

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

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по
образовательной деятельности

Е.А. Турилова

« 8 »

12 2025 г.



ПРОГРАММА ВСТУПИТЕЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

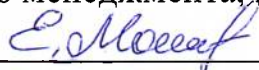
Профиль обучения: Управление персоналом организации

Форма обучения: заочная

Лист согласования программы вступительного испытания по профилю

Разработчик (и) программы:

Доцент кафедры производственного менеджмента, к.э.н.

 Е.В.Максютина

Председатель экзаменационной комиссии:

Зав. кафедрой производственного менеджмента, д.т.н.

 Р.А. Бикулов

Программа вступительного испытания обсуждена и одобрена на заседании кафедры ПМ Набережночелнинского института, Протокол № 2 от «26» сентября 2025 г.

Решением Учебно-методической комиссии Набережночелнинского института программа вступительного испытания рекомендована к утверждению Ученым советом, Протокол № 2 от «06» октября 2025 г.

Программа вступительного испытания утверждена на заседании Ученого совета Набережночелнинского института, Протокол № 12 от «29» октября 2025 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 в минутах
- 1.5 Структура вступительных испытаний

Раздел II. Содержание программы

Раздел III. Фонд оценочных средств

- 3.1. Инструкция по выполнению работы
- 3.2. Примерные задания

Раздел IV. Список литературы

Раздел I. ВВОДНАЯ ЧАСТЬ

1.1 Цель и задачи вступительных испытаний

Вступительное испытание направлено на выявление степени готовности абитуриентов к освоению образовательных программ высшего образования – программ магистратуры, реализуемых в институте по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

1.2 Общие требования к организации вступительных испытаний

Вступительное испытание проводится с возможностью применения дистанционных технологий: <https://admissions.kpfu.ru/priem-v-universitet/distancionnye-vstupitelnye-ispytaniya-magistratura>

Испытание проходит в сроки, установленные приёмной комиссией

Результаты вступительного испытания оцениваются по 100-балльной шкале согласно критериям оценивания. Минимальное количество баллов, подтверждающее успешное прохождение вступительного испытания – 40 баллов.

1.3 Описание формы проведения вступительных испытаний

Вступительное испытание проводится в форме тестирования

1.4 Продолжительность вступительных испытаний в минутах

На вступительное испытание отводится 90 минут.

1.5 Структура вступительных испытаний

Вступительное испытание состоит из следующих разделов:

- 1) Управление персоналом
- 2) Экономическая теория

Раздел II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Раздел 1. Управление персоналом:

1. Теории управления о роли человека в организации.
2. Структура и категории персонала организации.
3. Современные персонал-технологии.
4. Сущность и принципы маркетинга персонала.
5. Мотивация персонала. Теории мотивации.
6. Сущность заработной платы. Формы и системы оплаты труда.
7. Организация набора, отбора и адаптации персонала.
8. Обучение и развитие персонала. Корпоративная культура как важнейший фактор достижения конкурентных преимуществ организации.
9. Сущность и методы деловой оценки персонала. Аттестация персонала.
10. Формирование и распределение бюджета на персонал.

Раздел 2. Экономическая теория:

1. Микроэкономика и макроэкономика как разделы экономической теории.
2. Закон спроса и предложения. Эластичность спроса и предложения.
3. Виды издержек производства.
4. Виды рыночных структур. Основные черты монополии. Антимонопольное регулирование экономики.
5. Основные макроэкономические показатели, способы их расчета.
6. Виды безработицы и её последствия. Закон А.Оукена. Государственная политика по борьбе с безработицей.
7. Инфляция и ее показатели. Взаимосвязь инфляции и безработицы. Антиинфляционная политика.
8. Сущность и виды налогов. Системы налогообложения. Виды бюджетно-налоговой политики.
9. Банковская система России. Центральный банк и его функции. Виды денежно-кредитной политики.
10. Понятие и факторы экономического роста. Теории экономического роста.

