

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ В.Я.ГОРИНА»

Рассмотрено и одобрено  
на заседании кафедры  
экономики

*Протокол №1*  
*от 09.09.2020г.*



УТВЕРЖДАЮ  
и.о. проректора по учебной работе,  
зам. председателя приемной комиссии  
П.И. Бреславец

## ПРОГРАММА

вступительного испытания для поступающих в магистратуру  
по направлению 38.04.03 Управление персоналом

п. Майский, 2020

При составлении программы вступительных испытаний в магистратуру ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ по направлению подготовки магистров 38.04.03 Управление персоналом учитывались требования к уровню подготовки бакалавров. Программа составлена на основе федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Минобрнауки России от 14.12.2015 N 1461.

Программа содержит перечень вопросов, позволяющих оценить уровень подготовки поступающего необходимого для освоения программы магистратуры; критерии оценки; шкалу оценивания (100-балльная).

## **ВВЕДЕНИЕ**

Данная программа предназначена для проведения вступительных испытаний для поступления в магистратуру по направлению 38.04.03 «Управление персоналом».

Программа вступительных испытаний охватывает следующие темы: «Эволюция управления персоналом», «Методология управления персоналом», «Формирование кадровой политики», «Организация – как объект субъект в системе управления персоналом», «Формирование системы подбора персонала», «Формирование системы оценки персонала», «Социализация, профориентация и трудовая адаптация персонала», «Организация движения персонала и управление карьерой персонала».

В программе приведён общий список литературы по темам вступительных испытаний. Список литературы носит рекомендательный характер (при необходимости можно использовать и тексты, не включенные в список литературы, в том числе на иностранных языках). Программа содержит вопросы к вступительным испытаниям для поступающих и критерии оценки знаний по 100-балльной шкале.

## **СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ**

### **Тема 1. Эволюция управления персоналом**

Теория управления о роли человека в организации. Исторические этапы становления функции управления персоналом. Основные школы и концепции управления персоналом: “научного управления”, “человеческих отношений”, “человеческих ресурсов”. Их признаки, состав функций по управлению персоналом. Экономический (технократический) подход к управлению персоналом: сущность и принципы. Условия эффективного применения экономического (технократического) подхода. Органический подход к управлению персоналом: сущность, принципы, причины распространения. Условия эффективного применения органического подхода. Процессный подход к управлению персоналом: значение и роль процессного подхода в менеджменте качества, методические основы описания процесса.

## **Тема 2. Организация – как объект субъект в системе управления персоналом**

Понятие организации, элементы организации, типы связей в организации, понятие персонала, классификация персонала как категории. Принципиальное отличие руководителей от специалистов.

## **Тема 3. Формирование кадровой политики организации**

Кадровая политика организации – основа формирования стратегии управления организации. Понятие кадровой политики, место и роль кадровой политики в политике организации, назначение кадровой политики. Характеристика элементов кадровой политики. Классификация кадровой политики с точки зрения приема персонала, с точки зрения реагирования руководства на кадровую ситуацию на предприятии. Типы кадровой политики.

## **Тема 4. Формирование системы подбора персонала**

Понятие найма, подбора, набора и отбора персонала, технология подбора персонала. Источники привлечения персонала. Достоинства и недостатки внешних и внутренних источников привлечения персонала. Пути покрытия в персонале. Планирование потребности в персонале. Характеристика методов планирования персонала. Расчет потребности в персонале. Понятие резерва кадров. Методы подбора в кадровый резерв. Формирование резерва кадров. Типы кадрового резерва и их характеристика. Принципы формирования кадрового резерва. Этапы работы с резервом.

## **Тема 5. Формирование системы оценки персонала**

Сущность и значение деловой оценки персонала. Типичные ошибки при оценке персонала на предприятии. Классификация целей оценки персонала на предприятии. Основные методы оценки персонала. Аттестация кадров как метод комплексной оценки персонала. Типы и виды аттестации.

## **Тема 6. Социализация, профориентация и трудовая адаптация персонала**

Сущность социализации персонала. Сущность и виды профориентации. Формы профориентационной работы. Понятие трудовой адаптации. Сущность и виды адаптации персонала, факторы на нее влияющие. Этапы и формы адаптации персонала.

## **Тема 7. Организация движения персонала и управление карьерой персонала**

Организация обучения персонала. Классификация общеобразовательных учреждений. Виды обучений персонала. Обучение на рабочем месте и вне рабочего места. Цели профессиональной подготовки. Роль повышения квалификации и переподготовки кадров в развитии персонала

Понятие карьеры, этапы карьеры, типовые модели карьеры. Планирование карьеры. Характеристика профессиональной, внутриорганизационной карьеры

еры. Организация движения персонала. Виды увольнений персонала. Порядок увольнения персонала. Основные процедуры движения кадров. Понятие текучести персонала. Управление процессом текучести.

