Министерство образования и науки РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный экономический университет»

Утверждено
Председатель приемной комиссии
и.о. ректора
д.э.н., профессор
_____ Г.Р. Хасаев

Программа вступительных испытаний по дисциплине «Основы управления персоналом» для абитуриентов, поступающих в магистратуру в СГЭУ в 2017-2018 учебном году

Самара

Данная программа составлена на основании Федерального компонента Государственного образовательного стандарта высшего образования направления 38.03.03 «Управление персоналом». Утверждена на заседании Ученого Совета Института экономики и управления на предприятии _____ 20__ г. (протокол № ___).

Программа включает в себя три раздела:

1 Примерный перечень тем/вопросов для подготовки к сдаче вступительного испытания;

2. Структура и содержание экзаменационной работы. Критерии оценивания работы;

3. Рекомендуемая литература для подготовки к сдаче вступительного испытания.

1. Содержание дисциплины

1.1. Базовые темы/вопросы для подготовки к сдаче вступительного испытания

Тема 1. Место управления персоналом в системе менеджмента организации

Сущность менеджмента. Система менеджмента организации. Ресурсы менеджмента. Сущность управления персоналом. Содержание понятия «управление персоналом организации». Цели управления персоналом. Обусловленность целей управления персоналом целями организации Функции управления персоналом. Классификация функций управления А.Файоля. Цикл управления Э.Деминга. Современные принципы менеджмента. Содержание принципов: ориентация на потребителя, лидерство руководителя, вовлечение персонала, процессный подход, системный подход к менеджменту, постоянное улучшение, принятие решений, основанное на фактах, взаимовыгодные отношения с поставщиками.

Тема 2. Персонал как предмет управления

Содержание понятий «персонал организации», «человеческие ресурсы организации», «кадры организации. Особенности персонала как ресурса менеджмента. Структура персонала. Цели и признаки классификации персонала. Варианты классификации персонала организации.

Тема 3. Методы управления персоналом на разных этапах развития организации

Эволюция системы работы с персоналом 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. Этапы развития управления персоналом в организациях развитых стран.

Внешние и внутренние факторы, влияющие на работу с персоналом. Технократическая (экономическая) и органическая концепции управления персоналом.

Современные методы управления персоналом: административные, экономические, социально-психологические.

Тема 4. Организационная структура управления персоналом

Субъекты управления персоналом на разных этапах развития организации. Распределение обязанностей и взаимодействие между специалистами по управлению персоналом, линейными и функциональными руководителями. Функции службы управления персоналом.

Аутсорсинг в системе управления персоналом.

Факторы, определяющие организационную структуру управления персоналом.

Традиционная структура управления персоналом. Её достоинства и недостатки.

Современная структура управления персоналом. Её достоинства и недостатки.

Принципиально новая структура службы управления персоналом.

Управление персоналом в вертикально-интегрированных организациях. Дивизиональная структура.

Структура управления персоналом в матричных (проектных) организациях.

Нормативы формирования организационной структуры управления персоналом.

Тема 5. Проектирование индивидуальных должностных позиций

Проектирование индивидуальных должностных позиций.

Влияние организационной структуры управления на состав должностей и должностные обязанности.

Содержание понятия «индивидуальная должностная позиция».

Факторы, учитываемые при проектировании индивидуальных должностных позиций.

Индивидуальные стандарты деятельности.

Тема 6. Условия эффективного функционирования системы управления персоналом

Управление персоналом как система. Элементы системы управления персоналом. Принципиальное содержание основных элементов системы управления персоналом: подбор персонала, обучение и развитие персонала, оценка и контроль результатов деятельности, активизация трудового потенциала, регулирование трудовых отношений, кадровое делопроизводство, охрана труда.

Кадровое и делопроизводственное обеспечение системы управления персоналом.

Информационное и техническое обеспечение системы управления персоналом.

Нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления персоналом.

Тема 7. Основы формирования персонала организации

Подбор персонала как функциональный элемент системы управления персоналом в организации. Этапы формирования персонала организации. Источники и методы набора кандидатов. Методы отбора персонала.

Управление адаптацией персонала: виды и этапы управления адаптацией персонала.

Тема 8. Основы обучения и развития персонала организации

Сущность обучения персонала. Формы организации обучения. Методы обучения. Методы оценки результатов обучения персонала.

