

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Астраханский государственный университет имени В.Н. Татищева»
(Астраханский государственный университет им. В.Н. Татищева)

УТВЕРЖДЕНА
Ученым советом АГУ
им. В.Н. Татищева
«31» октября 2022 года,
протокол №3

ПРОГРАММА ВСТУПИТЕЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ ПО
УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ,
для поступающих по направлению подготовки магистров
38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Магистерская программа - Управление персоналом в условиях цифровой
трансформации
в 2023 году

РАЗРАБОТАНА
Кафедрой менеджмента

от 30.08.2022 г. протокол № 1

УТВЕРЖДЕНА
Ученым советом факультета
экономики и управления

от 09.09.2022г. протокол №1

1. Назначение вступительного испытания: измерение уровня подготовки по управлению персоналом абитуриентов, поступающих в АГУ им. В.Н. Татищева на магистерскую программу «Управление персоналом» по направлению «Управление персоналом».

2. Особенности проведения вступительного испытания:

2.1 Форма вступительного испытания – собеседование.

2.2 Продолжительность вступительного испытания – 20 минут на одного претендента, из которых 10 минут отводится на подготовку ответа и 10 минут — для ответа экзаменационной комиссии.

2.3 Система оценивания – дифференцированная, стобалльная, в соответствии с критериями оценивания,

– «отлично» – 90-100 баллов,

– «хорошо» – 70-89 баллов,

– «удовлетворительно» – 60-69 баллов,

– «неудовлетворительно» – ниже 60 баллов.

2.4 Решение о выставленной оценке принимается простым голосованием.

3. Вопросы вступительного испытания для поступления в магистратуру по направлению «Управление персоналом»

1. Сущность процесса управления человеческими ресурсами в современной организации.
2. Суть концепций «управление трудовыми ресурсами», «управление персоналом», «управление человеческими ресурсами».
3. Суть терминов «персонал», «кадры», «управление персоналом», «человеческие ресурсы».
4. Классификация персонала современной организации.
5. Инвестиции в управление персоналом и развитие человеческого капитала.
6. Значение первичной мотивации работников. Теории мотивации.
7. Сущность системы организационного обучения.
8. Сущность процесса планирования человеческих ресурсов в современной организации.
9. Управление конфликтами. Стили разрешения конфликтов.
10. Планирование и подготовка резерва руководителей.
11. Связь системы управления персоналом с целями организации.
12. Власть, влияние, лидерство. Характеристика этих понятий. Стили руководства.
13. Задачи и функции управления человеческими ресурсами. Особенности человеческих ресурсов.
14. Структура и функции службы управления персоналом. Соотношение линейных и функциональных полномочий при управлении персоналом.
15. Набор и наем персонала.
16. Компенсационный пакет современного предприятия: сущность и содержание, его элементы.
17. Мотивация и стимулирование труда. Основные определения. Виды стимулов.

18. Стратегии руководства в современных условиях: основные стили поведения.
19. Формы и системы оплаты труда.
20. Система вознаграждений на основе КРІ.
21. Особенности вознаграждения труда топ-менеджеров.
22. Трудовые ценности россиян: результаты исследований.

3. Литература, рекомендуемая для подготовки к вступительному испытанию

3.1. Основная литература

1. Акмаева Р.И. Епифанова Н.Ш. Компенсационный менеджмент: Управление вознаграждением работников. Учебное пособие. Издательство «Политехнического университета», - СПб.: 2012.
2. Акмаева Р.И. Епифанова Н.Ш. Компенсационный менеджмент: Управление вознаграждением работников. Учебное пособие. – М.: Прометей. 2018. .
3. Ветлужских Е.Н. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Проактика / - 4-е изд. – М.: Альпина Паблицерз, 2010. – 148 с.
4. Каштанова Е.В. Управление персоналом: теория и практика. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом: Учебно-практическое пособие / Е.В. Каштанова. - М.: Проспект, 2013. - 64 с.
5. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 301 с.
6. Кибанов А.Я. Управление персоналом: Теория и практика. Организация профориентации и адаптации персонала: Учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов. - М.: Проспект, 2012. - 56 с.
7. Кибанов А.Я. Управление персоналом: Теория и практика. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала: Учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов. - М.: Проспект, 2013. - 80 с.
8. Кибанов А.Я. Управление персоналом: Теория и практика. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации: Учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов. - М.: Проспект, 2012. - 48 с.
9. Ловчева М.В. Управление персоналом: теория и практика. Делопроизводство в кадровой службе: Учебно-практическое пособие / М.В. Ловчева. - М.: Проспект, 2013. - 80 с.
10. Лукичева, Л.И. Управление персоналом: Учебное пособие / Л.И. Лукичева; Под ред. Ю.П. Анискина. - М.: Омега-Л, 2013. - 263 с.
11. Лукьянова Т.В. Управление персоналом: Теория и практика. Управление инновациями в кадровой работе: Учебно-практическое пособие / Т.В. Лукьянова. - М.: Проспект, 2012. - 72 с.
12. Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры: Учебник. – М.: Издательство «Финпресс», 2004. -288 с.
13. Оксинайд К.Э. Управление персоналом: теория и практика. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации: Учебно-практическое пособие / К.Э. Оксинайд. - М.: Проспект, 2012. - 64 с.
14. Яхонтова Е.С. Стратегическое управление персоналом: Учебное пособие / Е.С. Яхонтова. - М.: ИД Дело РАНХиГС, 2013. - 384 с.

3.2. Интернет-ресурсы:

1. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU – <http://elibrary.ru/>
2. Федеральный портал Российское образование –<http://www.edu.ru/>
3. Электронная библиотека учебников. <http://studentam.net/content/>
4. Информационно-правовая система «Гарант».
5. Информационно-правовая система «Консультант».

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 практические инструменты менеджмента в управлении персоналом.

Соотношения критериев оценивания ответа абитуриента и уровня его знаний

Уровни и подуровни знаний	Балл
1. Знание теоретических основ управления персоналом	20
1) полное содержательное изложение материала	20-15
2) достаточное понимание излагаемого материала с отдельными неточностями	15-10
3) знание отдельных методологических основ управления персоналом	10-5
4) отсутствие представлений о методологических основах управления персоналом	0
2. Знание и понимание определений	10
1) полное изложение сущности дефиниций	7-10
2) достаточное понимание излагаемого материала с отдельными неточностями	3-7
3) знание отдельных элементов определений и понятий	1-3
4) отсутствие знания понятий и определений	0
3. Умение систематизировать, классифицировать, правильно объяснять специфику управления человеческими ресурсами	40
1) полное изложение фактического материала	40-25
2) достаточное понимание материала с отдельными неточностями	25-15
3) знание отдельных элементов управления персоналом в современной компании	5-15
4) отсутствие знаний	0
4. Умение применять практические инструменты в управлении персоналом	30
1) полное содержательное изложение материала	30-20
2) достаточное понимание возможности применения практических инструментов в управлении персоналом	20-10
3) знание отдельных элементов излагаемого материала	10-5
4) отсутствие представлений о возможности применения практических инструментов в управлении персоналом	0