

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

УТВЕРЖДЕНО:
на заседании Ученого Совета
экономического факультета
протокол № 7
от «23» марта 2017 г.
Председатель совета



 Полшков Ю.Н.

ПРОГРАММА

вступительного испытания
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»
для поступающих на обучение
по образовательной программе магистратуры

Донецк, 2017

СОДЕРЖАНИЕ

1. Введение
2. Общие положения
3. Перечень вопросов для подготовки к сдаче вступительного испытания
4. Структура экзаменационного билета
5. Критерии оценивания письменных ответов на вступительном испытании
6. Список рекомендованной литературы

1. ВВЕДЕНИЕ

Целью вступительного испытания является оценка знаний, умений и навыков, необходимых для прохождения конкурса и выявление уровня владения общекультурными и профессиональными компетенциями для освоения программы магистра по направлению 38.04.03 «Управление персоналом» у конкурсанта.

Требования к уровню подготовки. Для успешного освоения образовательной программы магистратуры абитуриенты должны иметь базовое высшее образование по любому из направлений укрупненной группы направлений подготовки 38.00.00 «Экономика и управление» и способности к овладению знаниями, умениями и навыками в процессе изучения общенаучных дисциплин и дисциплин профессиональной подготовки. Обязательным условием является свободное владение государственным языком.

Характеристика содержания программы. Программа вступительного испытания имеет междисциплинарный синтетический характер и включает вопросы, которые в совокупности характеризуют требования к знаниям и умениям абитуриента, желающего продолжить обучение по образовательной программе «магистратура» по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Программа составлена на основе дисциплин цикла профессиональной подготовки бакалавра по управлению персоналом, включенных в соответствующую образовательную программу. Вместе с тем программа ориентируется на вопросы, изучаемые в дисциплинах общенаучного цикла, таких как экономическая теория, статистика, экономический и управленческий анализ.

Порядок проведения вступительного испытания определяется Положением о приемной комиссии ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», Правилами приема в ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» в 2017 году.

2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Программа вступительного испытания сочетает в себе материал теоретического и прикладного содержания и носит межпредметный синтетический характер, направленный на всестороннее выявление знаний, навыков и умений абитуриентов в применении профессиональных функций, соответствующих направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», к которым относятся аналитическая, плановая, организационная, учетно-статистическая, контрольная и информационная функции.

Программа составлена на основании дисциплин общей профессиональной и профессионально-практической подготовки образовательной программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»:

- «Экономика труда и социально-трудовые отношения»,
- «Основы охраны труда»,
- «Организация и нормирование труда»,
- «Кадровое делопроизводство»,
- «Рынок труда»,
- «Психология и физиология труда»,
- «Конфликтология»,
- «Анализ трудовых показателей»,
- «Управление оплатой труда»,
- «Управление трудовым потенциалом»,
- «Аудит персонала»,
- «Социология труда»,
- «Управление персоналом».

Перечень теоретических вопросов данной программы (в экзаменационном билете представлены в виде тестовых заданий), требует от абитуриента знаний по социально-экономическому содержанию функционирования и тенденций развития рынка труда в современных условиях, планированию и анализу трудовых показателей, управлению трудовыми ресурсами на всех уровнях экономической

системы; о принципах и содержании организации, нормирования и оплаты труда, методологических и научно-практических основах системы управления персоналом, концепциях развития трудового потенциала; об оценке деятельности управленческого состава и кадровой службы предприятия в современном обществе.

Расчетные тестовые задания (в экзаменационном билете представлены в виде задач) отличаются многоплановостью. С их помощью моделируются возможные производственные условия работы будущего экономиста по труду и социального работника в ситуациях, где необходимо найти оптимальное решение социально-трудовой проблемы и определить оценку ее сложившегося реального положения. Во время выполнения расчетных тестовых заданий претендент должен показать умение обобщать полученные теоретические и практические навыки на основе аналитических расчетов, знания нормативно-законодательных актов, аргументировано обосновывать управленческие решения в области социально-трудовых отношений на макро- и микроуровнях, а также в сфере социально-экономического управления деятельностью предприятия.

Порядок проведения экзамена определяется Положением о приемной комиссии ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», Правилами приема в ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» в 2017 году. В соответствии с этим вступительное испытание проводится в письменной форме. Экзаменационный билет состоит из двух видов заданий:

- 1) 12 тестовых вопросов теоретического характера;
- 2) 3 тестовых вопроса прикладного характера (задачи).

