

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Казанский (Приволжский) федеральный университет»

Институт управления, экономики и финансов

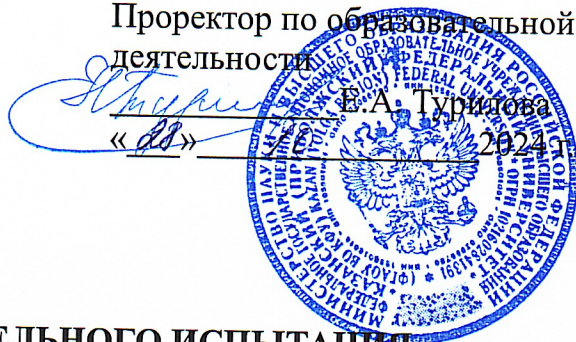
УТВЕРЖДАЮ

Проректор по образовательной
деятельности

Е.А. Туритова

« ds »

2024



ПРОГРАММА ВСТУПИТЕЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ

Направление подготовки: **38.04.03 «Управление персоналом»**

Профиль обучения:

«Управление человеческими ресурсами»


Лист согласования программы вступительного испытания

Разработчики программы:

Ягудина Е.В., заведующая кафедрой управления человеческими ресурсами, профессор, доктор экономических наук, профессор;

Колесникова Ю.С., профессор кафедры управления человеческими ресурсами, доктор экономических наук, доцент;

Юрьева О.В., доцент кафедры управления человеческими ресурсами, кандидат социологических наук, доцент.

Председатель экзаменационной комиссии  А.Р. Ахметшина

Решением Учебно-методической комиссии Института управления, экономики и финансов КФУ Программа вступительного испытания рекомендована к утверждению Ученым советом, Протокол № 3 от «28» 10 2024 г.

Содержание

Раздел I. Вводная часть

- 1.1 Цель и задачи вступительных испытаний
- 1.2 Общие требования к организации вступительных испытаний
- 1.3 Описание формы проведения вступительных испытаний
- 1.4 Продолжительность вступительных испытаний
- 1.5 Структура вступительных испытаний

Раздел II. Содержание программы

- 2.1 Содержание разделов тестирования
- 2.2. Содержание мотивационного письма
- 2.3. Содержание портфолио

Раздел III. Фонд оценочных средств

- 3.1. Инструкция по выполнению работы
- 3.2. Образцы заданий вступительных испытаний

Раздел IV. Список литературы

Раздел I. Вводная часть

1.1. Цель и задачи вступительных испытаний

Целью проведение вступительных испытаний является определение уровня готовности абитуриента к обучению в магистратуре по направлению 38.04.03 «Управление персоналом», предполагающее расширенное поле научно-исследовательской, проектной и профессиональной деятельности.

Задачи вступительных испытаний:

- оценить теоретическую и практическую подготовку абитуриента для обучения по направлению 38.04.03 «Управление персоналом»;
- определить доминирующую мотивацию поступления абитуриента в магистратуру и выбора магистерской программы;
- оценить потенциал абитуриента для обучения в магистратуре, его склонность к осуществлению научно-исследовательской и проектной деятельности;
- выявить склонность к аналитической деятельности.

1.2 Общие требования к организации вступительных испытаний

К вступительным испытаниям допускаются граждане Российской Федерации и граждане иностранных государств, успешно завершивших обучения по одной из основных образовательных программы высшего образования и имеющие документ государственного образца: диплом бакалавра, диплом магистра, диплом специалиста.

Руководство по организации и проведению вступительных испытаний осуществляется председателями экзаменационных комиссий, которые несут всю полноту ответственности за соблюдение законодательства Российской Федерации, требований ФГОС ВО, локальных документов о подготовке и проведении вступительных испытаний.

Проведение вступительных испытаний осуществляется в соответствии с принципами: соблюдение прав и свобод граждан, установленных законодательством Российской Федерации, гласности и открытости результатов вступительных испытаний, объективности оценки способностей абитуриента и единообразия оценки вступительных испытаний.

Прием в магистратуру осуществляется на конкурсной основе по результатам вступительных испытаний.

Для поступающих проводятся консультации по содержанию программы вступительных испытаний и критериям оценки знаний, умений, компетенций абитуриентов.

На вступительных испытаниях должна быть обеспечена спокойная и доброжелательная обстановка, предоставлена возможность поступающим наиболее полно проявить уровень сформированности знаний, умений и компетенций.

Во время проведения вступительных испытаний поступающему запрещается пользоваться учебниками, справочными материалами, тетрадями, записями, мобильными телефонами, электронными записными книжками и другими средствами хранения информации.

Результаты вступительных испытаний оцениваются по 100-балльной шкале.

1.3. Описание формы проведения вступительных испытаний

Вступительное испытание имеет комплексный характер и состоит из тестирования, мотивационного письма и портфолио. Тестирование проводится согласно установленному расписанию очно и/или с использованием дистанционных технологий с использованием системы прокторинга. Мотивационное письмо и портфолио присылаются на электронную почту до дня вступительного испытания (тестирования).

1.4. Продолжительность вступительных испытаний

Продолжительность тестирования в рамках комплексного вступительного испытания составляет 60 мин. Время на подготовку мотивационного письма и портфолио в процессе

проведения вступительного испытания не предусматривается. Они готовятся и присылаются заранее (см. пункт 3.1.)

