалков. - М. : ИНФРА-М, 2005. - 368 с. - (Высшее образование).
8. Управление персоналом организации : Учебник / Под ред. А.Я.Кибанова. - 2-е изд. ; доп. и перераб. - М. : ИНФРА-М, 2007. - 638 с.
9. Хендерсон Р.И. Компенсационный менеджмент: Стратегия и тактика формирования заработной платы и других выплат пер. с англ. Н. Качанова др.; под науч. ред. Н.А. Горелова. — 8-е изд. — СПб. : Питер, 2004.
10. Шекшня С.В., Ермошкин Н.Н. Стратегическое управление персоналом в эпоху Интернета. – М., 2002.

3.2. Информационные ресурсы сети Интернет

www.ecsoman.edu.ru

Образовательный портал по экономике, социологии и менеджменту

Крупнейший российский проект по объединению как российских, так и зарубежных ресурсов по всем сферам управления. На данном портале имеются более 6 тыс. ссылок как на российские, так и зарубежные ресурсы для студентов, преподавателей и практикующих менеджеров.

www.aup.ru

Административно-управленческий портал

Помимо книг и статей по экономике, маркетингу и менеджменту на этом сайте можно найти нормативные документы, а также примеры бизнес-планов и других видов документации, необходимой для компании. Сайт содержит множество ссылок на страницы компаний, производящих маркетинговые исследования (в т.ч. примеры исследований).

www.cfin.ru

Корпоративный менеджмент

Масса полезной информации – полнотекстовые варианты учебников и статей по менеджменту и маркетингу, бухучету и налогообложению; ссылки на периодические издания и интернет-сайты по экономике, менеджменту и маркетингу. Также полезными могут быть ссылки на сайты компаний-разработчиков управленческого программного обеспечения.

Менеджмент [Электронный ресурс]: Учеб. / М. П. Переверзев, Н. А. Шайденко, Л. Е. Басовский. - М. : ИНФРА-М, 2004. - 1 электрон. диск (CD-ROM). - Систем. требования: в операционных системах Windows 5 и выше.

www.eup.ru

Образовательный портал

Новый проект по образовательным ресурсам. На портале представлены полнотекстовые версии многих учебных пособий, и другие полезные материалы для самообразования.

4. Перечень вопросов, составленных на основе программ подготовки бакалавров по направлению «Управление персоналом»

1. Сущность процесса управления человеческими ресурсами в современной организации.
2. Концепция развития управления персоналом в условиях рыночной системы.
3. Суть терминов «персонал», «кадры», «управление персоналом», «человеческие ресурсы».
4. Классификация персонала современной организации.
5. Суть концепций «управление трудовыми ресурсами», «управление персоналом», «управление человеческими ресурсами».
6. Инвестиции в управление персоналом и развитие человеческого капитала.
7. Значение первичной мотивации работников. Теории мотивации.
8. Сущность системы организационного обучения.
9. Сущность процесса планирования человеческих ресурсов в современной организации.
10. Управление конфликтами. Стили разрешения конфликтов.
11. Сущность компенсационного менеджмента. Управление вознаграждением персонала.
12. Понятие организации. Общая характеристика формальных, неформальных и сложных организаций.
13. Планирование и подготовка резерва руководителей.
14. Связь системы управления персоналом с целями организации.
15. Понятие о коммуникационном процессе. Методы преодоления коммуникационных барьеров.

16. Оптимизация труда руководителя и распределение полномочий. Технология делегирования полномочий.
17. Власть, влияние, лидерство. Характеристика этих понятий. Стили руководства.
18. Разделение и кооперация труда в современном производственном процессе.
19. Задачи и функции управления человеческими ресурсами. Особенности человеческих ресурсов.
20. Системы управления персоналом. Структура и функции службы управления персоналом. Соотношение линейных и функциональных полномочий при управлении персоналом.
21. Набор и наем персонала. Рекрутинг-менеджмент: краткая характеристика.
22. Понятие этики в современном управлении.
23. Компенсационный пакет современного предприятия: сущность и содержание, его элементы.
24. Мотивация и стимулирование труда. Основные определения. Виды стимулов. Теории мотивации.
25. Сущность КРІ в современных условиях.
26. Метод управления по целям (УПЦ) П. Друкера.
27. Стратегии управления персоналом: сущность, характеристика, классификации.
28. Корпоративная социальная ответственность: сущность, характеристика.
29. Характеристика организационной культуры.
30. Соотношение и взаимозависимость между стратегией персонала и стратегией организации.

5. Основные критерии оценивания ответа абитуриента

1. Знание теоретических основ управления персоналом.
2. Знание и понимание основных определений и понятий.
3. Умение систематизировать, классифицировать, правильно объяснять специфику управления персоналом на современных предприятиях.
4. Умение применять подходы менеджмента в управлении персоналом.

6. Соотношения критериев оценивания ответа абитуриента и уровня его знаний

<i>Уровни и подуровни знаний</i>	<i>Балл</i>
1. Знание теоретических основ управления персоналом	25
1) полное содержательное изложение материала	25-20
2) достаточное понимание излагаемого материала с отдельными неточностями	19-10
3) знание отдельных методологических основ менеджмента	9-5
4) отсутствие представлений о методологических основах менеджмента	4-0
2. Знание и понимание определений	25
1) полное изложение сущности дефиниций	25-20
2) достаточное понимание излагаемого материала с отдельными неточностями	19-10
3) знание отдельных элементов определений и понятий	9-5
4) отсутствие знания понятий и определений	4-0

<p>3. Умение систематизировать, классифицировать, правильно объяснять специфику управления человеческими ресурсами</p> <p>1) полное изложение фактического материала</p> <p>2) достаточное понимание материала с отдельными неточностями</p> <p>3) знание отдельных элементов управления персоналом в современной компании</p> <p>4) отсутствие знаний</p>	<p>25</p> <p>25-20</p> <p>19-10</p> <p>9-5</p> <p>4-0</p>
<p>4. Умение применять подходы менеджмента в управлении персоналом</p> <p>1) полное содержательное изложение материала</p> <p>2) достаточное понимание возможности применения подходов менеджмента по управлению персоналом</p> <p>3) знание отдельных элементов излагаемого материала</p> <p>4) отсутствие представлений о подходах менеджмента</p>	<p>25</p> <p>25-20</p> <p>19-10</p> <p>9-5</p> <p>4-0</p>