Экзаменационный билет выбирается абитуриентом в начале экзамена в процессе жеребьевки.

Продолжительность письменного экзамена – 2 часа (120 минут). Отсчет времени начинается после заполнения титульного листа и листа ответов. В процессе проведения вступительного испытания абитуриенту запрещается пользоваться учебниками, справочниками. Разрешается использование технических средств вычисления – калькуляторами.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К СДАЧЕ ВСТУПИТЕЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ

1. Труд как основа развития общества и ведущий фактор производства.
2. Современная концепция производительности труда. Факторы и резервы динамики производительности труда.
3. Заработная плата в рыночных условиях. Механизм регулирования и дифференциации заработной платы.
4. Система вознаграждений в сфере труда. Современные системы оплаты труда.
5. Методология планирования труда. Методические основы оценки трудовых показателей.
6. Современное понимание сущности социально-трудовых отношений. Стадии и факторы эволюции отношений в сфере труда.
7. Социально-трудовые отношения как система. Стороны и субъекты социально-трудовых отношений. Принцип функционирования и методы регулирования отношений в социально-трудовой сфере.
8. Государство как субъект социально-трудовых отношений, трансформация ее функций на этапе становления рыночной экономики. Государственное регулирование социально-трудовых отношений в условиях интеграции экономики.
9. Наемные работники, работодатели, их представительские органы на разных уровнях социально-трудовых отношений в государственном управлении.
10. Заключение коллективного договора как главная форма социального партнерства на уровне организации. Структура и основные положения коллективного договора. Порядок ведения переговоров при заключении коллективного договора.
11. Мониторинг социально-трудовой сферы: сущность, задачи, направления и информационная база.
12. Сущность понятий "качество жизни", "уровень жизни", их показатели и факторы.

13. Влияние условий труда на физиологические системы и функции человека. Рационализация трудовых движений работников.

14. Психология трудовой деятельности и познавательные процессы.

15. Сущность и факторы работоспособности. Профессиональная работоспособность. Полная, частичная и остаточная работоспособность.

16. Движущие силы и предел работоспособности. Методика изучения динамики работоспособности в системе производственных, физиологических и психологических показателей.

17. Современная концепция усталости. Показатели и стадии усталости: утомление, усталость, переутомление. Мероприятия по возобновлению работоспособности.

18. Особенности психических свойств и психического состояния человека в труде.

19. Работоспособность и ее регуляция. Показатели работоспособности и методы ее оценки.

20. Психофизиологическая характеристика монотонности и тяжести труда. Предпосылки появления монотонных работ и последствия монотонности.

21. Сущность и виды операторского труда. Система "человек - техника".

22. Тяжесть труда и проблемы производственного травматизма. Законодательная база защиты труда и здоровья работников.

23. Сенсорное и моторное поле на рабочем месте и требования относительно их компоновки. Сущность и факторы производственной среды. Адаптивные и неадаптивные факторы.

24. Физиологический и психологический пределы факторов производственной среды. Влияние условий труда на работоспособность и здоровье работников.

25. Физиологическое и психологическое обоснование направлений усовершенствования организации труда.

26. Профессиональная ориентация и производственное обучение кадров.

27. Трудовая операция и ее психофизиологический анализ.

28. Трудовые движения, их квалификации и принципы рационализации.

29. Режим труда и отдыха как механизм управления функционированием состояния работников и условия высокопроизводительного труда.

30. Виды режимов труда и отдыха и критерии их рациональности. Элементы проектирования режимов труда и отдыха.

31. Сущность и условия применения методов расчета времени на отдых.

32. Сущность и задачи профориентации и профотбора. Методы и этапы профотбора.

33. Профессиография и психодиагностика. Психологический профиль личности и профессии работника.

34. Сущность трудовых навыков и их физиологическое обоснование - рабочий динамический стереотип. Этапы формирования.

35. Производственное упражнение тренировки. Трудовые умения и этапы их формирования. Индивидуальный стиль деятельности: сущность и значение.

36. Сущность и значение нормирования труда. Место нормирования в организации труда. Объекты нормирования труда.

37. Трудовой процесс, его составляющие, методы исследования и основы рационализации.

