

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

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

Экономический факультет



ПРОГРАММА
профильного экзамена
для абитуриентов, поступающих на обучение
по образовательной программе

МАГИСТРАТУРЫ
на направление подготовки

38.04.03 Управление персоналом

Донецк, 2020

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

| | |
|--|----|
| Введение..... | 3 |
| 1. Объем требований для поступающих на направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом..... | 10 |
| 2. Порядок проведения и критерии оценивания (по 100-балльной шкале | 19 |
| 3. Образец экзаменационного билета..... | 21 |
| 4. Список рекомендуемой литературы | 23 |

ВВЕДЕНИЕ

Цель вступительного испытания – установить уровень знаний и умений, необходимых для освоения образовательной программы магистратуры, а также для прохождения конкурса.

Междисциплинарный характер экзамена обеспечивается взаимосвязью профессиональных дисциплин, изученных в бакалавриате.

Поступающий в магистратуру должен обнаружить наличие базовых профессиональных компетенций, предусмотренных образовательным стандартом по направлению 38.03.03 Управление персоналом:

- способность формировать мировоззренческую позицию на основе владения философскими знаниями;
- способность применять основы экономических знаний в различных сферах деятельности;
- способность применять основы правовых знаний в различных сферах деятельности;
- способность к самоорганизации и самообразованию, саморазвитию и самореализации, использованию творческого потенциала в условиях динамично меняющейся глобальной среды;
- способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу, обобщению, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения;
- способность анализировать социально-значимые проблемы и процессы, происходящие в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем;
- способность создавать условия для полноценной социальной и профессиональной деятельности на основе применения методов и средств физической культуры;
- знание основ современного философского мировоззрения и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом; умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организаций;

- способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации;
- способность к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; культура мышления; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения;
- способность анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, умение использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовность нести ответственность за их результаты;
- способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности;
- знание основ кадровой политики организации, основ разработки и реализации концепции управления персоналом, формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного работника, основ стратегического управления персоналом, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике;
- знание методов проведения мониторинга и оценки конкурентоспособности человеческих ресурсов на рынке труда, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала, кадрового аудита, планирования и контроллинга и умение применять их на практике;
- знание основ найма персонала, разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умение разрабатывать программы и процедуры профессионального подбора и отбора кандидатов на вакантные должности, применять технологии текущей деловой оценки и аттестации персонала, навыки получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала;

- знание основ экономики труда, организации труда и рабочего места, разработки и внедрения норм труда, планирования и использования рабочего времени, навыки проведения анализа работ и рабочих мест, оптимизации норм труда, способность эффективной организации групповой работы на основе знаний процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике;
- знание и умение применять на практике основы управления трудовой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, разработки стратегии профессионального развития персонала, программ профориентации, трудовой, профессиональной и социальной адаптации персонала, видов, форм и методов обучения персонала, профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации и стажировки персонала, организации работы с кадровым резервом;
- знание принципов, основ формирования системы мотивации и стимулирования труда, разработки программ повышения лояльности персонала, в том числе навыки анализа и планирования затрат на оплату труда, проектирования форм и систем оплаты труда, формирования и использования фонда оплаты труда, применения дисциплинарных взысканий, навыки оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умение применять их на практике;
- навыки анализа и планирования экономических показателей производственно-хозяйственной деятельности организации и показателей по труду, в том числе оценки результатов и эффективности труда, анализа состава и движения кадров, а также навыки разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению;
- знание основ разработки, внедрения управленческой и кадровой документации, оптимизации документооборота, схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, навыки разработки и внедрения организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных

нормативных актов, касающихся социально-трудовых отношений и организации труда;