## **ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К ВСТУПИТЕЛЬНОМУ ИСПЫТАНИЮ**

1. Характеристика этапов развития управления персоналом в организациях как науки и практики.
2. Современные проблемы управления персоналом.
3. Основные подходы к управлению персоналом: экономический, органический, гуманистический.
4. Принципы управления персоналом. Принципы построения системы управления персоналом.
5. Методы управления персоналом (административные, экономические, социологические, психологические). Взаимосвязь методов управления персоналом.
6. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом.
7. Кадровая политика организации: понятие. Цели и задачи кадровой политики. Типы кадровой политики.
8. Стратегия управления персоналом: понятие. Составляющие стратегии управления персоналом.
9. Персонал как объект управления.. Признаки и характеристики персонала. Численность персонала.
10. Структура персонала организации, виды структур. Критерий оптимальной структуры персонала.
11. Современные требования к персоналу. Учет личностного фактора при кадровых назначениях и перемещениях.
12. Личность. Способности. Темперамент и его типы. Характер и учет его особенностей в управлении персоналом.
13. Трудовой коллектив: понятие и признаки. Виды коллективов.
14. Руководитель и лидер. Основы власти руководителя.
15. Стиль управления и стиль руководства.
16. Служба управления персоналом: цели, задачи, функции.
17. Сущность и значение кадрового планирования персонала. Цели и задачи кадрового планирования.
18. Найм кадров и его процедура. Проблемы найма персонала.
19. Модели набора персонала. Внешние и внутренние источники привлечения персонала, их преимущества и недостатки.
20. Деловая оценка персонала персонала.
21. Аттестация как эффективный инструмент управления персоналом. Типы и виды аттестации.
22. Организация отбора персонала. Методы отбора персонала.
23. Подбор и расстановка кадров: понятие, цели и задачи.
24. Показатели, влияющие на подбор и расстановку кадров.

25. Сущность, цель, задачи и виды профориентации. Формы профориентационной работы.
26. Трудовая адаптация персонала: понятие, цели. Виды адаптации и факторы, на нее влияющие.
27. Организация обучения персонала. Методы и формы обучения персонала.
28. Управление деловой карьерой. Классификация видов и типов карьеры.
29. Управление служебно-профессиональным продвижением и работа с кадровым резервом.
30. Служебно-профессиональное продвижение: понятие, виды. Содержание этапов служебно-профессионального продвижения.
31. Кадровый резерв, его виды. Этапы формирования резерва.
32. Управление высвобождением персонала. Сущность и виды увольнения работников.
33. Управление процессом текучести кадров.

## **РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА**

### **Основная литература**

1. Волконская, А.Г. Управление персоналом: учебное пособие / А.Г. Волконская. - Самара: Редакционно-издательский центр ФГБОУ ВПО Самарской ГСХА, 2013. - 159 с.
2. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации: учебник / А.В. Дейнека. - Москва: Дашков и К°, 2014. - 287 с.
3. Егоршин, А.П. Управление персоналом: учебник / А.П. Егоршин, А.К. Зайцев. - М.: Инфра-М, 2012. - 320 с.
4. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом: учебник / А.Я. Кибанов. - Изд. 2-е, перераб. и доп. - Москва: ИНФРА-М, 2012. - 447 с.
5. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. - М.: КноРус, 2014. - 368 с.
6. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом: учебник / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. - М.: Юрайт, 2014. - 513 с.
7. Потемкин, В.К. Управление персоналом / В.К. Потемкин. - СПб.: ПИТЕР, 2010. - 432 с.

### **Дополнительная литература**

1. Верещагин, Л.С. К вопросу о развитии инновационных технологий в персонал-менеджменте / Л.С. Верещагин // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. - 2014. - № 5 (54). - С. 62-64.
2. Гайсина, О.С. Современные подходы к управлению персоналом / О.С. Гайсина // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики. - 2009. - № 1. - С. 208-211.
3. Кадровое обеспечение агропромышленного производства Белгородской области: сборник нормативно-правовых, методических, статистических материалов, реализуемых проектов. - Белгород: Крестьянское дело, 2012. - 250 с.

4. Кибанов, А.Я. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала: учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов, Д.К. Захаров, И.А. Федорова. - Москва: Проспект, 2013. - 74 с
5. Кибанов, А.Я. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом: учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов, Е.В. Каштанова. - Москва: Проспект, 2014. - 56 с.
6. Соловьёв, В.В. Основные подходы к управлению персоналом / В.В. Соловьёв // Клинический опыт Двадцатки. - 2014. - № 3 (23). - С. 20-22.
7. Справочник кадровика: классификаторы для оформления трудовых документов (ОКАТО, ОКИН, ОКСО, ОКПДТР). - М.: ИНФРА-М, 2004. - Вып. 3(21). - 431 с.
8. Федотова, Т.А. Сравнение классического менеджмента и современных тенденций к управлению персоналом / Т.А. Федотова, С.А. Корниенко // Молодой ученый. - 2014. - № 6-2 (09). - С. 47-50.

