

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Уральский государственный университет путей сообщения»  
(УрГУПС)

УТВЕРЖДАЮ:

Первый проректор, заместитель  
председателя Приемной комиссии

Е.Б. Азаров

2024г.



ПРОГРАММА  
ВСТУПИТЕЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ  
по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»  
для поступающих на обучение по образовательным программам высшего образования –  
программам магистратуры

Екатеринбург  
2024

## СТРУКТУРА

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ВСТУПИТЕЛЬНЫХ ИСПЫТАНИЙ.....	3
2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ.....	3
3. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.....	5
4. ДЕМО-ВАРИАНТ.....	6

## **ВВЕДЕНИЕ**

Программа вступительного испытания по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» сформирована на основе Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» и с учетом профессиональных стандартов, сопряженных с профессиональной деятельностью.

Экзаменационная работа состоит из 2 частей и содержит 20 тестовых заданий. Часть 1 состоит из 10 заданий базового уровня сложности, часть 2 содержит 10 заданий повышенного и высокого уровней сложности. Задания части 1 требуют выбора 1 правильного ответа из 4 вариантов ответов, задания части 2 включают задания на определение последовательности этапов, выбор нескольких вариантов ответов и установление соответствия.

Правильное решение каждого из заданий оценивается 5 баллами. Минимальный балл за выполнение всей работы 25 баллов. Максимальный балл за всю работу – 100.

На выполнение экзаменационной работы отводится 60 минут.

Справочные материалы не требуются. Разрешается пользоваться справочно-правовой системой КонсультантПлюс.

### **1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ВСТУПИТЕЛЬНЫХ ИСПЫТАНИЙ**

*Цель вступительного испытания:* оценка уровня сформированности базовых компетенций в сфере управления персоналом, необходимых для обучения в магистратуре.

*Задачи вступительного испытания:*

- оценка знаний теоретических основ управления персоналом;
- определение уровня сформированности профессиональных умений и навыков в процессе решения тестовых заданий.

### **2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

*Тема 1. Управление персоналом как элемент управления организацией*

Организация, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, персонал организации, организационная культура, менеджмент.

Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала. Управление персоналом как функция и как процесс.

*Тема 2. Методология и система управления персоналом организации*

Сущность, структура и содержание философии организации. Философия организации как основа философии управления персоналом.

Концепция управления персоналом. Сущность и элементы концепции управления персоналом.

Методология и система управления персоналом. Подсистема линейного руководства и функциональные подсистемы.

Система методов управления персоналом в организации. Характеристика административных, экономических и социально-психологических методов.

Основные закономерности управления персоналом организации и принципы управления персоналом организации.

### *Тема 3. Стратегия управления персоналом*

Место и роль кадровой политики в политике организации. Типы кадровой политики. Основные направления кадровой политики организации. Условия и этапы проектирования кадровой политики.

Стратегическое управление организацией как исходная предпосылка стратегического управления ее персоналом. Этапы стратегического управления организацией и факторы, влияющие на определение и выбор стратегии организации. Понятие стратегического управления персоналом. Стратегическое, тактическое и оперативное управление персоналом.

Система стратегического управления персоналом. Стратегия управления организацией и стратегия управления персоналом.

### *Тема 4. Технология обеспечения организации персоналом*

Источники организации найма персонала. Преимущества и недостатки внутренних и внешних источников привлечения персонала, оценка эффективности различных источников найма.

Сущность, процедура и стадии процесса отбора. Методы отбора персонала.

Сущность, виды и этапы адаптации. Цели и задачи системы управления адаптацией.

### *Тема 5. Технологии использования персонала организации*

Основы оценочной работы. Принципы оценки персонала. Цели, принципы и объект деловой оценки. Способы минимизации ошибок в процессе оценки. Методы и организационные приемы оценки персонала. Организационное построение системы оценки персонала и приемы выявления и оценки качеств работников.

Понятия стимулирования и мотивации. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Процесс формирования мотивации. Компоненты функционирования мотивации труда. Мотивационное ядро. Тип и типологии мотивации. Стимулирование как способ управления трудовым поведением работника. Стимулирующие системы в организации.

Сущность высвобождения персонала. Инструменты гибкой политики занятости. Виды увольнения: уход работника по собственному желанию, увольнение по собственному желанию, выход на пенсию.

Социальное партнерство в области предотвращения массовых увольнений. Плановый подход к сокращению персонала. Программы поддержки высвобождаемых работников. Компенсации потери работы.

Правила проведения заключительного интервью при увольнении работника.

### *Тема 6. Управление развитием персонала*

Основные понятия и концепции обучения. Непрерывное образование. Виды обучения: подготовка кадров, повышение квалификации и переподготовка кадров. Концепция специализированного обучения.

Понятие и этапы карьеры. Виды деловой карьеры. Планирование и контроль деловой карьеры. Управление деловой карьерой.