1.5. Структура вступительных испытаний

Вступительное испытание состоит из трех частей (100 баллов):

- Часть 1: тестирование по направлению поступления в магистратуру (50 баллов);
Время тестирования – 60 минут.

Тематика разделов тестирования представлена в Разделе 2, пример тестового задания представлен в Разделе 3.

Тестирование проводится согласно установленному расписанию очно и/или с использованием дистанционных технологий с применением системы прокторинга.

- Часть 2: мотивационное письмо (20 баллов)
- Часть 3: портфолио достижений абитуриента (30 баллов).

Минимальное количество баллов для вступительного испытания устанавливается равным 40.

Раздел 2 Содержание программы

2.1. Содержание разделов тестирования

Экономическая теория.

Основные макроэкономические показатели (ВВП, национальный доход, национальное богатство, личный располагаемый доход, инвестиции).

Сущность, причины и измерение инфляции. Типы, механизмы и последствия инфляции. Антиинфляционная политика, ее методы. Взаимосвязь инфляции и безработицы.

Понятие и факторы экономического роста. Экономический рост и экономическое развитие. Экстенсивный и интенсивный экономический рост.

Экономические блага, их классификация; потребности и их виды. Производственные ресурсы и факторы производства.

Спрос, кривая спроса, функция спроса, закон спроса. Предложение, кривая предложения, функция предложения, закон предложения, неценовые детерминанты предложения. Рыночное равновесие, равновесная цена.

Рынок трудовых ресурсов. Экономически активное население. Безработные. Виды безработицы. Спрос и предложение рабочей силы. Социально-экономические последствия безработицы. Формы занятости.

Производительность труда. Условия, факторы и резервы роста производительности труда. Методы измерения производительности труда.

Сущность заработной платы: многообразие взглядов. Организация заработной платы и ее элементы. Тарифная система. Сдельные и повременные системы заработной платы: виды, характеристики и сфера применения.

Управление персоналом организации.

Принципы, цели и методы управления персоналом. Цели, задачи и принципы системы управления персоналом. Система методов управления персоналом: экономические, социальные, психологические, организационно-административные, правовые, производственно-технологические.

Стратегия управления персоналом, ее виды и элементы. Организационная структура предприятия и персонала. Кадровая политика: цели, принципы, основные характеристики. Составляющие кадровой политики. Виды кадровой политики.

Сущность и содержание кадрового планирования. Место кадрового планирования в системе управления персоналом организации. Цели, задачи и уровни кадрового планирования организации. Особенности организации управленческого труда.

Сущность нормирования труда. Нормирование труда как неотъемлемая часть менеджмента и социально-трудовых отношений. Методы нормирования

Конституция РФ как источник трудового права. Трудовой кодекс Российской Федерации. Трудовое законодательство. Трудовой договор (контракт): понятие, содержание и виды.

Рабочее время. Нормальный, сокращенный, неполный рабочий день. Время отдыха.

Сущность отбора и его роль в системе управления персоналом. Отбор персонала как подсистема. Отбор персонала как процесс. Источники найма.

Понятие и функции оценки. Оценка как функция, как процесс и как результат. Виды оценки персонала. Современные технологии оценки персонала. Аттестация как механизм оценки персонала. Этапы аттестации персонала. Ассесмент-центр. Оценка 360 градусов.

Сущность трудовой адаптации. Структура трудовой адаптации. Виды, стадии трудовой адаптации. Факторы трудовой адаптации. Управление трудовой адаптацией.

Трудовые перемещения в организации. Кадровый резерв: сущность, виды, способы и технологии формирования.

Развитие персонала: сущность, роль, технологии. Обучение и развитие. Методы развития персонала. Развитие талантов.

Понятие, сущность и содержание системы мотивации. Трудовая мотивация. Понятие мотивации. Структура мотивации. Мотивационный процесс. Содержательные теории мотивации. Иерархия потребностей А. Маслоу. Теория ERG К. Альдерфера. Теория приобретенных потребностей МакКлелланда. Двухфакторная концепция Ф. Герцберга. Практика применения содержательных теорий мотивации.

Процессуальные теории мотивации. Теория ожиданий В. Врума, Л. Портера, Э. Лоулера. Применение процессуальных теорий в деятельности менеджера.

Психология управления.

Исторические предпосылки научного управления. Основные подходы к развитию теории управления: 1) школа научного управления («классическая» школа (А.Файоль); школа «человеческих отношений» (Э.Мэйо); «поведенческая» школа (Д.Макгрегор); школа количественных методов в управлении (процессный подход, системный подход, ситуационный подход). Современная теория управления: концепции «стратегического менеджмента», «управления персоналом», «организационной культуры».

Личность руководителя. Психологические и непсихологические критерии эффективности руководства. Личностные особенности эффективного руководителя: биографические характеристики, способности, черты личности. Основные свойства личности. Темперамент и его основные типы. Характер: сущность и основные черты.

Психологические модели организационного руководства. Понятие стиля руководства: традиционный и современные подходы. Руководство на основе видения и харизмы. Власть в организации. Субъект власти. Объект власти. Классификация власти. Особенности власти в организации. Ресурсы власти и их классификация. Авторитет руководителя: сущность и формы.