Раздел III. Фонд оценочных средств

3.1. Инструкция по выполнению работы

Вступительные испытания проводятся в даты и время, определённые утверждённым Расписанием консультаций и вступительных экзаменов (далее Расписание). Вступительное испытание проводится с возможностью применения дистанционных технологий: <https://admissions.kpfu.ru/priem-v-universitet/distancionnye-vstupitelnye-ispytaniya-magistratura>. При очном участии испытания проходят в аудитории, указанной в Расписании.

При выполнении работы запрещается:

- допускать к сдаче вступительного испытания вместо себя третьих лиц;
- привлекать помощь третьих лиц ;
- вести разговоры во время экзамена;
- использовать справочные материалы (книги, шпаргалки, записи), сотовые телефоны, пейджеры, калькуляторы, планшеты, микронаушники.

3.2. Примерные задания

Пример вопроса 1.

При аккордной оплате труда заработок устанавливается:

- А. за отработанное время;
- Б. за единицу произведенной продукции;
- В. на весь объем работ.
- Г. нет верного ответа.

Пример вопроса 2.

Затраты на высвобождение персонала - это

- А. суммарные затраты на комплекс мероприятий по соблюдению требований ТК РФ работодателем при увольнении (выбытии) работников.
- Б. выплаты компенсаций при увольнении работников в связи с сокращением штатов
- В. заработная плата специалиста, оформляющего документы на увольнение работника
- Г. оплата морального ущерба уволенному работнику

Пример вопроса 3

Человек, который работает неполный рабочий день и активно ищет другую работу, но не может ее найти, относится к категории:

- А. безработных;
- Б. не включаемых в численность рабочей силы;
- В. занятых;
- Г. потерявших надежду найти работу.

Пример вопроса 4.

Планирование человеческих ресурсов - это

- А. процесс определения потребности организации в человеческих ресурсах и разработки методов ее покрытия;
- Б. процесс выбора методов планирования;
- В. совокупность балансовых, нормативных и математико-статистических методов планирования персонала;
- Г. совокупность различных планов.

Пример вопроса 5.

Адаптация - это:

- А. приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда;
- Б. взаимное приспособление работника и организации путем постепенной встраиваемости сотрудника в новых условиях;
- В. приспособление организации к изменяющимся внешним условиям; процесс повышения квалификации нового работника;
- Г. ответы «а» и «г».

Пример вопроса 6.

Новый сотрудник приходит в отдел, где все работники давно знают друг друга и привыкли работать в команде. Они не стремятся общаться с новичком, предпочитая сначала к нему присмотреться. С Вашей точки зрения, как должен поступить руководитель в подобной ситуации:

- А. назначить одного из сотрудников наставником новичка и попросить помочь адаптироваться;
- Б. опекать новичка, контролировать его действия и защищать от критики

других сотрудников;

В. не вмешиваться в процесс адаптации, чтобы новичок сам решал свои проблемы;

Г. заставить работников признать новичка;

Д. изолировать нового сотрудника во избежание негативных последствий.

Пример вопроса 7.

«Охотники за головами» - это:

А. агенты, выполняющие очень дорогостоящую услугу по поиску тех кандидатов, на кого есть постоянный спрос, разыскивается конкретный человек и ему напрямую делается предложение

Б. это консультанты, которые не только осуществляют набор на работу, но также и отбирают служащих, главным образом машинисток, мелкий персонал административных учреждений, или штат для магазинов консультанты по отбору штата для управления, для пополнения управленческого, профессионального штата, или штата специалистов

В. специалисты, которые часто меняют место работы

Г. консультанты по отбору штата, имеющие «черные списки» нежелательных работников (уволенных по неуважительным причинам)

Пример вопроса 8.

Аттестация – это форма оценки человека, которую:

А. может дать только другой человек, группа людей

Б. можно провести с помощью измерительных приборов

В. можно провести как с помощью измерительных приборов, так и с помощью людей

Г. работник проводит самостоятельно

Д. может проводить только непосредственный руководитель работника

Пример вопроса 9.

Смета затрат на содержание персонала не включает в себя:

А) заработная плата работников

Б) социальные затраты

В) затраты на обучение персонала

Г) налог на прибыль

Пример вопроса 10.