Основы управления карьерой сотрудника. Формирование и развитие кадрового резерва.

Тема 9. Основы оценки и вознаграждения персонала

Оценка персонала: сущность и возможные цели оценки персонала; варианты постановки задачи оценки персонала; предмет оценки персонала (оцениваемые параметры); содержание понятий «метод», «подход»; классификация методов оценки персонала по критерию «субъект оценки»; требования к методам оценки персонала, содержание понятий «надежность метода», «валидность метода», «различительная способность».

Вознаграждение персонала: цели системы вознаграждения; факторы, определяющие систему вознаграждения работников организация; содержание и формы вознаграждения.

1.2. Темы/вопросы повышенной сложности для подготовки к сдаче вступительного испытания

Тема 1. Управление адаптацией персонала

Сущность адаптации. Цель адаптации. Экономические выгоды от организации адаптации новых сотрудников. Виды адаптации в зависимости от объекта управления. Особенности первичной и вторичной адаптации. Виды адаптации в зависимости от предмета управления. Содержание профессиональной, организационной, социально-психологической и психофизиологической адаптации. Этапы процесса управления адаптацией. Содержание ориентационных мероприятий на разных этапах управления адаптацией. Характеристика адаптационных инструментов: День новичка, Книга новичка, Ориентационная папка, Представление нового сотрудника, План адаптации, Прикрепление наставника, Электронный адаптационный курс и др. Субъекты (исполнители) программы адаптации, их функции. Информационное обеспечение процесса управления адаптацией. Особенности адаптации руководителей. Стратегии начала работы в новой должности Факторы, влияющие на скорость адаптационных процессов. Методы оценки хода и результатов адаптации. Ключевые показатели результатов адаптации.

Тема 2. Управление обучением персонала

Сущность и формы обучения сотрудников. Цель и варианты

классификации форм обучения. Место обучения в системе управления персоналом. Альтернативы обучению. Возможности сокращения затрат на обучение. Особенности обучения взрослых; основы андрагогики. Этапы организации процесса обучения. Задачи и функции каждого этапа.

Уровни зрелости системы обучения персонала организации. Варианты выстраивания политики обучения.

Политика (принципы) обучения персонала. Организационная структура и функции подразделений по обучению персонала. Анализ потребностей в обучении: анализ потребностей организации, анализ задач на рабочем месте, анализ потребностей работников.

Актуальные проблемы выбора внешнего провайдера для обучения персонала организации. Выбор поставщиков образовательных услуг с учетом требований стандарта ISO 9001. Выбор преподавателя (тренера)

Методы обучения: ротация труда, ученичество (наставничество), производственное обучение, лекция, семинар, мозговые атаки, видеотренинг, дистанционное (электронное) обучение, разбор ситуаций, ролевая игра. Выбор метода обучения. Неформальное обучение персонала. Оценка результатов обучения.

Тема 3. Управление деловой карьерой

Традиционная и современная трактовки карьеры. Изменения условий функционирования организаций и их влияние на карьеру сотрудников. Современное содержание карьеры. Внутреннее и внешнее развитие карьеры. Профессиональная и внутриорганизационная карьеры. Виды карьеры. Модели человека в карьере.

Требования к системе управления карьерой. Факторы, которые нужно учитывать при формировании системы управления карьерой.

Система управления карьерой. Возможные цели управления карьерой. Универсальные и специальные технологии управления карьерой. Принципы управления карьерой. Субъекты управления карьерой.

Закономерности карьеры сотрудников. Стадии карьеры, связанные с развитием сотрудников; их содержание. Опыт влияния руководства компании на карьеру сотрудников. «Шок от реальности» в карьере и практика его преодоления. Кризис «середины карьеры» и практика его преодоления.

Практические примеры управления карьерой на отечественных и зарубежных предприятиях.

Взаимосвязь планирования и реализации деловой карьеры с мероприятиями по повышению квалификации персонала.

