

**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 № 6

от «15» февраля 2018 г.

Председатель Ученого совета



Полшков Ю.Н.

ПРОГРАММА

**вступительного испытания
для абитуриентов, поступающих на обучение
по образовательной программе
магистратуры
на направление подготовки
38.04.03 «Управление персоналом»**

Донецк, 2018

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

1. Введение	3
2. Общие положения	4
3. Перечень вопросов для подготовки к сдаче вступительного испытания	5
4. Образец экзаменационного билета	.12
5. Критерии оценивания вступительных испытаний	14
6. Список рекомендуемой литературы	15

1. ВВЕДЕНИЕ

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

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 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.

Требования к уровню подготовки. На обучение по образовательной программе магистратуры по направлению «Управление персоналом» принимаются абитуриенты, освоившие образовательную программу бакалавриата или специалитета и поступающие с родственных направлений: 38.03.01 Экономика, 38.03.02 Менеджмент, 38.03.04 Государственное и муниципальное управление, 38.03.05 Бизнес-информатика, 38.03.06 Торговое дело, 38.03.07 Товароведение, а также должны иметь способности к овладению знаниями, умениями и навыками в области общеэкономических и профессиональных знаний.

Порядок проведения вступительного испытания определяется Положением о приемной комиссии Донецкого национального университета.

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».

Порядок проведения экзамена определяется Положением о приемной комиссии ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», Правилами приема в ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» в 2018 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).

Продолжительность письменного экзамена – 2 часа (120 минут). Отсчет времени начинается после заполнения титульного листа бланка письменных 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. Психологический профиль личности и профессии работника. Профессиография и психодиагностика.

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. Распределение 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. ОБРАЗЕЦ 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 № 6 от 15.02.2018 г.

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования

«Донецкий национальный университет»

Экономический факультет

Вступительное испытание по	профильному предмету
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 аттестационной комиссии

В.В. Дудник

5. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ВСТУПИТЕЛЬНЫХ ИСПЫТАНИЙ

Максимальное количество баллов, полученных за решение тестовых заданий, составляет **100 баллов**.

Оценивание с 1-го по 12-е задания - каждый верный ответ на тестовое задание оценивается в 5 баллов. Максимально за теоретические тесты можно набрать **60 баллов**.

Оценивание 13 задания - задача оценивается максимум в **5 баллов**:

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

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

2 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 **10 баллов**:

10 – 8 - баллов – задача решена правильно, сделан полный точный вывод;

7 - 5 баллов – задача решена, но есть смысловые или арифметические ошибки в расчетах, при этом формулы указаны верно, вывод отсутствует;

4 - 2 баллов – задача не решена, но указаны верные формулы для расчета, вывода нет;

1 -0 баллов – задача не решена, формулы для расчетов не указаны

Оценивание 15 задания - задача оценивается максимум в **15 баллов**:

15 - 12 баллов – задача решена правильно, сделан полный точный вывод;

11 - 9 баллов – задача решена, но есть смысловые или арифметические ошибки в расчетах, при этом формулы указаны верно, вывод отсутствует;

8 - 4 баллов – задача не решена, но указаны верные формулы для расчета, вывода нет;

3- 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.

Шкала перевода полученных абитуриентом баллов в пятибалльную систему

100-балльная шкала	Пятибалльная шкала
0-59	«2» (неудовлетворительно)
60-74	«3» (удовлетворительно)
75-89	«4» (хорошо)
90-100	«5» (отлично)

Абитуриенты, получившие оценку «неудовлетворительно» (0-59 баллов по 100-балльной шкале) к дальнейшему конкурсу не допускаются.

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 № 6 от «15» февраля 2018 г.
Председатель Ученого совета

_____ Полшков Ю.Н.

КРИТЕРИИ оценивания вступительного испытания для абитуриентов, поступающих на обучение по образовательной программе магистратуры 38.04.03 «Управление персоналом»

Максимальное количество баллов, полученных за решение тестовых заданий, составляет **100 баллов**.

Шкала перевода полученных абитуриентом баллов в пятибалльную систему

100-балльная шкала	Пятибалльная шкала
0-59	«2» (неудовлетворительно)
60-74	«3» (удовлетворительно)
75-89	«4» (хорошо)
90-100	«5» (отлично)

Абитуриенты, получившие оценку «неудовлетворительно» (0-59 баллов по 100-балльной шкале) к дальнейшему конкурсу не допускаются.

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

Оценивание с 1-го по 12-е задания - каждый верный ответ на тестовое задание оценивается в 5 баллов. Максимально за теоретические тесты набирается **60 баллов**.

Оценивание 13 задания - задача оценивается максимум в **5 баллов**:

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

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

2 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 **10 баллов**:

10 – 8 - баллов – задача решена правильно, сделан полный точный вывод;

7 - 5 баллов – задача решена, но есть смысловые или арифметические ошибки в расчетах, при этом формулы указаны верно, вывод отсутствует;

4 - 2 баллов – задача не решена, но указаны верные формулы для расчета, вывода нет;

1 - 0 баллов – задача не решена, формулы для расчетов не указаны

Оценивание 15 задания - задача оценивается максимум в **15 баллов**:

15 - 12 баллов – задача решена правильно, сделан полный точный вывод;

11 - 9 баллов – задача решена, но есть смысловые или арифметические ошибки в расчетах, при этом формулы указаны верно, вывод отсутствует;

8 - 4 баллов – задача не решена, но указаны верные формулы для расчета, вывода нет;

3- 0 баллов – задача не решена, формулы для расчетов не указаны.