Психологические аспекты коммуникаций в организации. Коммуникации в организации, их типология. Структура коммуникативного акта. Вербальные и невербальные средства коммуникации. Общение как взаимодействие. Типы взаимодействия. Позиции участников взаимодействия.

Правила построения эффективных коммуникаций. Роль неформальных коммуникаций. Коммуникативное поведение руководителя: деловые беседы, переговоры, совещания, публичные выступления. Эффективная коммуникация. Технологии коммуникации. Эффективное слушание.

Психологический климат в организации. Природа, структура и факторы психологического климата. Методы изучения психологического климата.

2.2. Содержание мотивационного письма

В процессе написания мотивационного письма абитуриент должен продемонстрировать свою мотивированность и потенциал обучения на магистерской программе.

Мотивированность на обучение:

- способность абитуриента обозначить цели личного и профессионального развития;
- способность проанализировать дефицит собственных компетенций;
- способность продемонстрировать понимание особенностей выбранной магистерской программы, ее роли в восполнении дефицита компетенций и достижении целей профессионального развития.

Потенциал обучения на магистерской программе:

- способность сформулировать проблему, которая будет исследоваться в выпускной квалификационной работе магистранта;

- Скан-копии документов, подтверждающих статус победителя конкурса “Студенческий стартап”

Раздел III. Фонд оценочных средств

3.1. Инструкция по выполнению работ

Тестирование.

В случае прохождения тестирования в очном формате, оно выполняется на бумажном носителе путем выбора правильного ответа на каждый из 50 вопросов множественного выбора, представленных в тесте. Время и место проведения очного тестирования указывается в расписании вступительных испытаний.

В случае прохождения тестирования в дистанционном формате, абитуриент проходит тестирование на платформе КФУ с использованием системы прокторинга через личный кабинет абитуриента. Количество вопросов – 50.

Формат представления мотивационного письма:

1. Напечатать в Microsoft Word;
2. Сохранить файл в формате pdf с названием: “ФИО абитуриента_направление_мотив.письмо” (пример: Иванов И.И._Экономика_мотив.письмо);
3. Отправить на электронную почту: iuef_magistry@kpfu.ru. Прием мотивационных писем начинается с даты подачи документов в приемную комиссию и заканчивается за 3 дня до проведения вступительного испытания (Часть 1 Тестирование) по установленному расписанию. Например, если в расписании вступительных испытаний указана дата 1 августа, то прием мотивационных писем прекращается 29 июля. Тема письма дублирует название файла.
4. Объем текста мотивационного письма: не более 4 тыс.знаков с пробелами, Times New Roman, 14 шрифт, полуторный межстрочный интервал.

Формат представления портфолио:

1. Отсканировать все документы в pdf – формате;
2. Создать лист “Содержание портфолио” по разделам:
Учебная деятельность

Научная деятельность

Общественная, культурно – творческая и спортивная деятельность
Дополнительные навыки

Для каждого раздела указать соответствующие страницы

3. Объединить все документы в единый pdf-файл согласно содержанию;
4. Сохранить файл с названием: ФИО абитуриента_направление_портфолио (пример: Иванов И.И._Экономика_портфолио);
5. Отправить на электронную почту: iuef_magistry@kpfu.ru. Прием портфолио начинается с даты подачи документов в приемную комиссию и заканчивается за 3 дня до даты проведения вступительного испытания (Часть 1 Тестирование) по установленному расписанию. Например, если в расписании вступительных испытаний указана дата 1 августа, то прием мотивационных писем и портфолио прекращается 29 июля. Тема письма дублирует название файла.

Ответственность за достоверность информации, представленной в портфолио, несет абитуриент, поступающий в магистратуру.

Критерии оценки результатов тестирования

Количество вопросов в тесте - 50.
 Каждое задание в тесте оценивается в 1 балл.
 Максимальное количество баллов – 50 баллов.

Критерии оценки мотивационного письма

Максимальное количество баллов – 20.

Критерии оценки мотивационного письма	Максимум баллов
<p>Мотивированность на обучение:</p> <ul style="list-style-type: none"> • способность абитуриента обозначить цели личного и профессионального развития; • способность проанализировать дефицит собственных компетенций; • способность продемонстрировать понимание особенностей выбранной магистерской программы, ее роли в восполнении дефицита компетенций и достижении целей профессионального развития. 	<p>до 9 баллов, из них: до 3 баллов до 3 баллов до 3 баллов</p>
<p>Потенциал обучения на магистерской программе:</p> <ul style="list-style-type: none"> • способность сформулировать проблему, которая будет исследоваться в выпускной квалификационной работе магистранта; • способность обосновать, почему данная проблема достойна исследования, и кому интересно решение этой проблемы с практической точки зрения; 	<p>до 5 баллов, из них: до 2 баллов до 3 баллов</p>
Способность последовательно и аргументировано излагать точку зрения, ясно и кратко излагать и формулировать мысли	до 2 баллов
Владение терминологическим аппаратом при выражении собственного мнения	до 2 баллов
Лексическая и стилистическая грамотность ответов	до 2 баллов

Критерии оценки портфолио:

Максимальное количество баллов – 30

Учебная деятельность:

Критерии оценки портфолио	Баллы	Подтверждающий документ
<p>Диплом с отличием</p> <ul style="list-style-type: none"> • имеется; • не имеется. 	<p>2 0</p>	Скан - копия диплома о высшем образовании и приложения к диплому.