Деятельность руководителя состоит в том, чтобы:

- А. мотивируя определенное поведение сотрудника, направить его к выполнению поставленной задачи;
- Б. сотрудники овладели определенными приемами поведения;
- В. властными приемами направить сотрудника к выполнению поставленной задачи;
- Г. нет верного ответа.

Пример вопроса 11.

Если уровень инфляции составляет 5% в год, то такая инфляция называется:

- А. умеренной;
- Б. галопирующей;
- В. гиперинфляцией;
- Г. дефляцией.

Пример вопроса 12.

Инструментом монетарной политики не является:

- А. норма обязательных резервов
- Б. учетная ставка процента
- В. государственные закупки товаров и услуг
- Г. операции на открытом рынке с ценными бумагами

Пример вопроса 13

Экстенсивным фактором экономического роста является

- А. рост уровня образования трудовых ресурсов
- Б. повышение квалификации работников
- В. совершенствование организации производства
- Г. увеличение вовлекаемого в производство капитала

Пример вопроса 14

Некая группа может считаться организацией, если члены этой группы:

- А. намеренно работают вместе, чтобы достичь значимой для всех цели;
- Б. связаны друг с другом с помощью информационных потоков;
- В. работают в одном офисе;

Г. имеют одинаковое образование.

Пример вопроса 15

Один из кандидатов на вакантную должность получил хорошее образование, мотивирован на работу в вашей компании и умеет легко находить общий язык с людьми. Но у него отсутствует опыт работы в аналогичной должности. На Ваш взгляд, следует:

- А.отказать ему в приеме на работу;
- Б. принять с испытательным сроком;
- В. принять без испытательного срока;
- Г. принять, но с более низким жалованием;
- Д. порекомендовать обратиться через год – после обретения опыта.

Пример вопроса 16

Лояльность – это:

- А. желание предпринимать личные усилия, вносить свой вклад как члена организации для достижения ее целей;
- Б. гордость за организацию, присвоение работниками организационных целей;
- В. эмоциональная привязанность к организации, желание оставаться ее членом;
- Г. все ответы верны.

Пример вопроса 17

Только на макроэкономическом уровне может решаться вопрос:

- А. «Как снизить темпы инфляции?»
- Б. «Сколько производить?»
- В. «Кто будет производить?»
- Г. «Что производить?»

Пример вопроса 18

Меры правительства по изменению госрасходов, налогообложения, объема трансфертов составляют основу _____ политики.

- А. бюджетно-налоговой
- Б. антимонопольной
- В. денежно-кредитной

Г. антиинфляционной

Пример вопроса 19

Ценовая конкуренция предполагает

- А. продажу товаров более высокого качества и надежности
- Б. продажу товаров и услуг по ценам ниже, чем у конкурента
- В. увеличение расходов на рекламу
- Г. продажу товаров и услуг по ценам выше, чем у конкурентов

Пример вопроса 20

Если сокращение цены товара на два процента ведет к росту объема спроса на этот товар на один процент, то это спрос

- А. совокупный
- Б. неэластичный
- В. эластичный
- Г. единичный

Пример вопроса 21

Корпоративная культура основана на:

- А. разделяемых большинством членов организации убеждениях и ценностях;
- Б. особенностях производства;
- В. принятых в обществе формах поведения;
- Г. правилах, определяемых только руководством организации.

Пример вопроса 22

Для рынка совершенной конкуренции не характерно

- А. огромное число продавцов
- Б. свободный вход на рынок
- В. рекламная деятельность
- Г. огромное число покупателей

Пример вопроса 23

Американская фирма находится в Японии. Ее доход:

- А. включается в ВВП США;
- Б. не включается в ВВП США;

- В. включается в ВНД Японии;
- Г. включается в ВВП Японии.

Пример вопроса 24

Лидером в группе может быть:

- А. только один человек, раз и навсегда признанный как лидер;
- Б. разные люди в зависимости от ситуации, но, как правило, он постоянен;
- В. всегда одновременно несколько человек;
- Г. может быть организация без лидера.