38. Регулирование рабочего времени. Структуры сменного рабочего времени. Режимы труда и отдыха.

39. Методы изучения затрат рабочего времени.

40. Методы установления норм труда. Нормативные материалы для определения норм труда.

41. Организация нормирования труда на предприятии.

42. Организационно-экономическое значение трудоемкости продукции.

43. Сущность и задачи организации труда. Условия труда на производстве. Организация обслуживания рабочих мест.

44. Коллективные формы организации труда. Распределения и кооперация на предприятии.

45. Управление организацией труда на предприятии. Дисциплина и мотивация труда.

46. Определение статуса безработного и подходящей работы в нормативной базе МОТ и в Законе "О занятости населения".

47. Факторы дифференциации длительности и размеров помощи по безработице в регионе и в зарубежных странах.

48. Взаимосвязь безработицы и макроэкономических показателей. Практическое значение закона Оукена.

49. Источники формирования и направления использования Фонда общеобязательного государственного страхования на случай безработицы. Размер и порядок оплаты страховых взносов.

50. Виды помощи и социальных услуг, предоставляемых безработным согласно законодательству.

51. Виды и сущность социальных гарантий.

52. Влияние экономической глобализации и экономической конъюнктуры на особенности и тенденции в структуре занятости населения в регионе.

53. Инновационные технологии обслуживания безработных в центрах занятости.

54. Правовое обеспечение рынка труда и занятости. Конвенция Международной организации труда в сфере регулирования занятости. Регулирование занятости на региональном и отраслевом уровне.

55. Участие предприятий, учреждений и организации в реализации государственной политики занятости в соответствии с законом "О занятости населения". Анализ занятости населения по видам и формам занятости.

56. Понятие и показатели здорового или цивилизованного рынка труда. Функции рынка труда.

57. Пути выхода и вступления в состав наемной рабочей силы. Факторы, влияющие на объемы совокупного предложения рабочей силы.

58. Характеристика субъектов и средств государственного регулирования современного рынка труда. Причины и организационно-правовые аспекты жесткости рынка труда в регионе.

59. Условия применения и характеристика гибких форм занятости. Концепции полной, глобальной, принудительной и добровольной занятости населения.

60. Государственная стратегия и политика занятости населения в регионе. Активная и пассивная политика; мероприятия регулирования рынка труда.

61. Характеристика видов безработицы. Практическое значение дифференциации безработицы по видам. Методы определения и показатели уровня безработицы.

62. Факторы выбора индивидом объема предложения рабочего времени, интенсивности труда и качества рабочей силы на рынке труда.

63. Модели экономического развития, научные теории регулирования и типы моделей рынка труда на макро- и микроуровни.

64. Содержание и назначение программ занятости населения. Структура, цель деятельности, задачи и принципы деятельности государственной службы занятости как элемента инфраструктуры рынка труда.

65. Направления и показатели анализа состояния рынка труда. Критерии и показатели оценки эффективности государственной политики занятости.

66. Макроэкономические мероприятия и методы демографической политики. Основные аспекты изучения структуры населения и источника информации об этом. Естественное движение населения, его показатели и оценка.

67. Содержание, принципы и структура общего профессионального образования в регионе. Факторы конкурентоспособности рабочей силы.

68. Социально-экономическая сущность категории "трудовой потенциал", его структура. Система управления трудовым потенциалом, ее сущность и элементы. Методы управления трудовым потенциалом и их характеристика.

69. Инвестиции и методы определения эффективности инвестиций в человеческий капитал.

70. Человеческое развитие и его определение в концепции ПРООН. Показатели расчета индекса человеческого развития по методике ПРООН и методике региональных индексов.

71. Экономический рост и занятость, их влияние на человеческое развитие. Уровень жизни и человеческое развитие.

72. Факторы мотивации экономической активности населения.

73. Социально-экономическое значение и классификация государственных социальных стандартов.

74. Бедность в ее измерении и направления преодоления бедности в регионе. Деформации и проблемы управления общественной организацией труда во время перехода к рыночным отношениям.

75. Понятие, показатели и критерии экономической и социальной эффективности использования трудового потенциала. Условия и факторы повышения эффективности использования трудового потенциала.

76. Сущность, цели и функции управления персоналом. Ключевые понятия управления персоналом: управление, персонал, организация.

