

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ»

ПРОГРАММА
вступительного испытания
для поступающих в магистратуру по направлению подготовки
38.04.03 «Управление персоналом»

программа (профиль)
«Управление человеческими ресурсами и социальными процессами»

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Вступительные испытания предназначены для определения практической и теоретической подготовленности поступающего в магистратуру и проводятся с целью определения соответствия знаний умений и навыков требованиям обучения магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (магистратура). Программа составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования.

Вступительные испытания в магистратуру проводят экзаменационные комиссии, назначенные председателем приёмной комиссии УУНиТ.

ПРОЦЕДУРА ВСТУПИТЕЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ

Дата и время проведения вступительного испытания и консультации определяются расписанием вступительных испытаний, которое утверждается председателем приемной комиссии.

Перед вступительным испытанием для поступающих проводится консультация по содержанию программы испытания, критериям оценки, предъявляемым требованиям, правилам поведения на испытании.

Форма вступительного испытания (в соответствии Положением о вступительных испытаниях УУНИТ): собеседование (на основе реферата).

Вступительное испытание проводится в дистанционном формате.

При проведении собеседования опрос одного поступающего продолжается не более 25 минут, включая время подготовки ответов на вопросы членов предметной комиссии.

Процедура собеседования оформляется листом собеседования.

Максимальная балл за устное собеседование – 100.

Абитуриент, не согласный с оценкой, полученной на ВИ и (или) в связи с нарушением процедуры проведения ВИ имеет право подать апелляцию. Процедура подачи и рассмотрения апелляции регламентируется Положением об апелляционной комиссии УУНиТ.

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ОТВЕТА

Критериями оценки экзаменационного ответа, поступающего в магистратуру являются полнота, логичность, доказательность, прочность, осознанность знаний и теоретическая обоснованность суждений, самостоятельность в интерпретации информации, практическая направленность, уровень овладения профессиональными умениями менеджера и др.

Результаты экзамена определяются по 100-балльной шкале, разброс баллов представлен ниже в таблице:

№	Критерии оценивания	Оценка
1	<p>Дан полный развернутый ответ на теоретический вопрос:</p> <ul style="list-style-type: none"> — грамотно использована научная терминология; — четко сформулирована проблема, доказательно аргументированы выдвигаемые тезисы; — указаны основные точки зрения, принятые в научной литературе по рассматриваемому вопросу; — аргументирована собственная позиция или точка зрения, обозначены наиболее значимые в данной области научно-исследовательские проблемы. 	85-100 баллов «отлично»
2	<p>Дан в целом правильный ответ на теоретический вопрос:</p> <ul style="list-style-type: none"> — применяется научная терминология, но при этом допущена ошибка или неточность в определениях, понятиях; — проблема сформулирована, в целом доказательно аргументированы выдвигаемые тезисы; — имеются недостатки в аргументации, допущены фактические или терминологические неточности, которые не носят существенного характера; — высказано представление о возможных научно-исследовательских проблемах в данной области. 	67-84 балла «хорошо»
3	<p>Дан в основном правильный ответ на теоретический вопрос:</p> <ul style="list-style-type: none"> — названы и определены лишь некоторые основания, признаки, характеристики рассматриваемой проблемы; — допущены существенные фактические и (или) терминологические неточности; — собственная точка зрения недостаточно полно аргументирована; — не высказано представление о возможных научно-исследовательских проблемах в данной области. 	50-66 баллов «удовлетворительно»
4	<p>Дан фрагментарный ответ или неправильный ответ на теоретический вопрос из предложенного тематического раздела:</p> <ul style="list-style-type: none"> — отмечается отсутствие знания терминологии, научных оснований, признаков, характеристик рассматриваемой проблемы; — собственная точка зрения по данному вопросу не представлена. 	0-49 баллов «неудовлетворительно»

СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ПРОГРАММЫ ВСТУПИТЕЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ

Вступительное испытание проводится для определения уровня подготовки абитуриента по основным вопросам профессиональной деятельности, а также его потенциала в предметной и исследовательской областях, способностей генерировать идеи, обеспечивать их реализацию и брать на себя личную ответственность за результат.

Содержание вступительных испытаний, представляемых абитуриенту, включает собеседование по следующим темам:

1. Интеллектуальный, творческий и профессиональный потенциал: научные и исследовательские достижения, победы в конкурсах, опыт практической деятельности, стажировки, работа в реальных проектах.

2. Мотивация к обучению и представление об ожидаемом результате обучения: как обучение по программе магистратуры вписывается в жизненную стратегию абитуриента; что станет конкретным измеримым результатом в случае поступления на программу и успешного завершения обучения; какова предполагаемая область научно-прикладных исследований и трудовой деятельности.