<p>Диплом о дополнительном профессиональном образовании (квалификации), диплом о профессиональной переподготовке</p>	4	<p>Скан - копии дипломов. Наличие двух и более дипломов о профессиональном образовании, профессиональной переподготовке не увеличивает количество баллов по данному критерию.</p>
<p>Удостоверение о повышении квалификации</p>	2	<p>Скан - копии удостоверений. Наличие двух и более удостоверений о повышении квалификации не увеличивает количество баллов по данному критерию.</p>
<p>Сертификат о прохождении онлайн курсов по смежным профилям, сертификат о прохождении профессиональных стажировок по смежным профилям, подтвержденный профессиональными ассоциациями, сертификат об участии в научно-образовательных школах по смежным профилям</p>	1	<p>Скан - копии сертификатов. Каждый сертификат о прохождении онлайн курсов по смежным профилям, сертификат о прохождении профессиональных стажировок по смежным профилям, подтвержденный профессиональными ассоциациями, сертификат об участии в научно-образовательных школах по смежным профилям оценивается в 1 балл, общее количество баллов по данному критерию - не более 3.</p>
<p>Признание абитуриента победителем или призером проводимых учреждением высшего образования олимпиады, конкурса, соревнования, состязания международного/всероссийского уровня, направленных на выявление учебных достижений студентов:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 1 место (международный статус мероприятия); ● 2 место (международный статус мероприятия); ● 3 место (международный статус мероприятия); ● 1 место (всероссийский статус мероприятия); ● 2 место (всероссийский статус мероприятия); ● 3 место (всероссийский статус мероприятия). 	<p>8 7 6 5 4 3</p>	<p>Скан - копии дипломов, сертификатов, подтверждающих признание студента победителем или призером проводимых учреждением высшего образования олимпиады, конкурса, соревнования, состязания международного/всероссийского уровня, направленных на выявление учебных достижений обучающихся. Учитываются только 1,2,3 места, занятые в вышеуказанных мероприятиях за период обучения в вузе. Региональный уровень мероприятий в данном критерии не учитывается (наличие двух и более достижений по одному отдельному критерию не увеличивает количество баллов).</p>
<p>Рекомендация Председателя ГЭК по направлению поступления в магистратуру:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● имеется; ● не имеется. 	<p>1 0</p>	<p>Скан-копия рекомендация председателя ГЭК, подписанная им лично/выписки из протокола заседания ГЭК, подписанная председателем / скан-копия протокола ГЭК</p>

Научная деятельность:

Критерии	Баллы	Подтверждающий документ
<p>Опубликованные за период обучения в вузе научных и научно-практические работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • статьи в зарубежных изданиях, входящих в международные системы цитирования Web of Science или Scopus; • статьи в российских периодических изданиях из перечня ВАК; • статьи и тезисы в прочих изданиях. 	<p>12</p> <p>8</p> <p>4</p>	<p>Скан - копии опубликованных научных и научно-практических работ в период обучения в вузе, включая обложку сборника и содержание (баллы по отдельным критериям внутри научной деятельности суммируются, наличие двух и более достижений по одному отдельному критерию не увеличивает количество баллов)</p>
<p>Опыт исследовательской деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> • участие в грантах РФФИ и РНФ; • участие в хоздоговорной деятельности по направлению подготовки; • участие в проектной деятельности по направлению подготовки. 	<p>3</p> <p>3</p> <p>3</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Скан - копия договора с РФФИ, РНФ, подтверждающего участие в проектной и грантовой деятельности; • Скан - копия договора с предприятиями - заказчиками (организациями); • Скан - копия договора об участии в проекте. <p>Наличие двух и более достижений по одному критерию не увеличивает количество баллов.</p>
<p>Признание абитуриента победителем или призером проводимых учреждением высшего образования научных или научно-практических конференций международного /всероссийского уровня</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 место (международный статус мероприятия); • 2 место (международный статус мероприятия); • 3 место (международный статус мероприятия); • 1 место (всероссийский статус мероприятия); • 2 место (всероссийский статус мероприятия); • 3 место (всероссийский статус мероприятия). 	<p>6</p> <p>5</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p>	<p>Скан - копии дипломов, сертификатов, подтверждающих признание студента победителем или призером проводимых учреждением высшего образования научных и научно-практических конференций международного /всероссийского уровня. Учитываются только 1,2,3 места, занятые в вышеуказанных мероприятиях за период обучения в вузе.</p> <p>Наличие двух и более достижений по одному критерию не увеличивает количество баллов.</p>

Общественная, культурно – творческая и спортивная деятельность:

Критерии	Баллы	Подтверждающий документ
Участие в организации и проведении социально ориентированной, общественной деятельности (шефская помощь, благотворительные акции и иные подобные формы мероприятий): <ul style="list-style-type: none"> • имеется; • не имеется. 	1 0	Скан - копии документов, подтверждающих участие в организации и проведении социально ориентированной, общественной деятельности в период обучения в вузе (шефская помощь, благотворительные акции и иные подобные формы мероприятий), наличие двух и более достижений по одному отдельному критерию не увеличивает количество баллов.
Награда (приз) за результаты культурно-творческой деятельности международного, всероссийского мероприятия: <ul style="list-style-type: none"> • 1 место (международный уровень мероприятия); • 2 место (международный уровень мероприятия); • 3 место (международный уровень мероприятия); • 1 место (российский уровень мероприятия); • 2 место (российский уровень мероприятия); • 3 место (российский уровень мероприятия). 	3 2,5 2 1,5 1 0,5	Скан - копии документов, подтверждающих наличие награды (приза) за результаты культурно - творческой деятельности международного, всероссийского мероприятия. Учитываются только 1,2,3 места, занятые в данных мероприятиях в период обучения в вузе (наличие двух и более достижений по одному отдельному критерию не увеличивает количество баллов)
Награда (приз) за результаты спортивной деятельности, осуществленной им в рамках спортивных международных, всероссийских мероприятий: <ul style="list-style-type: none"> • 1 место (международный уровень мероприятия); • 2 место (международный уровень мероприятия); • 3 место (международный уровень мероприятия); • 1 место (российский уровень мероприятия); • 2 место (российский уровень мероприятия); • 3 место (российский уровень мероприятия). 	3 2,5 2 1,5 1 0,5	Скан - копии документов, подтверждающих наличие награды (приза) за результаты спортивной деятельности, осуществленной им в рамках спортивных международных, всероссийских мероприятий в период обучения в вузе. Учитываются только 1,2,3 места, занятые в данных мероприятиях в период обучения в вузе (наличие двух и более достижений по одному отдельному критерию не увеличивает количество баллов)

Дополнительные навыки:

Критерии	Баллы	Подтверждающий документ
----------	-------	-------------------------

Документ, подтверждающий стаж работы не менее 6-ти месяцев по направлению поступления в магистратуру: <ul style="list-style-type: none"> ● имеется; ● не имеется. 	4 0	скан - копии трудовой книжки/трудового договора, подтверждающие стаж работы не менее 6-ти месяцев по направлению поступления в магистратуру
Получение абитуриентом именных стипендий (от министерств, ведомств, фондов, частных компаний), назначенных абитуриенту в процессе предыдущего обучения <ul style="list-style-type: none"> ● имеется; ● не имеется. 	3 0	Скан-копии документов, подтверждающих получение абитуриентом именных стипендий (от министерств, ведомств, фондов, частных компаний), назначенных абитуриенту в процессе предыдущего обучения (справка из деканата вуза, справка от руководителя организации, скан-копия приказа или иного документа о назначении стипендии), наличие двух и более достижений по одному отдельному критерию не увеличивает количество баллов
Признание абитуриента победителем конкурса “Студенческий стартап” за годы, предшествующие поступлению в магистратуру <ul style="list-style-type: none"> ● имеется; ● не имеется. 	3 0	Скан-копии документов, подтверждающие статус победителя конкурса (наличие двух и более достижений по одному отдельному критерию не увеличивает количество баллов)

При равенстве суммы конкурсных баллов более высокое место в списке занимают поступающие, имеющие более высокий средний балл по представленному диплому о предыдущем образовании.

Средний балл рассчитывается на основании оценок, входящих в приложение к диплому:

- число отличных оценок умножить на 5;
- число хороших оценок умножить на 4;
- число удовлетворительных оценок умножить на 3;
- сложить полученные произведения;
- полученную сумму разделить на число оценок.

3.2. Образцы заданий вступительных испытаний

ПРИМЕР ТЕСТОВОГО ЗАДАНИЯ

Вопрос 1. Что такое валовой внутренний продукт (ВВП)?

- 1) Общая стоимость товаров и услуг, произведенных за границей
- 2) Общая стоимость товаров и услуг, произведенных в стране в течение определенного времени
- 3) Сумма всех налогов, собранных государством

Вопрос 2. Определите, что такое рынок труда.

- 1) Статическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства
- 2) Механизм спроса и предложения, функционирующий на основе информации, поступающей в виде изменений цены труда (заработной платы)
- 3) Динамическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства

Вопрос 3. Какой документ является основополагающим законом для управления персоналом в РФ?

- 1) Конституция РФ;
- 2) Трудовой кодекс РФ;
- 3) Гражданский кодекс.

Вопрос 4. Что обеспечивает управленческая функция «мотивация»?

- 1) достижение личных целей
- 2) побуждение работников к эффективному выполнению поставленных задач
- 3) исполнение принятых управленческих решений
- 4) обеспечение бесспорного влияния на подчиненного

Вопрос 5. Что из приведённого ниже относится к неэкономическим последствиям безработицы?

- а) повышение конкуренции на рынке труда
- б) рост числа правонарушений
- в) недополученный выпуск продукции
- г) уменьшение шансов найти высокооплачиваемую работу в будущем.

Вопрос 6. Какой из следующих аспектов является ключевым в процессуальных теориях?

- 1) Потребности и желания
- 2) Оценка вероятности успеха
- 3) Уровень зарплаты
- 4) Личная ответственность

Вопрос 7. Как называется привлечение высокоэффективных сотрудников и удержание их в компании?

- 1) прелиминаринг
- 2) управление талантами
- 3) рекрутинг

Вопрос 8. Что включает в себя этап анализа в стратегическом менеджменте?