Пример вопроса 25

В результате собеседования руководителя кадровой службы и претендента на занятие вакантной должности руководителя отдела рекламы фирмы по торговле устройствами малой полиграфии, определены такие характеристики претендента:

1. Возраст 35 лет, мужчина;
2. Высшее образование в области станкостроения;
3. Опыт практической работы в качестве оператора ПЭВМ - 7 лет;
4. Опыт работы на руководящих должностях отсутствует;
5. Высокое умение работать на компьютере (на системном уровне);
6. Уровень коммуникабельности выше среднего;
7. Логическое мышление.

Определить возможные действия руководителя кадровой службы совместно с линейным менеджером в отношении претендента:

- А. необходимо взять на работу с испытательным сроком;
- Б. необходимо пригласить на работу, выполнив большинство встречных требований претендента;
- В. необходимо взять на работу без испытательного срока;
- Г. отказать в приеме, но занести данные в базу данных для дальнейшего сотрудничества.

Пример вопроса 26

К преимуществам внутренних источников найма относят (выбрать правильные ответы):

- А. низкие затраты на адаптацию персонала;
- Б. появление новых идей, использование новых технологий;

В. появление новых импульсов для развития;
Г. повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом.

Пример вопроса 27

Каковы причины высвобождения работников в организации (при необходимости указать несколько):

- А. структурные сдвиги в производстве;
- Б. перемещения работников внутри организации;
- В. текучесть кадров;
- Г. повышение технического уровня производства;
- Д. изменение объемов производства.

Пример вопроса 28

Доход предприятия при объёме реализации 50 шт составил 500 руб, а средние общие издержки 8 руб/шт. Прибыль предприятия составит ____ руб.

Варианты ответов:

- А. 100
- Б. 200
- В. 300
- Г. 250

Пример вопроса 29

Эластичность спроса населения на товар по цене составляет – 1,2, а по доходу 0,5. Если цена товара снизится на 5%, а доход увеличится на 7%, то спрос возрастет на...

- А. 8,7%
- Б. 10,9%
- В. 12%
- Г. 9,5%

Пример вопроса 30

Если численность безработных – 12 млн человек, а уровень безработицы равен 8%, то численность занятых равна:

- А. 96 млн человек;
- Б. 138 млн человек;

В. 120 млн человек;

Г. 150 млн человек;

Раздел IV. Список литературы

1. Экономическая теория (политэкономия) [Электронный ресурс] : учебник / под общ. ред. д-ра экон. наук, проф., засл. деят. науки РФ Г.П. Журавлевой. - 5-е изд. - Москва : ИНФРА-М, 2017. - 864 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-004084-4. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=872682>.

2. Гукасян Г. М. Экономическая теория [Текст] : учебник и практика / Г. М. Гукасян, Г. А. Маховикова, В. В. Амосова ; Санкт-Петерб. гос. эконом. ун-т. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2013 .- 574 с .- (Бакалавр). - Рек. МО.

3. Руднева А. О. Экономическая теория [Электронный ресурс] : учебное пособие / А. О. Руднева. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 255 с.

4. Чернецова Н. С. Экономическая теория [Текст] : учебное пособие / Н. С. Чернецова, В. А. Скворцова, И. Е. Медушевская. - Москва : КНОРУС, 2013. - 264 с. - (Бакалавриат).

5. Камаев В. Д. Экономическая теория: краткий курс [Текст] : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки 'Экономика' и экономическим специальностям / В. Д. Камаев, М. З. Ильчиков, Т. А. Борисовская. - 7-е изд., стер. - Москва :Кнорус, 2014. - 384 с. - Гриф МО.

6. Воскресенская Н.О. Экономическая история: взгляд из XXI в. Институциональные аспекты теории и практики хоз. жизни: монография / Н.О. Воскресенская, И.П. Шапкина - М.: Вуз.уч., НИЦ ИНФРА-М, 2015 - 288с.

7. Генкин Б. М. Управление человеческими ресурсами [Текст]: учебник / Б. М. Генкин - Москва: НОРМА, 2013 - 464 с.

8. Дейнека А. В. Управление человеческими ресурсами [Текст]: учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько - Москва: Дашков и К' , 2013 - 392 с.