Тема 4. Формирование и развитие кадрового резерва

Содержание понятия «кадровый резерв». Цели формирования кадрового резерва. Этапы работы с кадровым резервом. Содержание этапов: 1. Анализ потребности бизнеса в кадровом резерве и определение ключевых (целевых) должностей для подготовки резерва, 2. Планирование оптимальной

численности резервистов под каждую позицию, 3. Профилирование целевых должностей, 4. Подготовка и проведение мероприятий по информационному сопровождению программы подготовки кадрового резерва, 5. Разработка положения о кадровом резерве, 6. Отбор в кадровый резерв (поиск и оценка кандидатов), 7. Подготовка резервистов (реализация программы развития профессиональных и управленческих компетенций), 8. Оценка результатов подготовки резервистов, 9. Планирование дальнейшей работы с резервом.

Контроль за работой с кадровым резервом. Оценка результатов подготовки кадрового резерва внутри организации.

Тема 5. Сущность и цели оценки персонала

Сущность деловой оценки персонала. Цели оценки. Периодичность оценки. Варианты классификации методов оценки по признакам: цель оценки, предмет оценки, субъект оценки.

Требования к методу оценки персонала: внутренняя валидность (соответствие цели), надежность, различительная способность, действенность практичность.

Место оценки в системе управления персоналом. Условия создания системы оценки персонала. Варианты действий по созданию (совершенствованию) системы оценки персонала. Этапы проектирования системы оценки персонала.

Основные этапы деловой оценки персонала. Организация процедуры текущей, периодической оценки персонала.

Тема 6. Показатели для оценки персонала

Оцениваемые показатели: рабочие достижения (результаты работы), квалификация (профессиональные знания, умения, навыки), личностные характеристики, поведенческие характеристики. Группировка, отбор и содержание показателей оценки.

Принципы выбора показателей, характеризующих рабочие достижения сотрудников. Варианты определения базы для сравнения фактических результатов работы.

Оценка персонала в системе MBO (*management by objectives).* Требования к целям деятельности. Этапы MBO. Структура оценочного собеседования. Установление новых целей.

Оценка поведенческих характеристик с использованием рейтинговых шкал. Простые оценочные шкалы (альтернативные характеристики). Рейтинговые шкалы оценки поведенческих характеристик руководителей. Рейтинговые шкалы оценки поведенческих исполнителей. Варианты совершенствования рейтинговых шкал для оценки поведенческих характеристик. Возможные проблемы использования рейтинговых шкал.

Оценка поведенческих характеристик с использованием рейтинговых шкал якорей поведения (BARS - Behaviorally anchored rating scales). Достоинства и недостатки данных шкал. Возможные проблемы

использования рейтинговых шкал. Причины намеренного завышения оценок. Причины намеренного занижения оценок. Пути ликвидации «ошибок» оценивания.

Оценка поведенческих характеристик с помощью ранжирования сотрудников. Содержание способов ранжирования: прямое ранжирование, чередующееся ранжирование, парное сравнение, заданное распределение.

Оценка поведенческих характеристик с использованием моделей компетенций. Содержание понятия «компетенция».

Подходы к созданию модели (перечня) компетенций. Уровни развития компетенций. Выделение поведенческих индикаторов. Требования к компетенциям. Методы выявления компетенций.

Тема 7. Методы оценки персонала

Субъекты оценки персонала. Классификация методов оценки по критерию «субъект оценки.

Государственный вариант оценки – аттестация. Законодательная база аттестации. Цель и задачи аттестации. Подготовка к проведению аттестации. Практика разработки положения об аттестации. Состав аттестационной комиссии. Документы, необходимые для аттестации. Порядок проведения аттестации. Принятие решений аттестационной комиссией и руководителем. Апелляция решений аттестационной комиссии и руководителя.

Западный вариант оценки – управление результатами работы (performance management). Схема участия сотрудника и руководителя в оценочной процедуре performance management. Достоинства и недостатки данного метода оценки персонала. Условия результативного применения метода. Структура оценочного листа. Использование данного метода для определения направлений развития сотрудника.

Оценка персонала методом «360 градусов». Эволюция методов оценки персонала. Суть метода «360 градусов». Цели использования «оценки на 360 градусов». Требования к анкете экспертов. Формы проведения опроса экспертов. Этапы оценки на 360 градусов. Достоинства оценки на 360 градусов. Результаты оценки на 360 градусов. Дополнительные эффекты оценки. Обстоятельства, снижающие объективность оценки. Ограничения использования оценки на 360 градусов. Условия эффективной оценки на 360 градусов.

Оценка персонала методом «Ассессмент-центр». Сущность, особенности, принципы Ассессмента (assessment centre). Инструменты (технологии) оценки. Этапы ассессмента.