- 1) Реализацию стратегии
- 2) Определение целей
- 3) Оценку внешней и внутренней среды
- 4) Контроль и оценку результативности

Вопрос 9. Содержание функций управления персоналом отвечает требованиям решения задач:

- 1) управление трудовыми ресурсами региона

- 2) управление человеческими ресурсами организации
- 3) управление развитием личности
- 4) управление развитием научно-технического потенциала предприятия

Вопрос 10. К какой категории относятся работники, обеспечивающие и обслуживающие деятельность руководителей и специалистов при выработке и реализации ими управленческих решений?

- 1) рабочие
- 2) специалисты
- 3) руководители
- 4) работники социальной инфраструктуры
- 5) технические исполнители

Вопрос 11. Какова основная цель аттестации персонала?

- 1) перемещение по карьерной лестнице
- 2) оценка соответствия занимаемой должности
- 3) увольнение
- 4) все вышеперечисленные варианты

Вопрос 12. Как называется целенаправленная деятельность в компании по созданию, развитию и использованию пула талантливых сотрудников, способных эффективно решать бизнес-задачи и готовых в дальнейшем занять управленческие позиции?

- 1) управление персоналом
- 2) управление талантами
- 3) кадровый резерв

Вопрос 13. О каком типе обучения идет речь: обучение кадров в целях усовершенствования знаний, умений, навыков и способов общения в связи с ростом требований к профессии или повышением в должности.

- 1) подготовка
- 2) повышение квалификации
- 3) переподготовка кадров

Вопрос 14. Что включает в себя метод нормирования?

- 1) Определение стандартов времени
- 2) Оценка качественных характеристик
- 3) Анализ потребительского спроса
- 4) Изучение финансовых показателей

Вопрос 15. С помощью чего осуществляются вербальные коммуникации?

- 1) жестов
- 2) информационных технологий
- 3) определенного темпа речи
- 4) устной речи

Вопрос 16. Метод оценки персонала, предусматривающий беседу с работником в режиме «вопрос–ответ» по заранее составленной схеме или без таковой для получения дополнительных сведений о человеке – это метод:

- 1) интервьюирования;
- 2) анкетирования;
- 3) социологического опроса;
- 4) тестирования;
- 5) наблюдения.

Вопрос 17. В чем заключается основная задача стратегического планирования?

- 1) Оптимизация текущих затрат
- 2) Подбор кадров
- 3) Определение будущих направлений развития
- 4) Контроль уровня производства
- 1) работодатель и работник

- 2) работодатель и адвокат работника
- 3) работодатель и профсоюз, членом которого является работник

Вопрос 19. Что позволяет использование технологии «бенчмаркинга» при планировании персонала?

- 1) определить точную численность сотрудников, т.е. относительную для сложившихся условий хозяйствования
- 2) выявить отрицательные (положительные) тенденции организации труда персонала в сравнении с другими аналоговыми подразделениями внутри или вне компании
- 3) технология «бенчмаркинга» аналогична по эффективности методу экспертных оценок

Вопрос 20. Что относится к диалогическим видам речи?

- 1) Переговоры и доклад
- 2) Реклама и совещание
- 3) Дискуссия и приветственная речь
- 4) Деловой разговор и деловая беседа

Вопрос 21. Что включает тарифная система оплаты труда рабочих?

- 1) тарифные сетки, тарифно-квалификационный справочник
- 2) тарифные ставки, тарифные сетки, районные коэффициенты
- 3) тарифные ставки, тарифные сетки, тарифно-квалификационный справочник
- 4) тарифные ставки, тарифные сетки, тарифно-квалификационный справочник, районный справочник

Вопрос 22. Что является наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят?

- 1) психологические тесты
- 2) проверка знаний
- 3) проверка профессиональных навыков

Вопрос 23. Какие методы обычно используются при необходимости массового подбора сотрудников?

- 1) размещение объявления о вакансиях в Интернете;
- 2) «headhunting» («охота за головами»);
- 3) стажировки молодых специалистов в компании;
- 4) прием на работу родственников;
- 5) подбор через частные кадровые агентства

Вопрос 24. Согласно Закону о занятости населения в РФ к безработным относятся трудоспособные граждане, которые:

- 1) готовы приступить к работе
- 2) ищут работу
- 3) не достигшие 14-летнего возраста
- 4) не достигшие 16-летнего возраста
- 5) не имеют работы и заработка

Вопрос 25. Как называется навык руководителя, характеризующий его способность оценивать долгосрочные перспективы организации?

- 1) ответственность
- 2) исполнительность
- 3) стратегическое мышление
- 4) инициативность
- 5) коммуникабельность

Вопрос 26. Каковы основные функции процесса управления?

- 1) планирование, организация, мотивация, контроль
- 2) регистрация, документация
- 3) производство, обмен, распределение
- 4) интеграция, диверсификация, реинжиниринг

- 5) коммуникация, объединение

Вопрос 27. Каковы признаки авторитарного стиля принятия решений?

- 1) индивидуальные консультации;
- 2) ознакомление всех подчиненных с характером проблемы;
- 3) самостоятельное принятие решений с использованием полученной консультации;
- 4) групповые консультации.

Вопрос 28. Что показывают коммуникационные сети?

- 1) степень разделения труда на предприятии
- 2) уровень централизации полномочий
- 3) схему структуры деятельности предприятия
- 4) всю совокупность связей между элементами предприятия
- 5) горизонтальные коммуникации

Вопрос 29. Решение каких трех взаимосвязанных задач является важным направлением научной организации труда (НОТ)?