77. Содержание и задачи стратегии и политики управления персоналом организации. Нормативно-правовая база управления персоналом.

78. Информационное обеспечение управления персоналом. Финансовое обеспечение управления персоналом.

79. Структура персонала и методы ее анализа. Структура и назначение Классификатора профессий ДК 003-95. Структура и назначение Справочника квалификационных характеристик профессий работников.

80. Сущность, значение и механизмы мотивации персонала. Потребность и ценностные ориентации работников, влияющие на процесс мотивации трудового поведения.

81. Типы и причины конфликтов в организации. Управление конфликтной ситуацией. Формирование позитивного социально-психологического климата.

82. Служба персонала, ее функции, структура и основные задачи. Сотрудничество службы персонала с другими подразделениями организации.

83. Номенклатура дел по кадровому делопроизводству. Документационное обеспечение движения кадров. Компьютеризация кадрового делопроизводства.

84. Распределение ролей между линейными руководителями и службой персонала в решении заданий управления персоналом.

85. Знание руководителями психологии менеджмента как необходимой предпосылки эффективного управления персоналом.

86. Объективные и субъективные факторы изменения потребностей организации в персонале. Основные методы определения потребности организации в персонале.

87. Методы профессионального отбора персонала.

88. Развитие персонала как средство обеспечения его конкурентоспособности. Формы повышения квалификации и переподготовки работников организации.

89. Движение персонала в организации, его позитивные и негативные последствия. Показатели оборота, текучести и стабильности персонала. Методы расчета потерь от чрезмерного движения персонала.

90. Задачи и методы регулирования трудовой деятельности персонала. Текущее обслуживание и оперативное регулирование производственных и трудовых процессов.

91. Административные методы управления персоналом. Средства регламентирования должностных обязанностей работников. Содержание и назначение Правил внутреннего трудового распорядка.

92. Правовые аспекты регулирования рабочего времени и отпусков. Методы анализа эффективности использования рабочего времени.

93. Оценка персонала: сущность, задание, основные методы. Аттестация работников.

94. Сущность и показатели экономической эффективности управления персоналом.

95. Сущность и показатели социальной эффективности управления персоналом.

4. СТРУКТУРА ЭКЗАМЕНАЦИОННОГО БИЛЕТА

Экзаменационный билет включает 15 тестовых заданий (12 тестов теоретического характера и 3 теста - задачи), подготовленных согласно перечню экзаменационных вопросов и типовых задач.

Пример экзаменационного билета

УТВЕРЖДЕНО

на заседании Ученого совета
экономического факультета

протокол № 7 от 23.03.2017 г.

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования

«Донецкий национальный университет»

Экономический факультет

Вступительное испытание по	специальности
ОП	Магистратура
Форма обучения	очная, заочная
Направление подготовки	38.04.03 «Управление персоналом»

ВАРИАНТ № 22

1. К мотивационным характеристикам относятся:

1. потребности;
2. интересы;
3. конфликты;
4. мотивационный механизм.

2. Физиология труда - это раздел общей физиологии, изучающая:

1. психологические аспекты трудовой деятельности;
2. физиологические реакции организма на трудовую нагрузку;
3. потенциальные возможности психики работника.

3. Социальные конфликты - это:

1. высшая стадия развития противоречий в системе отношения людей, социальным группам, социальных институтов, общества в целом;
2. конфликты между отдельными людьми;
3. конфликты, возникающие в результате нарушения иерархических отношений.

4. Антропогенные факторы - это:

1. особенности среды, обусловленные присутствием человека и его трудовой деятельности;
2. элементы неживой природы;
3. элементы живой природы.

5. Труд - это:

1. сознательная целесообразная деятельность людей;
2. занятости населения;
3. взаимоотношения на рынке труда
4. изменение предметов труда;
5. ограниченная среда, в которой осуществляется процесс производства.

6. Для расчета какого показателя используется следующая схема: население трудоспособного возраста - неработающие инвалиды I и II групп трудоспособного возраста - неработающие льготные пенсионеры + работающие подростки + работающие пенсионеры:

1. трудовые ресурсы;
2. трудовой потенциал;

3. экономически активное население;
4. уровень занятости.

7. Выберите вариант, в котором в хронологическом порядке расположены этапы развития экономики труда:

1. донаучный, классический, современный;
2. донаучный, средневековый, современный;
3. средневековый, классический, современный;
4. донаучный, научный, современный.