Сущность и порядок формирования кадрового резерва. Источники формирования кадрового резерва. Структура плана работы с резервом руководящих кадров. Обязанности стажера и руководителя стажировки.

#### *Тема 7. Оценка результатов деятельности персонала организации. Аудит персонала*

Оценка результатов труда персонала организации. Факторы, учитываемые при проведении оценки результатов труда. Перечень показателей оценки результатов труда. Основные методы оценки результатов труда управленческих работников.

Оценка результатов деятельности подразделений управления персоналом и организации в целом. Классификация факторов, влияющих на результативность труда в аппарате управления организацией. Факторы качества труда. Частные оценочные показатели деятельности подразделений управления персоналом.

Аудит персонала, его цели и задачи. Типы аудита персонала. Специфика аудита кадрового потенциала персонала. Аудит функций управления персоналом организации. Этапы и методы аудита.

Оценка социальной и экономической эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом.

### **3. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ. ЛИТЕРАТУРА**

#### *Основная литература*

1. Чуланова О.Л. Технологии кадрового менеджмента: Учебник / - Москва: ООО "Научно- издательский центр ИНФРА- М", 2019. <http://znanium.com>
2. Шаталова Н. И., Александрова Н. А., Брюхова О. Ю., Лебедев М. С., Обласова Л. З., Окунева Т. В., Старцева Н. И., Шестопалова О. Н. Основы управленческого консультирования / – Екатеринбург, 2017. <https://e.lanbook.com/book/121366>
3. Кибанов А. Я., Ивановская Л.В. Управление персоналом / – Москва: Издательский Центр РИО, 2020. <http://znanium.com>
4. Кибанов А. Я., Баткаева И. А. Управление персоналом организации: Учебник / – Москва: ООО "Научно- издательский центр ИНФРА- М", 2019. <http://znanium.com>

#### *Дополнительная литература*

1. Сотникова С. И. Управление персоналом: деловая карьера: Учебное пособие / – Москва: Издательский Центр РИО, 2016. <http://znanium.com>
2. Асалиев А.М., Вукович Г. Г. Оценка персонала в организации: Учебное пособие / – Москва: ООО "Научно- издательский центр ИНФРА- М", 2020. <http://znanium.com>
3. Кибанов А. Я., Дуракова И. Б. Управление персоналом в России: история и современность: Монография / – Москва: ООО "Научно- издательский центр ИНФРА- М", 2020. <http://znanium.com>

4. Чуланова О.Л. Современные технологии кадрового менеджмента: актуализация в российской практике, возможности, риски: Монография / – Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. <http://znanium.com>

5. Чуланова О.Л. Компетентностный подход в управлении персоналом: Учебник / – Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. <http://znanium.com>

#### *Интернет-ресурсы*

1. Национальный союз «Управление персоналом» [Электронный ресурс]: <http://nasoup.ru/>

2. Сообщество HR-менеджеров [Электронный ресурс]: <http://hr-portal.ru/>

3. Журнал «Штат». Управление людьми в интересах бизнеса [Электронный ресурс]: <http://hr-media.ru/>

4. Журнал «HR-Times» компании «ЭКОПСИ Консалтинг» [Электронный ресурс]: <http://www.ecopsy.ru/publikatsii/zhurnal-hrtimes.html>

5. Информационный портал HR-Менеджмент [Электронный ресурс]: <http://hrm.ru/>

6. Сообщество менеджеров E-EXECUTIVE [Электронный ресурс]: <http://www.e-executive.ru/>

7. Журнал «Работа с персоналом» [Электронный ресурс]: <http://www.hr-journal.ru/>

8. Справочная база по кадровому делопроизводству - <https://www.kadrovik-praktik.ru/MatKadr/>

9. Human Development Report UNO - <http://hdr.undp.org/en/data>

10. The UK's largest collection of social, economic and population data resources <https://www.ukdataservice.ac.uk/>

11. Официальная статистика Росстата «Рынок труда, занятость и заработная плата» - [https://www.gks.ru/labor\\_market\\_employment\\_salaries](https://www.gks.ru/labor_market_employment_salaries)

#### **4. ДЕМО-ВАРИАНТ**

1. Компетенции – это ...