9. Управление персоналом [Текст]: учебник для бакалавров / Рос. гос. торгово-экон. ун-т; под ред. А. А. Литвинюка - Москва: Юрайт, 2012 - 434 с.

10. Кибанов А. Я. Экономика управления персоналом: Учебник / А.Я.

Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова; Под ред. проф. А.Я. Кибанова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013.

11. Генкин Б.М. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебник / Б.М. Генкин, И.А. Никитина. - Москва: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 464 с.

12. Асалиев А.М Экономика и управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, Т.Г. Строителева. - Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 143 с. - (Высшее образование: Бакалавриат).

13. Ковалевич, И. А. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / И. А. Ковалевич, В. Т. Ковалевич. - Красноярск : Сибирский федеральный ун-т, 2011. - 210 с.

14. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие / под общ. ред. Г. И. Михайлиной. - 3 е изд., доп. и перераб. : Москва : Издательско- торговая корпорация 'Дашков и К-', 2012. - 280 с.

15. Дейнека А. В. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебник / А. В. Дейнека. - Москва : Издательско торговая корпорация 'Дашков и К-', 2013. - 292 с.

16. Управление персоналом организации [Электронный ресурс] : учебное пособие / под ред. П.Э. Шлендера. - Москва : Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2010. - 398 с.

17. Кибанов А. Я. Экономика управления персоналом : учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова ; под ред. А.Я. Кибанова. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 427 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006018-7. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/991814> (дата обращения: 20.07.2020). - Текст : электронный.

18. Асалиев А. М. Экономика и управление человеческими ресурсами : учеб. пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, Т.Г. Строителева. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 143 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006913-5. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1008012> (дата обращения: 20.07.2020). - Текст : электронный.

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

УТВЕРЖДАЮ

Врио директора
Набережночелнинского института

А.З.Гумеров

2025 г.



**СИСТЕМА ОЦЕНИВАНИЯ ВСТУПИТЕЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ В
МАГИСТРАТУРУ**

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Профиль обучения: Управление персоналом организации

Форма обучения: заочная

Структура заданий и критерии оценивания

Часть 1

Вступительное испытание имеет следующую структуру:

- 1 вопрос по теме 6 раздела 1, тест уровня А (вопрос и несколько вариантов ответа, правильным из которых может быть только один)
- 2,9 вопросы по теме 10 раздела 1, тест уровня А (вопрос и несколько вариантов ответа, правильным из которых может быть только один)
- 3 вопрос по теме 6 раздела 2, тест уровня А (вопрос и несколько вариантов ответа, правильным из которых может быть только один)
- 4,15,16 вопросы по теме 3 раздела 1, тест уровня А (вопрос и несколько вариантов ответа, правильным из которых может быть только один)

- [illegible]

29 вопрос по теме 2 раздела 2, тест уровня А (вопрос и несколько вариантов ответа в виде цифр, правильным из которых может быть только один)

30 вопрос по теме 6 раздела 2, тест уровня А (вопрос и несколько вариантов ответа в виде цифр, правильным из которых может быть только один) –

Полный правильный ответ на каждое из заданий 1-30 оценивается 1 первичным баллом; неполный, неверный ответ или его отсутствие –0 баллов.

Шкала перевода первичных баллов в итоговые баллы по направлению подготовки: 38.04.03 Управление персоналом магистерской программы: Управление персоналом организации

Первичные баллы	Итоговые баллы
1	3
2	6
3	9
4	12
5	15
6	18
7	21
8	24
9	27
10	30
11	33
12	36
13	39
14	42
15	45
16	48
17	51
18	54
19	57
20	60
21	63
22	66
23	69
24	72
25	75
26	80
27	85
28	90
29	95
30	100

Максимальное количество баллов	
Первичные баллы	Итоговые баллы
30	100

Вступительное испытание считается пройденным, если абитуриент набрал более чем	
Первичные баллы	Итоговые баллы
4 и выше	40 и выше

Вступительное испытание считается НЕ пройденным, если абитуриент набрал	
Первичные баллы	Итоговые баллы
3 и ниже	30 и ниже