8. Какая сторона (аспект) труда отражает взаимодействие работника со средствами производства:

1. психофизиологическая;
2. организационно-техническая;
3. организационно-экономическая;
4. социальная.

9. Конъюнктура рынка труда - это:

1. соотношение спроса и предложения на рынке труда;
2. взаимосвязь между работодателями и наемными работниками;
3. соотношение на рынке труда занятых и безработных;
4. соотношение спроса, предложения и цены на рынке труда.

10. По методологии МОТ населения подразделяется на:

1. экономически активное и экономически неактивное;
2. занятых и безработных;
3. трудоспособных и нетрудоспособных;
4. мужчин и женщин.

11. Какой из методов планирования производительности труда базируется на определении экономии работников в результате внедрения определенных мероприятий:

1. аналитический;
2. нормативный;
3. прямого счета;
4. по технико-экономическим факторам.

12. Сколько разделов профессий содержит классификатор профессий ДК 003-2005

1. 3.
2. 5.
3. 6.
4. 9.

13. Основное время обработки детали составляет 30 мин., вспомогательное время - 10 мин., в структуре оперативного времени организационное время занимает 1,5%, время на отдых и личные надобности - 4%, перерыв по организационно-техническим причинам - 2%. В этих условиях норма штучного времени в условиях машинно-ручных работ составит:

1. 40 минут;
2. 42,4 минуты;
3. 43,8 минут;
4. 30 минут.

14. За счет материально-технических факторов (внедрение новой техники) трудоемкость снижена на 4%; внедрение мероприятий по НОТ и улучшению условий труда обеспечило увеличение числа рабочих дней в году с 226 до 230 и продолжительности смен с 7,7 до 7,9 часов. За счет передовых методов труда и внедрения системы оплаты труда по конечным результатам производства производительность труда выросла на 1,2%.

Повышение производительности труда по совокупности всех названных факторов составит:

1. 5%;
2. 0%;
3. 8%.
4. 10%.

15. При потенциальном ВВП в 1400 млрд. усл.ед. фактический ВВП на начало года составлял 1330 млрд. усл.ед., а на конец года - 1295 млрд. усл.ед. Естественный уровень безработицы составляет 5%. На сколько процентов изменится уровень безработицы в течение года (используя закон Оукена):

1. 1%;
2. 2,5%;
3. 3%.
4. 0%.

Председатель приемной комиссии

С.В.Беспалова

Председатель экзаменационной комиссии

Ю.Н.Полшков

5. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПИСЬМЕННЫХ ОТВЕТОВ НА ВСТУПИТЕЛЬНЫХ ИСПЫТАНИЯХ

Результаты вступительного испытания оцениваются по 200-бальной системе от 100 до 200 баллов.

Шкала перевода полученных абитуриентом баллов в пятибалльную систему

200-бальная шкала	Пятибалльная шкала
0-123	«2» (неудовлетворительно)
124-155	«3» (удовлетворительно)
156-185	«4» (хорошо)
186-200	«5» (отлично)

Оценивание с 1-го по 12-е задания - каждый верный ответ на тестовое задание оценивается в 10 баллов. Максимально претендент может набрать 120 баллов.

Оценивание 13 задания - задача оценивается максимум в 15 баллов:

15 баллов – задача решена правильно, сделан полный точный вывод;

10 баллов – задача решена, но есть смысловые или арифметические ошибки в расчетах, при этом формулы указаны верно, вывод отсутствует;

5 баллов – задача не решена, но указаны верные формулы для расчета, вывода нет;

0 баллов – задача не решена, формулы для расчетов не указаны.

Оценивание 14 задания - задача оценивается максимум в 20 баллов:

20 баллов – задача решена правильно, сделан полный точный вывод;

15 баллов – задача решена, но есть смысловые или арифметические ошибки в расчетах, при этом формулы указаны верно, вывод отсутствует;

5 баллов – задача не решена, но указаны верные формулы для расчета, вывода нет;

0 баллов – задача не решена, формулы для расчетов не указаны

Оценивание 15 задания - задача оценивается максимум в 25 баллов:

25 баллов – задача решена правильно, сделан полный точный вывод;

15 баллов – задача решена, но есть смысловые или арифметические ошибки в расчетах, при этом формулы указаны верно, вывод отсутствует;

5 баллов – задача не решена, но указаны верные формулы для расчета, вывода нет;

0 баллов – задача не решена, формулы для расчетов не указаны.