### **КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ОТВЕТОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ВСТУПИТЕЛЬНЫХ ИСПЫТАНИЙ В МАГИСТРАТУРУ. ФОРМА ПРОВЕДЕНИЯ ВСТУПИТЕЛЬНЫХ ИСПЫТАНИЙ.**

Прием на обучение осуществляется по результатам вступительного испытания в форме письменной работы по комплексному экзамену по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом. Письменная работа включает в себя перечень вопросов, позволяющих оценить уровень знаний абитуриента по основным разделам вступительного испытания. Шкала оценивания 100-балльная. Экзаменационный билет состоит из трех вопросов. Студенты, получившие 0-20 баллов, не допускаются к участию в конкурсе.

#### **Критерии оценки знаний по 100-балльной шкале вступительного экзамена в магистратуру**

<b>Оценка</b>	<b>Критерии</b>
<b>100 баллов</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- систематизированный, глубокий, полный ответ на все вопросы экзаменационного билета;</li> <li>- точное использование научной терминологии, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответов на вопросы;</li> <li>- умение обосновать излагаемый материал практическими примерами;</li> <li>- умение дать системную связь теоретического материала с практической деятельностью предприятий, государства в современных условиях.</li> </ul>

<b>90 баллов</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-систематизированный, глубокий, полный ответ на все вопросы экзаменационного билета;</li> <li>- точное использование научной терминологии, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответов на вопросы;</li> <li>- владение организационно -управленческим инструментарием - - - умение связывать теоретический материал с практической деятельностью предприятий в современных условиях.</li> </ul>
<b>80 баллов</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-систематизированный, полный, достаточно глубокий ответ на экзаменационные вопросы;</li> <li>- знание и умелое использование научной терминологии, логически построение ответа;</li> <li>- владение организационно - управленческим инструментарием</li> <li>- умение иллюстрировать ответ конкретными практическими примерами.</li> </ul>
<b>70 баллов</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- систематизированный, достаточно полный ответ на экзаменационные вопросы;</li> <li>- знание инструментария изучаемой дисциплины;</li> <li>- умение использовать организационно управленческий материал;</li> <li>- умение иллюстрировать ответ конкретными практическими примерами.</li> </ul>
<b>60 баллов</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- достаточно полные и систематизированные ответы на вопросы экзаменационного билета;</li> <li>- владение терминологией и инструментарием изучаемой дисциплины;</li> <li>- умение использовать организационно управленческий материал;</li> <li>- умение показать связь с практикой.</li> </ul>
<b>50 баллов</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- достаточно полные ответы на вопросы экзаменационного билета;</li> <li>- понимание и умение пользоваться экономико-управленческой терминологией;</li> <li>- умение использовать определенный управленческий материал;</li> <li>- умение показать связь с практикой.</li> </ul>
<b>40 балла</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- достаточный объем знаний в рамках экзаменационного билета;</li> <li>- понимание экономико-управленческой терминологии;</li> <li>- умение использовать определенный управленческий материал;</li> <li>- видеть связь излагаемого материала с практикой.</li> </ul>
<b>30 балла</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- достаточный объем знаний в рамках экзаменационного билета;</li> <li>- понимание основной экономико-управленческой терминологии; - представление об управленческом материале;</li> <li>- видеть связь излагаемого материала с практикой.</li> </ul>
<b>20 балла*</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отрывочные знания вопросов, слабое представление об их содержании;</li> <li>- неумение обосновывать практическим примером теоретические положения</li> </ul>
<b>10 балла*</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие знаний и компетенции в рамках экзаменационного билета, незнание сущности экономико - управленческих категорий и их содержания. Отказ от ответа из-за незнания содержания вопросов билета.</li> </ul>

Студенты, получившие 0-20 баллов, не допускаются к участию в конкурсе

# ДЕМОНСТРАЦИОННЫЙ ВАРИАНТ ЭКЗАМЕНАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина»

вступительные испытания по направлению подготовки магистратуры  
38.04.03 Управление персоналом

при приеме на обучение на 2017-2018 учебный год

УТВЕРЖДАЮ  
Зам. председателя приемной комиссии  
\_\_\_\_\_ П.И. Бреславец  
«25» августа 2016 г.

БИЛЕТ № \_\_\_\_\_

1. Принципы управления персоналом. Принципы построения системы управления персоналом.
2. Личность. Способности. Темперамент и его типы. Характер и учет его особенностей в управлении персоналом.
3. Управление служебно-профессиональным продвижением и работа с кадровым резервом.

Д.э. наук, профессор

Аничин В.Л.