

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Донецкий государственный университет»**

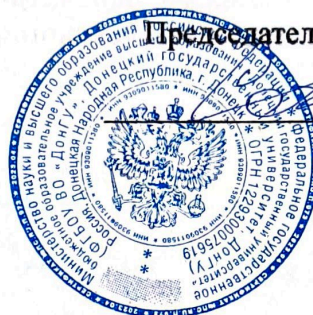
УТВЕРЖДАЮ:

Председатель приемной комиссии

И. о. ректора

С. В. Беспалова

«14» января 2025 г.



Программа вступительного испытания

при приеме на обучение по программе магистратуры

по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом

(Магистерская программа: Управление персоналом)

Разработчики программы:

Сердюк О. Ю., зав. кафедрой управления персоналом и экономики труда,
канд. эк. наук, доцент.

Шевченко Э. В., канд. экон. наук, доцент кафедры управления
персоналом и экономики труда, доцент.

Васильев А. С., канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом
и экономики труда.

Программа утверждена на заседании Ученого совета экономического
факультета от 19 декабря 2024 г., протокол № 10.

Декан экономического факультета,
д-р экон. наук, доцент



Ю. Н. Полшков

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения и порядок проведения вступительного испытания... 4	4
2. Основное содержание программы вступительного испытания 5	5
3. Образец экзаменационного билета и заданий..... 8	8
4. Шкала оценивания и минимальное количество баллов, подтверждающее успешность прохождения вступительного испытания 11	11
5. Список рекомендуемой литературы для подготовки к вступительному испытанию..... 133	133

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ И ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ВСТУПИТЕЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ

Программа вступительного испытания по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (Магистерская программа: Управление персоналом) при приеме на обучение по программе магистратуры разработана на экономическом факультете ФГБОУ ВО «ДонГУ» в соответствии со следующими нормативными документами:

1. Порядок приема на обучение по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденным приказом Минобрнауки России от 21.08.2020 № 1076 (с изменениями).

2. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 958.

3. Правила приема в федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Донецкий государственный университет» на обучение по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в 2025 году.

4. Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (Магистерская программа: Управление персоналом).

Цель вступительного испытания по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (Магистерская программа: Управление персоналом) – установить уровень знаний и умений, необходимых для освоения образовательной программы магистратуры, а также для прохождения конкурса.

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

Задачи вступительного испытания:

– установить степень сформированности целостных представлений о предмете управления персоналом, его эволюции, научных школах и направлениях; выявить уровень базовых знаний об особенностях о системе, процессе и механизма функционирования управления персоналом;

– выяснить степень мотивационной готовности поступающего к обучению в магистратуре, предполагающей расширенное поле научно-исследовательской и педагогической деятельности в сфере управления персоналом;

– определить степень владения профессиональными компетенциями и готовность применять полученные знания и умения.

Формой вступительного испытания для поступающих в магистратуру является письменное тестирование, которое будет проходить очно и (или) с использованием дистанционных технологий.

2. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ ВСТУПИТЕЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ.

Программа вступительного испытания по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом 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: «Политэкономия», «Социология», «Региональная экономика», «Макроэкономика», «Микроэкономика», «Экономика предприятия», «Менеджмент», «Мировая экономика», «Маркетинг», «Статистика», «Бухгалтерский учет и анализ», «Финансы, деньги и кредит», «Корпоративная социальная ответственность».

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

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. Создание благоприятных условий труда. 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. Социально-трудовые 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. Международная организация труда и ее влияние на развитие социально-трудовых отношений.

Основы охраны 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.

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.

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

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.

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, наградений, 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.

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 социально-профессионального саморазвития. Развитие государственных и муниципальных служащих.

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.

Основы кадровой политики. Понятия кадровой политики. Типы кадровой политики. Структура кадровой политики. Факторы, влияющие на кадровую политику. Кадровая политика и кадровые стратегии. Этапы формирования и проектирования кадровой политики. Роль кадровой службы в разработке организационного развития. Направления реализации кадровой политики. Кадровое планирование в организации: сущность, содержание, задачи.

3. ОБРАЗЕЦ ЭКЗАМЕНАЦИОННОГО БИЛЕТА И ЗАДАНИЙ

УТВЕРЖДЕНО
на заседании Ученого совета
экономического факультета
протокол № _ от _____ г.
Председатель Ученого Совета
_____ Ю.Н. Полшков

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Экономический факультет**

Профильный экзамен по	направлению подготовки
ОП	Магистратура
Форма обучения	Очная / очно-заочная
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
	Магистерская программа: Управление персоналом

ВАРИАНТ № 1

Тесты теоретического характера (60 баллов)

1. К мотивационным характеристикам относятся:

1. потребности;
2. интересы;
3. конфликты;

2. Физиология труда – это раздел общей физиологии, который изучает:

1. психофизиологические 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;
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. занятость населения;
3. взаимоотношения на рынке труда

6. С позиции предприятия окупаемость затрат на рабочую силу не должна превышать:

1. одного года;
2. срока функционирования организации;
3. срока работы сотрудника в организации;

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. Какие виды труда выделяют в зависимости от содержания и характера труда:

1. наземный и подземный;
2. физический и умственный;
3. привлекательный и непривлекательный;

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 население 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 современный классификатор профессий и должностей

1. два;
2. пять;
3. шесть;
4. девять.