В случае, если в **чистовике** работы есть исправления, зачеркивания неверных ответов на верные, то снимается **до 5 баллов** с каждого исправления.

Примечание. Абитуриенты, которые набрали 0 – 123 балла (по 200-бальной шкале) получают оценку «неудовлетворительно» и считаются теми, кто не прошел конкурс.

6. СПИСОК РЕКОМЕНДОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Основная литература:

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом: Учебно-практич. пособие для студентов экономю вузов и факультетов / А.Я. Кибанов, Л.В. Ивановская – М.: ПРИОР, 2009. – 352 с.
2. Кузнецов В. Охрана труда на предприятии / В. Кузнецов. – Харьков: Фактор, 2010. - 626 с.
3. Психология труда: учебник для вузов / Е.В. Маркова, Е.В. Конева – 2-е изд. – М.: Юрайт, 2011. – 354 с.
4. Лукьянченко Н.Д. Аудит персонала: учеб. пособие / Н.Д. Лукьянченко, В.Г. Шульга. –Донецк: ДонНУ, 2011. – 388 с.
5. Лукьянченко Н.Д. Мотивация персонала: учеб. пособие / Н.Д. Лукьянченко, Л.Л. Бунтовская. - Донецк: ДонНУ, 2004. – 324 с.
6. Лукьянченко Н.Д. Труд за рубежом: учеб. пособие / Н.Д. Лукьянченко, Е.С.Шилец и др. - Донецк: ДонНУ, 2003. – 265 с.
7. Лукьянченко Н.Д. Управление коллективными трудовыми спорами в системе социального партнерства: монография / Н.Д. Лукьянченко, Л.Л. Бунтовская, Е.А. Белова. – Донецк: ДонНУ, 2015. – 161 с.
8. Лукьянченко Н.Д. Физиология и психология труда: учеб. пособие / Н.Д. Лукьянченко, Л.Л. Бунтовская. - Донецк: ДонНУ, 2003. – 285 с.
9. Лукьянченко Н.Д. Экономика труда и социально-трудовые отношения: учеб. пособие / Н.Д. Лукьянченко, Н.А. Балтачеева и др. – Донецкий национальный университет. – Донецк: ДонНУ, 2008. – 319 с.
10. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение / Е.Б. Моргунов – М.: Бизнес-школа «Интел-синтез», 2010. – 264 с
11. Нормирование труда: Учебник / Н.Д. Лукьянченко, Т.И. Копытина. - Донецк: ДонНУ, 2004. – 214 с.
12. Трофимов, Н.С. Современное управление персоналом организации / Н.С. Трофимов - СПб.: Канди, 2008. – 674 с

13. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – 3-е издание, дополн. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 638с.

14. Управление конфликтами: Учебник / Н.Д. Лукьянченко, Л.Л. Бунтовская, Н.А. Балтачеева и др. - Донецк: ДонНУ, 2012. – 308 с.

15. Шилец Е.С. Теория и практика стратегического управления человеческими ресурсами в условиях глобальной конкуренции: монография / Е.С.Шилец. – Донецк: ДонНУ, 2011. – 400 с.

Дополнительная литература:

1. Дятлов В.А. Управление персоналом: Учебное пособие для студентов экономических вузов и факультетов / В.А. Дятлов, А.Л. Кибанов, В.Т. Пихало – М.: «Издательство ПРИОР», 1998. - 512 с.

2. Десслер Г. Управление персоналом / Пер. с англ., 9-е издание. – М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2004. – 349 с.

3. Белоусов А.В. Кадровая политика предприятия: теория и практика / А.В. Белоусов, В.Н. Назаренко, Л.В. Батченко, Г.П. Стрюковский // Менеджер. Вестник Донецкой государственной академии управления. – 2009. –№ 2(4). – С.54-67.

4. Борисова Е.А. Оценка и аттестация персонала: практическое пособие по проведению аттестации персонала / Е.А. Борисова – СПб.: Питер, 2009. – 381с.

5. Еськов А.Л. Управление рабочим временем на крупном промышленном предприятии: проблемы и пути их реализации / А.Л. Еськов – Донецк: ИЭПИ НАН Украины, 2010. – 263 с.