- навыки расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха, а также технологиями управления безопасностью труда персонала, знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонал);
- навыки анализа и мониторинга спроса и предложения на рынке труда, цены рабочей силы, тенденций развития внутреннего и внешнего рынков труда, расчета системы показателей статистики рынка труда и умение применять их на практике;
- навыки анализа и мониторинга конкурентоспособности организации в области подбора и привлечения персонала;
- умение производить расчеты численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации, рассчитывать дополнительную потребность в персонале различных профессионально-квалификационных групп, навыки сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации;
- знание методов анализа трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, изучения профессиональных, деловых и личностных качеств работников и умение применять их на практике;
- умение проводить анализ специфических и рыночных рисков, которые связаны с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений;
- знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации, умение применять на практике методы оценки эффективности системы мотивации труда, материального и нематериального стимулирования в организации;

- способность формировать бюджет затрат на персонал, контролировать его исполнение, навыки контроля за использованием рабочего времени;
- знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов и правил поведения в области управления персоналом, проектировать мероприятия по формированию и развитию организационной культуры, умение составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях);
- способность взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы, применение программных средств обработки деловой информации, навыки работы со специализированными кадровыми компьютерными программами;
- способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, навыки анализа и диагностики состояния социально-трудовой сферы организации, составления и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации;
- способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива;
- знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, навыки диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации, умение применять современные методы преодоления сопротивления персонала организационным изменениям в организации;
- умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации, а также навыки диагностики организационной культуры и умение применять их на практике;

- навыки самоуправления и самостоятельного обучения и готовность транслировать их своим коллегам;
- знание основ регулирования и оптимизации социально-трудовых отношений, принципов социального партнерства в сфере труда;
- знание основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного анализа), умение применять методы построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования;
- знание основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способность вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом;
- умение применять методики проведения оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала;
- навыки разработки и участия в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в области решения задач управления персоналом, знание технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умение использовать их на практике;
- навыки организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом.

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 Магистерской программе Управление персоналом.

Требования к уровню подготовки. На обучение по Магистерской программе 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 ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ».

1. ОБЪЕМ ТРЕБОВАНИЙ ДЛЯ ПОСТУПАЮЩИХ НА НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Программа вступительного испытания по специальности 38.04.03 Управление персоналом имеет междисциплинарный синтетический характер и включает вопросы, отражающие знания и умения абитуриента, желающего продолжить обучение по Магистерской программе Управление персоналом.

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

Вместе с тем программа ориентируется на вопросы, изучаемые в дисциплинах общенаучного цикла, таких как «Политэкономия», «Региональная экономика», «Макроэкономика», «Микроэкономика», «Экономика предприятия», «Менеджмент», «Мировая экономика», «Маркетинг», «Статистика», «Бухгалтерский учет и анализ», «Финансы, деньги и кредит»,

Программа профильного экзамена 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» (Магистерская программа: Управление персоналом), к которым относятся аналитическая, плановая, организационная, учетно-статистическая, контрольная и информационная функции.

Политэкономия

Предмет и метод политической экономии. Производство материальных благ и услуг. Продукт и характер труда. Экономические потребности и интересы. Социально-экономическое устройство общества. Экономическая система и законы ее развития. Товарная форма организации общественного производства. Товар и деньги. Капитал: процесс производства и накопление. Рабочая сила и заработная плата. Рынок: сущность, функции и условия функционирования. Домохозяйство в системе экономических отношений. Предприятие как товаропроизводитель. Валовой доход и

прибыль. Отраслевые особенности производства и функционирование капитала. Формы прибыли, процент и рента. Общественное воспроизводство. Общий продукт и его основные формы. Экономическое развитие. Занятость, воспроизводство рабочей силы и его регулирование государством. Государство и его экономические функции. Современные экономические системы. Особенности развития трансформационных экономик. Сущность и структура мирового хозяйства. Формы международных экономических отношений.