- 1) социальных, коллективных, организационных
- 2) экономических, психофизиологических, коллективных
- 3) экономических, психофизиологических, организационных
- 4) экономических, психофизиологических, социальных

Вопрос 30. Как называется дополнительная форма использования рабочей силы вовлеченного в трудовую деятельность работника?

- 1) вторичная занятость
- 2) безработица
- 3) первичная занятость
- 4) расширение трудовых функций

Вопрос 31. Что представляет собой заработная плата (оплата труда работника)?

- 1) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);
- 2) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и социальные выплаты;
- 3) компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера), стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) и натуральные выплаты;

Вопрос 32. Если экономические проблемы решаются частично рынком, частично государством, то экономика:

- 1) смешанная;
- 2) рыночная;
- 3) натуральная;
- 4) командно-административная.

Вопрос 33. Изменение какого фактора не влияет на сдвиг кривой спроса?

- 1) доход покупателей;

- 2) численность покупателей;
- 3) цена товара;
- 4) ожидания покупателей.

Вопрос 34. Что возникает, если цена товара ниже точки пересечения кривой спроса и кривой предложения?

- 1) избыток;
- 2) дефицит;
- 3) растет безработица;
- 4) все варианты неверны.

Вопрос 35. Что обозначает термин "ожидание" в модели Виктора Врума?

- 1) Степень мотивации
- 2) Уверенность человека в том, что его усилия приведут к успеху
- 3) Уровень удовлетворения от работы
- 4) Процесс получения вознаграждения

Вопрос 36. Какой из следующих показателей отражает реальный ВВП?

- 1) ВВП без учета инфляции
- 2) ВВП с учетом инфляции
- 3) ВВП на душу населения

Вопрос 37. Как называется кривая, показывающая количество товаров и услуг, которое потребители готовы приобрести при каждом возможном уровне цен?

- 1) кривая совокупного спроса
- 2) кривая спроса
- 3) кривая совокупного предложения

Вопрос 38. Какой фактор влияет на производительность труда на уровне организации?

- 1) Внешняя экономическая среда
- 2) Политическая ситуация в стране
- 3) Условия труда и организации процессов
- 4) Уровень конкуренции на рынке

Вопрос 39. Какой из следующих теоретиков является основоположником теории иерархии потребностей?

- 1) Фредерик Герцберг
- 2) Даниэль Пинк
- 3) Абрахам Маслоу
- 4) Виктор Врум

Вопрос 40. Что является психологическим приемом вступления в деловой контакт?

- 1) Внимание к мимике и жестам партнеров
- 2) Внимание к внешности партнеров
- 3) Устойчивое внимание к высказываниям, репликам, замечаниям и жестам другой стороны
- 4) Устойчивое внимание к репликам партнера

Вопрос 41. Что такое характер?

- 1) Это целостное образование личности, определяющее особенности деятельности и поведения человека и характеризующееся устойчивым отношением к различным сторонам действительности
- 2) Индивидуальные особенности человека, определяющие динамику его психической деятельности

Вопрос 42. Что относится к прямым факторам экономического роста?

- 1) степень монополизации рынка
- 2) эффективность кредитно-банковской системы
- 3) количество и качество трудовых ресурсов
- 4) действующая система распределения доходов

Вопрос 43. Что является показателем экономического и социального прогресса в обществе?

- 1) увеличение доли рабочего времени в совокупном времени общества
- 2) увеличение доли свободного времени в совокупном времени общества
- 3) сокращение потерь рабочего времени
- 4) уменьшение доли свободного времени в совокупном времени общества

Вопрос 44. Что относится к косвенным факторам экономического роста?

- 1) степень монополизации рынка
- 2) количество и качество трудовых ресурсов
- 3) объем основного капитала
- 4) эффективность кредитно-банковской системы

Вопрос 45. В каком из следующих случаев теория Герцберга может быть применена для улучшения рабочего климата?

- 1) Бонусы по итогам работы
- 2) Создание возможностей для карьерного роста
- 3) Установка штрафов за невыход на работу
- 4) Упрощение производственных процессов

Вопрос 46. Какое из следующих утверждений лучше всего описывает суть школы «человеческих отношений»?

- 1) Производительность зависит только от материальных стимулов
- 2) Социальные факторы и отношения между работниками влияют на производительность
- 3) Работники должны быть строго контролируруемыми
- 4) Эффективность работы зависит только от системы управления

Вопрос 47. Что такое темперамент?

- 1) Это целостное образование личности, определяющее особенности деятельности и поведения человека и характеризующееся устойчивым отношением к различным сторонам действительности
- 2) Индивидуальные особенности человека, определяющие динамику его психической деятельности

Вопрос 48. Кому непосредственно выгодно замедление темпа инфляции?

- 1) всему населению страны;
- 2) продавцам, торгующим в рассрочку;
- 3) клиентам банка, взимающего фиксированный процент;
- 4) правительству страны.

Вопрос 49. Какова основная задача менеджеров при использовании содержательных теорий?

- 1) Упрощение задач для сотрудников
- 2) Определение ключевых потребностей сотрудников и их удовлетворение
- 3) Игнорирование вопросов личной жизни работников
- 4) Максимизация затрат на управление

Вопрос 50. Какая из личных черт руководителя имеет максимальную значимость при назначении на ответственный руководящий пост в большом коллективе?