6. Калениченко Л. Система «человек – техника». Целевой подход к подготовке профессиональных руководителей в системе повышения квалификации кадров / Л. Калениченко // Персонал. – 2012. – №3. – С. 60-64.

7. Кляйнманн М. Ассесмент-центр. Современные технологии оценки персонала / М. Кляйнманн – М.: Гуманитарный центр, 2009. – 128 с.

8. Магура М.И. Организация обучения персонала компании / М.И. Магура, М.Б. Курбатова – М.: Бизнес-школа ИНТЕЛ-СИНТЕЗ, 2003. – 244 с.

9. Одегов Ю. Управление персоналом: Нужны квалифицированные специалисты / Ю. Одегов, Л. Карташова // Человек и труд. – 2004. – №6. – С. 87-91.
10. Обзор систем, методов и методик оценки персонала. / О. Гаврилова. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.it-basis.ru>
11. Оценка персонала / Д.Поляков. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.cfin.ru/management/people/dev_val/personal_estimation.shtml
12. Стрижов С. Повышение квалификации управленческих кадров: опыт США / С. Стрижов // Персонал. – 2008. – №1. – С. 33-42.
13. HR-практика. Управление персоналом: как оно есть на самом деле / О. Свергун, Ю. Пассе, Д. Дьякова, А. Новикова. – СПб.: Питер, 2005. – 320с.
14. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации / С.В. Шекшня. – М.: ЮНИТИ, 2009. – 355с.
15. Щекин Г.В. Теория и практика управления персоналом: Учеб.-метод. пособ. / Г.В. Щекин. – 2-е изд., стереотип. – К.: МАУП, 2003. – 280 с.: ил.

УТВЕРЖДЕНО:
на заседании Ученого совета
экономического факультета
протокол № 7 от «23» марта 2017 г.
Председатель Ученого совета

_____ Полшков Ю.Н.

КРИТЕРИИ
оценки знаний абитуриентов
при проведении вступительного испытания
по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»
для поступающих на обучение по образовательной программе «магистратура»

Результаты вступительного испытания оцениваются по 200-бальной системе от 100 до 200 баллов.

Шкала перевода полученных абитуриентом баллов в пятибалльную систему

200-бальная шкала	Пятибалльная шкала
0-123	«2» (неудовлетворительно)
124-155	«3» (удовлетворительно)
156-185	«4» (хорошо)
186-200	«5» (отлично)

Оценивание с 1-го по 12-е задания - каждый верный ответ на тестовое задание оценивается в 10 баллов. Максимально претендент может набрать 120 баллов.

Оценивание 13 задания - задача оценивается максимум в 15 баллов:

- 15 баллов – задача решена правильно, сделан полный точный вывод;
- 10 баллов – задача решена, но есть смысловые или арифметические ошибки в расчетах, при этом формулы указаны верно, вывод отсутствует;
- 5 баллов – задача не решена, но указаны верные формулы для расчета, вывода нет;
- 0 баллов – задача не решена, формулы для расчетов не указаны.

Оценивание 14 задания - задача оценивается максимум в 20 баллов:

- 20 баллов – задача решена правильно, сделан полный точный вывод;
- 15 баллов – задача решена, но есть смысловые или арифметические ошибки в расчетах, при этом формулы указаны верно, вывод отсутствует;
- 5 баллов – задача не решена, но указаны верные формулы для расчета, вывода нет;
- 0 баллов – задача не решена, формулы для расчетов не указаны.

Оценивание 15 задания - задача оценивается максимум в 25 баллов:

- 25 баллов – задача решена правильно, сделан полный точный вывод;
- 15 баллов – задача решена, но есть смысловые или арифметические ошибки в расчетах, при этом формулы указаны верно, вывод отсутствует;
- 5 баллов – задача не решена, но указаны верные формулы для расчета, вывода нет;
- 0 баллов – задача не решена, формулы для расчетов не указаны.

В случае, если в **чистовике** работы есть исправления, зачеркивания неверных ответов на верные, то снимается **до 5 баллов** с каждого исправления.

Примечание. Абитуриенты, которые набрали 0 – 123 балла (по 200-бальной шкале) получают оценку «неудовлетворительно» и считаются теми, кто не прошел конкурс.