Региональная экономика

Предмет, методология и задачи курса региональной экономики. Закономерности, принципы, факторы размещения производительных сил. Экономическое районирование и территориальная структура народного хозяйства. Предпосылки размещения производительных сил и формирования экономики регионов. Регион в системе разделения труда. Суть, цель и задачи региональной экономической политики страны. Механизм реализации региональной экономической политики. Хозяйственный комплекс, особенности структуры и трансформация в рыночных условиях. Экономика как единство региональных социально-экономических систем. Новые формы регионального развития производительных сил. Экономика регионов: состояние и перспективы развития. Факторы устойчивого развития производительных сил.

Макроэкономика

Введение в макроэкономику: предмет и метод. Система национального счетоводства и макроэкономические показатели. Товарный рынок и его механизм. Рынок труда. Рынок денег и инфляционный механизм. Потребление домохозяйств и частные инвестиции в системе совокупных расходов. Совокупные расходы и равновесный объем национального производства (ВВП). Государство как субъект макроэкономического регулирования. Бюджетно-налоговая (фискальная) политика государства и ее механизм. Денежно-кредитная (монетарная) политика и ее механизм. Общее равновесие национальной экономики. Экономическая динамика.

Микроэкономика

Предмет и метод микроэкономики. Проблема выбора. Теория спроса и предложения. Рыночное равновесие цен, спроса и предложения. Проблема стабильности в микроэкономике. Эластичность спроса и предложения. Теория предельной полезности и поведения потребителя. Издержки и прибыль. Производственная функция и основы теории производства. Рынок совершенной конкуренции. Правило максимизации прибыли. Монопольный рынок. Антимонопольное регулирование. Монополистическая конкуренция: теория, особенность, проблемы эффективности. Олигополия, особенности функционирования. Ценообразование в условиях олигополии. Общая характеристика рынков факторов производства

Экономика предприятия

Предприятие как субъект рыночных отношений. Среда функционирования предприятия. Управление предприятием и его структура. Персонал предприятия, производительность и оплата труда. Основной капитал предприятия. Оборотный капитал предприятия. Технико-технологическая база и производственная мощность предприятия. Инвестиционно-инновационная деятельность предприятия. Организация операционной деятельности. Обоснование производственной программы. Расходы на продукцию (себестоимость). Финансово-экономические результаты деятельности субъектов хозяйствования.

Менеджмент

Понятие и сущность менеджмента. Методология менеджмента и управлентческие решения. Процесс управления в организации. Планирование как общая функция менеджмента. Организационная деятельность как общая функция менеджмента. Мотивация как функция менеджмента. Контроль и регулирование как общие функции управления. Руководство и лидерство. Информация и коммуникации в менеджменте. Эффективность менеджмента.

Мировая экономика

Международная экономическая система. Международные экономические отношения. Мировой рынок товаров и услуг. Мировой финансовый рынок. Прямые

инвестиции и международное производство. Международный кредит. Мировой рынок труда. Международная трудовая миграция. Мировая валютная система. Международные расчеты. Платежный баланс и макроэкономическое равновесие. Международная региональная интеграция. Глобализация экономического развития

Маркетинг

Сущность маркетинга и его современные концепции. Маркетинговые исследования. Маркетинговая товарная политика предприятия. Маркетинговая ценовая политика предприятия. Маркетинговая политика распределения. Маркетинговая политика коммуникаций. Планирование и программирование маркетинговой деятельности. Организация маркетинговой деятельности предприятия. Контроль маркетинговой деятельности предприятия

Статистика

Методологические основы статистики. Статистическое наблюдение. Сводка и группировка статистических данных. Обобщающие статистические показатели. Анализ рядов распределения. Выборочный метод. Анализ концентрации, дифференциации и сходства распределений. Статистические методы измерения взаимосвязей. Анализ интенсивности динамики. Анализ тенденций развития и колебаний. Индексный метод. Представление статистических данных: таблицы, графики, карты.