3. Профессиональная эрудиция по направлению. Абитуриенту предлагается продемонстрировать знания по одной из ниже предложенных тем в виде реферата. Реферат оформляется абитуриентом заранее в свободной форме, приблизительным объемом 15 страниц. Собеседование проводится по изложенному в реферате вопросу.

Темы рефератов

Тема 1. Управление персоналом как профессиональная деятельность. Квалификационные характеристики руководителей и специалистов по управлению персоналом. Цели и задачи управления персоналом. Методы управления персоналом. Стратегия управления персоналом.

Тема 2. Кадровая политика. Цели, принципы и основные характеристики кадровой политики. Связь кадровой политики со стратегией бизнеса. Виды кадровой политики.

Тема 3. Концептуальные подходы к управлению персоналом. Современные теории управления. Особенности отечественной практики управления персоналом организации. Понятия концепции управления персоналом.

Тема 4. Кадровое планирование. Сущность и содержание кадрового планирования. Структура оперативного плана работы с персоналом. Планирование расходов на персонал организации. Качественная потребность в персонале.

Тема 5. Структура и функции службы управления персоналом организации. Назначение и место службы управления персоналом организации.

Содержание основных функций службы управления персоналом. Принципы построения организационной структуры управления персоналом.

Тема 6. Научная организация труда персонала. Основные задачи и функции научной организации труда. Планирование и проектирование организации труда. Сущность нормирования труда. Рабочее время и его эффективное использование. Анализ затрат рабочего времени и оценка эффективности.

Тема 7. Основы трудового права. Конституция Российской Федерации и Трудовой Кодекс Российской Федерации как источники трудового права. Трудовое законодательство Российской Федерации. Правовое регулирование трудовой деятельности. Рабочее время. Охрана труда. Дисциплина труда.

Тема 8. Управление персоналом в системе государственной службы. Цели и задачи управления персоналом государственной службы. Функции системы управления персоналом государственного аппарата. Государственная кадровая политика. Обязанности государственного служащего. Требования к служебному поведению.

Тема 9. Профессиональный отбор. Нормативно-правовые основы профессионального отбора. Критерии отбора персонала. Основные методы профессионального отбора их сравнительная оценка.

Тема 10. Система мотивации персонала организации. Понятие и сущность системы мотивации. Мотивация и стимулирование труда персонала. Теории мотивации. Элементы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

Тема 11. Оценка персонала и кадрового потенциала организации. Основные цели оценки персонала. Система оценки персонала. Программа оценки персонала. Методы оценки персонала. Технологии оценки персонала.

Тема 12. Профессиональное развитие персонала. Факторы, влияющие на профессиональное развитие персонала. Карьера и карьерная стратегия. Управление карьерой гражданского служащего. Управление деловой карьерой в корпорации.

ДЕМОВЕРСИЯ ЭКЗАМЕНАЦИОННОГО ВАРИАНТА

Реферат для вступительного испытания по направлению «Управление персоналом» на тему «Научная организация труда персонала»

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации – Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. — Москва: Финансы и статистика, 2002. — 280 с.
2. Волченкова, А. С. Основы управления персоналом. Практикум: учебное пособие / А. С. Волченкова, Т. И. Грудкина. — Орел: ОрелГАУ, 2024. — 58 с.
3. Кочеткова, Е. Н. Основы управления персоналом: учебное пособие / Е. Н. Кочеткова. — Красноярск: КрасГАУ, 2015. — 272 с.
4. Москвитина, Н. В. Управление персоналом: учебное пособие / Н.В. Москвитина. — Иркутск: ИГУ, 2021. — 135 с.
5. Набоков, В. И. Менеджмент: учебник / В. И. Набоков. — Москва: Дашков и К, 2023. — 186 с.
6. Пленкина, В. В. Основы управления персоналом: учебное пособие / В. В. Пленкина, Е. Л. Чижевская, И. В. Осиневская. — Тюмень: ТюмГНГУ, 2010. — 176 с.
7. Управление персоналом: учебник / К. В. Воденко, С. И. Самыгин, К. Г. Абазиева [и др.]; под редакцией К. В. Воденко. — 2-е изд. — Москва: Дашков и К, 2019. — 374 с.
8. Управление персоналом в цифровой среде: монография / Н. А. Александрова, О. Ю. Брюхова, Л. И. Васильцова [и др.]; под редакцией Л. И. Васильцовой, Н. А. Александровой. — Екатеринбург: 2021. — 122 с.