Тесты прикладного характера (40 баллов)

13. 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:

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

14. Токарь за месяц изготовил 40 единиц ступенчатых валиков (трудоемкость – 3 человеко-часа) и 30 втулок (трудоемкость – 2,5 человеко-часа). Отработано 23 смены по 8 часов.

Уровень выполнения норм выработки составит:

1. 100%;
2. 95%;
3. 106%;
4. 110%.

15. Движение населения области за год характеризуется следующими данными, тыс. человек

Численность населения на начало года 4200
в т.ч. женщины в возрасте 15-49 лет 1460

Численность населения на конец года	4600
в т.ч. женщины в возрасте 15-49 лет	1500
В течение года:	
родилось	37
умерло.	60
в т.ч. детей в возрасте до 1 года.....	0,67

Среднегодовая численность населения области составит:

1. 5700 человек; 2. 5640 человек; 3. 4400 человек; 4. 6040 человек.

Коэффициент естественного прироста населения составит:

1. -5,2 ‰; 2. 8,4 ‰; 3. 13,6 ‰; 4. 9,5 ‰ .

Председатель приемной комиссии

С. В. Беспалова

Председатель экзаменационной комиссии

Ю. Н. Полшков

Год поступления 2025

4. ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ И МИНИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ, ПОДТВЕРЖДАЮЩЕЕ УСПЕШНОСТЬ ПРОХОЖДЕНИЯ ВСТУПИТЕЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ

Вступительное испытание проводится в форме письменного тестирования. Экзаменационный билет включает 15 тестовых заданий, среди которых 12 тестовых вопросов теоретического характера и 3 тестовых вопроса прикладного характера (расчетные задачи). Продолжительность вступительного испытания – 1 час (60 минут). Отсчет времени начинается после заполнения титульного листа бланка письменных ответов. При решении тестов абитуриенту запрещено пользоваться справочными материалами, учебниками, а также техническими средствами.

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** по 100-балльной шкале. Если в работе имеет место исправление с неверных на верные ответы, то снимается 2 балла. 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 балла – задача не решена, но указаны верные формулы для расчета, вывода нет;

1-0 балл – 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 балла – задача не решена, но указаны верные формулы для расчета, вывода нет;

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

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.

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

Соотношение национальной и стобальной оценочных шкал представлено в следующей таблице:

Оценка по национальной шкале	Сумма баллов по 100-балльной шкале
Отлично	90-100
Хорошо	75-89
Удовлетворительно	60-74
Неудовлетворительно	0-59

Минимальное количество баллов, подтверждающее успешность прохождения вступительного испытания, – 60 баллов.

5. СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ ДЛ Я ПОДГОТОВКИ К ВСТУПИТЕЛЬНОМУ ИСПЫТАНИЮ

1. Балтачеева, Н. А. Основы охраны труда: учеб. пособие для всех направлений подготовки и специальностей высшего профессионального образования (бакалавриат и специалитет) / Н. А. Балтачеева, К. К. Лукьянова, А. С. Васильев. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонНУ», 2020. – 146 с.
2. Бунтовская, Л. Л. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / Л. Л. Бунтовская; ГОУ ВПО «ДОННУ». – Донецк: ДонНУ, 2021. – 219 с.
3. Ганич, Л. В. Основы кадровой политики: учеб. - метод. пособие / Л. В. Ганич. – Донецк: ДонНУ, 2017. – 250 с.
4. Ганич Л. В. Управление трудовым потенциалом: практикум / Л. В. Ганич. – Донецк: ДонНУ, 2017. – 287 с.
5. Конфликтология: учебник / Н. Д. Лукьянченко, Л. Л. Бунтовская, Н. А. Балтачеева и др.; ГОУ ВПО «ДОННУ». – 2-е изд., изм. и доп. – Донецк: ДонНУ, 2023. – 355 с.
6. Севрюкова, С. В. Кадровая политика и кадровый аудит: учеб. пособие / С. В. Севрюкова. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонНУ», 2019. – 125 с.
7. Севрюкова, С. В. Развитие персонала: учеб. пособие направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом / С. В. Севрюкова. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонНУ», 2019. – 203 с.
8. Севрюкова, С. В. Стратегическое управление человеческими ресурсами: учеб. пособие направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом / С. В. Севрюкова. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонНУ», 2019. – 142 с.
9. Управление персоналом: учеб. пособие для магистратуры укрупненной группы направлений подготовки 38.00.00 Экономика и управление / сост. О. Ю. Сердюк. – Донецк: ДонНУ, 2019. – 150 с.
10. Управление в социальной сфере: учеб.-метод. пособие / Э. В. Шевченко, К. К. Лукьянова. – Донецк: ДонНУ, 2021. – 113 с.
11. Шаповалова, Э. В. Охрана труда в отрасли: учеб.-метод. пособие / Э. В. Шаповалова, Н. А. Балтачеева. – Донецк: ДонНУ, 2019. – 90 с.
12. Экономика труда: учеб. пособие для бакалавриата и специалитета укрупненной группы направлений подготовки и специальностей 38.00.00 Экономика и управление / Н. А. Балтачеева, Н. Д. Лукьянченко. – Донецк: ДонНУ, 2020. – 175 с.