Бухгалтерский учет и анализ

Теоретические основы бухгалтерского учета. Документация и документооборот. Счета и двойная запись. Учетные регистры и формы бухгалтерского учета. Учет основных хозяйственных процессов. Финансовая отчетность предприятия. Сущность, содержание и виды экономического анализа. Организационноинформационное обеспечение экономического анализа. Метод и методика экономического анализа. Экономический анализ основных показателей деятельности. Анализ финансовой отчетности предприятия.

Финансы, деньги и кредит

Сущность финансов, их функции и роль. Генезис и эволюция финансов. Финансовая система государства. Финансовый механизм. Финансовая политика. Налоги и налоговая система. Бюджет и бюджетная система. Местные финансы и межбюджетное выравнивание. Социальные внебюджетные фонды. Финансы субъектов хозяйствования. Финансы домашних хозяйств. Страхование и страховой рынок. Финансовый рынок. Финансовый менеджмент. Финансовая безопасность государства. Международные финансы. Сущность и функции денег. Количественная теория денег и современный монетаризм. Денежный оборот и денежная масса. Денежный рынок. Денежные системы. Инфляция и денежные реформы. Кредит в рыночной экономике. Финансовые посредники денежного рынка. Центральный банк. Коммерческие банки. Валютный рынок и валютные системы. Международные валютно-кредитные учреждения и формы их сотрудничества с государствами.

Управление персоналом

Методологические аспекты управления персоналом. Стратегия и политика управления персоналом организации. Ресурсное обеспечение управления персоналом. Служба персонала и кадровое делопроизводство. Планирование и формирование персонала. Развитие персонала. Управление процессами движения персонала. Регулирование трудовой деятельностью персонала. Оценка персонала. Управление рабочим временем работников. Создание благоприятных условий труда. Мотивация и стимулирование персонала. Социальное партнерство в организации. Эффективность кадрового менеджмента.

Экономика труда и социально-трудовые отношения

Объект, предмет и задачи дисциплины. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества. Рынок труда и его регулирование. Социальнотрудовые отношения занятости. Организация и нормирование труда. Производительность и эффективность труда. Планирование труда. Политика доходов и оплата труда. Анализ, отчетность и аудит в сфере труда. Социально-трудовые отношения как система. Социальное партнерство. Мониторинг социально-трудовой сферы как инструмент регулирования и совершенствования социально-трудовых отношений.

Международная организация труда и ее влияние на развитие социально-трудовых отношений.

Рынок труда

Рынок труда в экономической системе, его сущность и функции. Механизмы саморегулирования и функционирования рынка труда. Индивидуальное и совокупное предложение на рынке труда. Индивидуальный и совокупный спрос на рабочую силу. Занятость населения. Безработица, ее формы и причины. Гибкий рынок труда. Внутрифирменный рынок труда. Регулирование рынка труда. Международное сотрудничество и интеграция в мировой рынок труда.

Охрана труда

Производственная среда и ее влияние на человека. Предмет и задачи дисциплины. Условия труда на производстве, их классификация и нормирование. Производственные вредности, методы защиты человека от их негативного влияния. Анализ и профилактика профзаболеваний и производственного травматизма. Основы техники безопасности. Правовое и нормативное регулирование охраны труда. Государственное управление охраной труда. Организация охраны труда на производстве. Экономические аспекты охраны труда.

Конфликтология

История возникновения и развития конфликтологии как науки. Природа конфликта. Аналитика и динамика конфликта. Управление конфликтами. Методы и механизмы разрешения конфликтов. Рациональное поведение в конфликте. Трудовые конфликты в сфере социально-трудовых отношений. Факторы формирования протестных настроений работников и формы трудовых конфликтов. Порядок и процедуры регулирования трудовых споров (конфликтов). Предупреждение и профилактика трудовых конфликтов. Зарубежный опыт управления коллективными трудовыми спорами

Управление человеческими ресурсами

Предмет и содержание дисциплины. Система и концепции управления человеческими ресурсами. Стратегия развития организации и эффективное

управление человеческими ресурсами. Кадровая политика. Методы управления человеческими ресурсами. Система поиска, отбора, найма, адаптации персонала. Оценка персонала, ее основные методы. Профессиональное развитие: расстановка персонала, планирование карьеры работника, обучение персонала. Оценка эффективности управления человеческими ресурсами. Социальная политика предприятия.