- 1) авторитарные наклонности;
- 2) профессиональные достижения;
- 3) уровень образования;
- 4) самореализация;

Раздел IV. Список литературы

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Бурганова, Л. А. Теория управления : учебное пособие / Л. А. Бурганова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 160 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-005576-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1210720> (дата обращения: 27.10.2024). – Режим доступа: по подписке.
2. Бычков, В. П. Управление персоналом : учебное пособие / под ред. В. П. Бычкова. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 237 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-005305-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1215349> (дата обращения: 27.10.2024). – Режим доступа: по подписке.
3. Викулина, Т. Д. Экономическая теория : учебное пособие / Т.Д. Викулина. — 2-е изд. — Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2022. — 209 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI: <https://doi.org/10.12737/7674>. - ISBN 978-5-369-00522-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1893212> (дата обращения: 27.10.2024). – Режим доступа: по подписке.
4. Кибанов, А. Я. Экономика управления персоналом : учебник / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова ; под ред. А. Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 427 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006018-7. - Текст
5. Малышев, К. Б. Психология управления : учебное пособие / К. Б. Малышев, О. А. Малышева, А. Н. Баламут. - Москва ; Вологда : Инфра-Инженерия, 2022. - 160 с. - ISBN 978-5-9729-0910-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1902207> (дата обращения: 27.10.2024). – Режим доступа: по подписке.
6. Руднева, А. О. Экономическая теория : учебное пособие / А.О. Руднева. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 255 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006491-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2131876> (дата обращения: 27.10.2024). – Режим доступа: по подписке.
7. Тавокин, Е. П. Теория управления : учебное пособие / Е. П. Тавокин. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 202 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI [10.12737/textbook_5b3b199c838ad5.96937882](https://doi.org/10.12737/textbook_5b3b199c838ad5.96937882). - ISBN 978-5-16-014220-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1877108> (дата обращения: 27.10.2024). – Режим доступа: по подписке.
8. Управление персоналом : учебное пособие / под общ. ред. Г. И. Михайлиной. - 6-е изд., стер. - Москва : Дашков и К, 2022. - 278 с. - ISBN 978-5-394-04781-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2084838> (дата обращения: 27.10.2024). – Режим доступа: по подписке.
9. Шарков, Ф. И. Коммуникология: основы теории коммуникации : учебник для бакалавров / Ф. И. Шарков. - 7-е изд., стер. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2023. - 488 с. - ISBN 978-5-394-05111-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2082722> (дата обращения: 27.10.2024). – Режим доступа: по подписке.

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА (ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ)

1. Адизес, И. К. Стили менеджмента - эффективные и неэффективные: Учебное пособие / Адизес И.К., Гутман Т., - 5-е изд. - Москва :Альпина Пабли., 2017. - 198 с. ISBN 978-5-9614-5339-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/924619> (дата обращения: 27.10.2024). – Режим доступа: по подписке.
2. Бакирова, Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г.Х. Бакирова. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 591 с. -

- (Серия «Magister»). - ISBN 978-5-238-01437-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1028567> (дата обращения: 27.10.2024)
3. Бардовский, В. П. Экономическая теория : учебник / В.П. Бардовский, О.В. Рудакова, Е.М. Самородова. — Москва : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2023. — 399 с. — (Среднее профессиональное образование). - ISBN 978-5-8199-0879-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1959240> (дата обращения: 27.10.2024). – Режим доступа: по подписке.
4. Евтихов, О. В. Психология управления персоналом: теория и практика / О.В. Евтихов. - СПб: Речь, 2010. - 319 с. ISBN 978-5-9268-0849-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/536760> (дата обращения: 27.10.2024). – Режим доступа: по подписке.
5. Кови, С. Семь навыков высокоэффективных людей: Мощные инструменты развития личности: Краткая версия : практическое руководство / С. Кови. - Москва : Альпина Паблицер, 2023. - 48 с. - ISBN 978-5-9614-6479-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2141001> (дата обращения: 27.10.2024). – Режим доступа: по подписке.
6. Кузьмина, Е. Г. Психология управления : практикум / Е. Г. Кузьмина, Н. В. Бубчикова. - 3-е изд., стер. - Москва : ФЛИНТА, 2020. - 107 с. - ISBN 978-5-9765-2437-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1149671> (дата обращения: 27.10.2024). – Режим доступа: по подписке.
7. Суслов, Г. В. Управление персоналом организации : учебное пособие / Г.В. Суслов. — Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2020. — 154 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI: <https://doi.org/10.12737/19073>. - ISBN 978-5-369-01564-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1048452> (дата обращения: 27.10.2024). – Режим доступа: по подписке.
8. Управление персоналом : толковый словарь / авт.-сост. В. М. Маслова. - 4-е изд. - Москва : Дашков и К, 2022. - 131 с. - ISBN 978-5-394-04996-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2084837> (дата обращения: 27.10.2024). – Режим доступа: по подписке.

Интернет-ресурсы

1. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU- <https://www.elibrary.ru/defaultx.asp>
2. Национальная электронная библиотека - <https://rusneb.ru/>
3. Российская государственная библиотека - <https://www.rsl.ru/>
4. Электронно-библиотечная система Знаниум – <http://znanium.com/>.
5. Электронно-библиотечная система Лань - <https://e.lanbook.com/>