- а. характеристики личности, позволяющие эффективно решать профессиональные задачи
- б. отношение работника к труду, дисциплинированность, ценностные ориентации, мотивированность, нравственность
- в. уровень знаний работника
- г. философия управления персоналом

2. Цель предварительного отбора

- а. отсеивание совершенно неприемлемых кандидатов
- б. установление требований к кандидатам на вакантную должность
- в. доведение до сотрудников информации о найме
- г. рациональное распределение работников по структурным подразделениям

3. Уклонение от работы без уважительной причины

- а. абсентизм

- б. моббинг
  - в. аутплейсмент
  - г. аутсорсинг
4. Оценка кандидата на умение корректно вести себя в провокационных ситуациях, скорости и эффективности принятия решения является целью ... собеседования
- а. структурированного
  - б. биографического
  - в. стрессового
  - г. ситуационного
5. Тесты-рабочие задания ...
- а. показывают реальные знания и навыки их применения
  - б. показывают, как работник выполняет работу или отдельные ее элементы
  - в. позволяют оценить координацию движений, остроту зрения, быстроту движений
  - г. характеризуют эмоциональную стабильность, умение работать в стрессовых ситуациях, способность работать в команде
6. В управлении персоналом под термином «адаптация персонала» понимается...
- а. ознакомление новых работников с историей и традициями организации
  - б. взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новые условия труда
  - в. приспособление организации к изменяющимся внешним условиям
  - г. процесс облегчения вхождения в коллектив
7. Информационные инструменты управления адаптацией новых работников:
- а. Положение об адаптации
  - б. наставничество
  - в. страничка новичка на внутреннем сайте компании
  - г. буклет-путеводитель по компании
8. Сущность информационной функции оценки персонала состоит в том, что результаты оценки
- а. позволяют руководству принимать административные решения
  - б. являются формой обратной связи в организации
  - в. стимулируют работника к повышению квалификации и результативности труда
  - г. формируют внешний имидж организации
9. Метод оценки работника, основанный на отзывах о нем руководителя, коллег, подчиненных и клиентов
- а. управление по целям
  - б. 360 градусов
  - в. assessment center
  - г. «Тайный покупатель»

10. Типы резерва по виду деятельности

- а. развития и функционирования
- б. руководителей и специалистов
- в. руководителей и рабочих
- г. линейных и функциональных менеджеров

11. Установите соответствие между названием и характеристикой компоненты трудового потенциала работника

Личностная	отношение к труду, дисциплинированность, активность, ценностные ориентации, мотивированность, нравственность
Психофизиологическая	состояние здоровья, работоспособность, выносливость, способности и склонности человека, тип нервной системы
Социально-демографическая	возраст, пол, семейное положение и др.
Квалификационная	уровень образования, объём специальных знаний, трудовых навыков, способность к инновациям, интеллект, творческие способности
Монетарная	

12. Установите соответствие между видом и характеристикой структуры персонала

Образовательная	определяет соотношение групп работников организации в зависимости от продолжительности срока обучения
Штатная	определяет количественно-профессиональный состав персонала и перечень должностей
Квалификационная	определяет соотношение групп работников различной степени профессиональной подготовки
Ролевая	характеризует коллектив по участию в творческом процессе на производстве, коммуникационным и поведенческим ролям.
Функциональная	

13. Списочная численность персонала организации включает категории работников

- а. постоянных
- б. дополнительных
- в. временных
- г. сезонных
- д. нормативных

14. Экономические методы управления персоналом:

- а. формирование структуры управления
- б. материальное стимулирование
- в. установление моральных санкций
- г. участие в прибылях и капиталах

15. Последовательность этапов процесса адаптации

- а. действенная адаптация
- б. ориентация в организации
- в. оценка уровня подготовленности новичка
- г. функционирование



16. Последовательность этапов проведения оценки персонала
  - а. обобщение информации, полученной от субъектов оценки
  - б. принятие решений экспертной комиссией по существу предложений, содержащихся в экспертных заключениях
  - в. сбор предварительной информации по индивидуальной, необобщенной оценке сотрудника со стороны субъектов оценки
  - г. подготовка руководителя к оценочной беседе с подчиненными
  - д. проведение оценочной беседы и подведение ее результатов
  - е. формирование руководителем экспертного заключения по результатам деловой оценки и его представление в экспертную комиссию
  
17. Последовательность этапов работы с кадровым резервом
  - а. составление плана освобождения должностей
  - б. оценка деловых и личностных качеств кандидатов в резерв на выдвижение
  - в. зачисление кандидатов в резерв
  - г. разработка индивидуальных планов развития резервистов
  - д. реализация планов развития
  - е. оценка готовности кандидата к назначению на должность
  - ж. назначение на должность
  
18. Содержательные теории мотивации
  - а. теория потребностей Маслоу
  - б. двухфакторная теория Ф.Херцберга
  - в. теория ожиданий
  - г. теория справедливости
  
19. Последовательность этапов организации обучения
  - а. определение потребностей в обучении
  - б. составление планов повышения квалификации, подготовки и переподготовки
  - в. разработка учебных программ
  - г. реализация учебных программ
  - д. оценка эффективности обучения
  
20. Направления адаптации
  - а. профессиональная
  - б. психофизиологическая
  - в. образовательная
  - г. карьерная

Разработчик:

Александрова Надежда Анатольевна, кандидат философских наук, доцент