Организация и нормирование труда

Предмет, содержание и задачи дисциплины «Организация и нормирование труда». Социально-экономическое значение организации и нормирования труда. Производственный процесс и его составные части. Современные формы организации труда. Разделение и кооперация труда. Нормативно-организационное значение рабочего места. Обслуживание, аттестация и рационализация рабочих мест. Нормативные правовые акты по труду. Статистическая отчетность по труду. Классификация затрат рабочего времени и методы его изучения. Методические положения по установлению норм труда. Особенности организации и нормирования труда при выполнении различных трудовых процессов. Организация и нормирование труда производственного персонала. Организация и нормирование труда в современных управленческих организациях. Управление организацией и нормированием труда на предприятии в современных условиях.

Физиология и психология труда

Предмет, задачи и содержание курса. Психофизиологические закономерности взаимодействия организма человека с окружающей средой. Центральная нервная система человека в регуляции трудовой деятельности. Влияние условий труда на физиологические системы и функции человека. Физиология нервно-мышечной системы и рационализация трудовых движений работников. Основные психические явления в трудовой деятельности. Психические свойства личности, их формирование и проявление в трудовой деятельности. Психические состояния человека и их учет в труде. Работоспособность человека и закономерности ее динамики. Психологические и физиологические основы утомляемости и монотонности труда. Тяжесть труда и

проблемы производственного травматизма. Профессиональная ориентация и производственное обучение кадров.

Оплата труда

Основы управления оплатой труда. Управление оплатой труда на макроуровне. Роль договорного регулирования в управлении оплатой труда. Анализ и оценка работ. Оценка результативности труда и индивидуальных заслуг. Фирменная политика оплаты труда. Организация премирования работников. Особенности оплаты труда при коллективной форме ее организации. Формирование и распределение фонда оплаты труда. Зарубежный опыт управления оплатой труда.

Кадровое администрирование и делопроизводство

Введение в предмет. Деловое администрирование как деятельность. Организация современного делопроизводства. Официальная документация как форма и источник управленческой информации. Оформление документов. Организация работы с документами. Организация кадрового делопроизводства. Документационное обеспечение движения кадров. Ведение личных дел и трудовых книжек. Составление автобиографии и характеристики. Документирование аттестаций, награждений, помощи и пенсий.

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

Мотивация персонала как составляющая рыночных отношений: эволюция и современные проблемы. Теории и системы мотивации и стимулирования труда. Комплексный подход к управлению трудовой мотивацией. Реформа отношений собственности в контексте трудовой мотивации. Материальное стимулирование персонала. Методы нематериальной мотивации трудовой деятельности работников. Социально-психологические аспекты усиления трудовой мотивации. Контроль и оценка эффективной деятельности в системе мотивации труда. Мотивация развития предпринимательской деятельности работников. Зарубежный опыт управления мотивацией персонала.

Анализ трудовых показателей

Теоретические основы анализа трудовых показателей на предприятии. Анализ численности, состава и движения рабочей силы. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и организации труда. Анализ эффективности использования персонала. Анализ использования рабочего времени. Анализ производительности труда и трудоемкости. Анализ фонда оплаты труда. Состояние нормирования затрат, результатов труда и его организации. Анализ условий труда на предприятии. Анализ влияния трудовых показателей на эффективность работы предприятия.

Демография

Методические основы демографии. Статистическое наблюдение населения. Статистический анализ численности и состава населения. Статистическое изучение рождаемости. Статистическое изучение смертности населения. Статистическое изучение брачности и разводимости. Вероятностные таблицы в демографическом анализе. Режим воспроизводства населения. Модели населения. Демографические прогнозы населения. Статистический анализ миграционных процессов. Имитационное моделирование численности и состава населения.

Аудит персонала

Теоретические основы аудита персонала. Управленческий аудит. Методология аудита персонала. Уровни и инструментарий проведения аудита персонала. Анализ трудовых показателей как основа аудита персонала. Аудит рабочих мест. Аудит найма и высвобождений. Аудит вознаграждений. Аудит условий труда, безопасности и здоровья. Аудит интеллектуального капитала. Аудит работы служб управления персоналом. Теоретические основы контроллинга персонала. Расходы на персонал и их планирование. Анализ и контроллинг расходов на персонал.

Управление развитием персонала

Теоретические основы развития персонала организации. Модель профессионально-личностного потенциала сотрудника. Технологии развития личности. Роль кадровых служб в организации развития компетенций персонала организации. Обучение персонала как средство развития компетенций персонала. Технологии оценки профессионально-личностного потенциала сотрудника.

Аттестация как фактор стимулирования профессионального развития персонала. Развивающая психодиагностика как фактор стимулирования профессионального развития личности сотрудника. Карьера как средство развития персонала. Технологии социальнопрофессионального саморазвития. Кадровый резерв как средство развития персонала. Развитие государственных и муниципальных служащих.

Государственное регулирование занятости

Сущность и принципы государственной политики занятости. Современное представление о занятости. Рынок труда как сфера осуществления занятости. Использование механизмов регулирования занятости в государственной политике. Человеческий капитал в государственном регулировании занятости. Направления борьбы с безработицей. Правовое обеспечение государственного регулирования занятости. Органы государственного регулирования занятости. Занятость и профсоюзы. Международные нормы занятости и социальной защиты.

2. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ (ПО 100-БАЛЛЬНОЙ ШКАЛЕ)

Порядок проведения экзамена определяется Положением о приемной комиссии ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ».

Комплекс тестовых заданий охватывает дисциплины, включенные в рабочий учебный план бакалавра по направлению подготовки 38.03.03. Управление персоналом.

Вступительное испытание проводится в форме письменного тестирования. Экзаменационный билет состоит из двух видов заданий:

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

Продолжительность письменного экзамена – 1,5 часа (90 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.

Все ответы должны вноситься в лист ответов (письменной работы) путем вписывания необходимого ответа. Он заполняется ручкой синего или черного цвета. Обязательно фиксируется номер варианта на листе письменной работы. Никакие лишние пометки на листе письменной работы не допускаются.

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОФИЛЬНОГО ЭКЗАМЕНА

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 **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 14 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.

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.

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

Шкала перевода полученных абитуриентом баллов в пятибалльную систему

| 200-балльная шкала | Пятибалльная шкала |
|---------------------------|---------------------------|
| 0-59 | «2» (неудовлетворительно) |
| 60-74 | «3» (удовлетворительно) |
| 75-89 | «4» (хорошо) |
| 90-100 | «5» (отлично) |

3. ОБРАЗЕЦ ЭКЗАМЕНАЦИОННОГО БИЛЕТА

УТВЕРЖДЕНО

на заседании Ученого совета
экономического факультета
протокол № 3 от 19.03.2020 г.
Председатель Ученого совета

Ю.Н. Полшков

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

Экономический факультет

Профильный экзамен по

специальности

ОП

Магистратура

Форма обучения

очная, заочная

Направление подготовки

38.04.03 Управление персоналом (Магистерская программа:

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

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;

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

1. психофизиологическая;
2. организационно-техническая;
- 3.. 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;

10. По методологии МОТ населения подразделяется на:

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

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

1. аналитический;
2. нормативный;
3. прямого счета;

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

1. 3.
2. 5.
3. 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 ВНП в 1400 млрд. усл.ед. фактический ВНП 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

Год поступления 2020

4. СПИСОК РЕКОМЕНДОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Основная литература:

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом: Учебно-практич. пособие для студентов экономию 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. Балтачёва 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. Балтачева 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. Ассессмент-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.