Оценка персонала методом «Тайный покупатель». Содержание данной методики оценки. Условия её эффективного применения.

Ошибки оценивания и их преодоление. Сопротивление проведению оценки работы персонала и пути его преодоления.

Раздел 2. Структура и содержание экзаменационной работы. Критерии оценки работы

Вступительное испытание проводится в письменной форме. Задания экзаменационной работы представлены в форме тестов.

Экзаменационная работа состоит из 2-х частей, включающих 35 заданий.

Время выполнения экзаменационной работы составляет 3 часа (180 минут)

2.3. Критерии оценивания работы

Первая часть работы – задания базового уровня сложности – включает 25 заданий с начислением за каждое выполненное задание 2 балла. Задания первой части – это задания закрытого типа с выбором одного правильного ответа из четырех предложенных.

Вторая часть работы – задания повышенного уровня сложности – включает 10 заданий с начислением за каждое выполненное задание от 0 до 5 баллов. Вторая часть включает задания открытого типа, требующие краткого ответа, который участник экзамена должен записать в виде слова (слов), словосочетания или числа (чисел). За каждый правильный ответ в зависимости от сложности задания дается от одного до пяти баллов.

Минимальный балл за работу 25 баллов.

Максимальный балл за всю экзаменационную работу – 100 баллов.

Раздел 3. Рекомендуемая литература для подготовки к сдаче вступительного испытания

1. Основная литература

1. Управление персоналом : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / А. А. Литвинюк [и др.] ; под ред. А. А. Литвинюка. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 498 с. — (Бакалавр. Прикладной курс). — ISBN 978-5-9916-5550-7. http://www.biblio-online.ru/book/DBEC5EE5-A25D-4E14-9946-C509CB98CBBB
2. Дейнека А.В., Беспалько В.А. Управление человеческими ресурсами. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013 – МО.- ISBN 978-5-394-02048-3- Электронное издание. – http://ibooks.ru/product.php?productid=28918
3. Кафидов В. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие. Стандарт третьего поколения. – СПб. : Питер, 2012 – Гриф УМО. – ISBN

978-5-459-00875-3 – Электронное издание – http://ibooks.ru/product.php?productid=26282
4. Лукичева Л.И. Управление персоналом. Учебное пособие. 6-е изд. Гриф УМО. ISBN 978-5—370-01892-3. М.: Омега-Л, 2011 – Электронное издание. - http://ibooks.ru/reading.php?productid=22157
5. *Маслова, В. М.* Управление персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. М. Маслова. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2015. — 506 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-4636-9. http://www.biblio-online.ru/book/89A4A663-E93B-4901-BC85-9B3129B51643

2. Дополнительная литература

6. Андреева И.Н. Управление кадрами. Руководство для персонала и топ-менеджмента. — ISBN 978-5-9775-0775-2. СПб. : БХВ-Петербург, 2011 – Электронное издание. — http://ibooks.ru/product.php?productid=24831
7. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд. – СПб. : Питер, 2012 – МО РФ. – ISBN 978-5-91180-771-9 – Электронное издание – http://ibooks.ru/product.php?productid=24894
8. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика. – М.: Велби, 2007
9. Гапошина Л.Г. Маркетинг кадрового обеспечения: Учебное пособие. – М.: Издательско-торговая компания «Дашков и Ко», 2002
10. Герчиков В.И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании: Учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2008
11. Дуракова И.Б. Управление персоналом. Учебник. Гриф УМО. ISBN 978-5-16-003563-5. М.: ИНФРА-М, 2009 – Электронное издание. – http://ibooks.ru/reading.php?productid=22201.
12. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: Учебное пособие. 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2011
13. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом [Текст] : учебник / А. Я. Кибанов. – УМО. 3-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2014 (13 экземпляров)
14. Кибанов, А.Я. Экономика управления персоналом [Текст] : учебник / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, и. А. Эсаулова Под ред. А. Я. Кибанова. – УМО. – М. : ИНФРА-М, 2014 (9 экзкмпляров)
15. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Ивановская Л.В. Управление персоналом организации: Учебник - 4-е изд. (ГРИФ) М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014
16. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация [Текст] : учебное пособие. / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. – УМО. – М. : ИНФРА-М, 2014 (8 экземпляров)
17. Мансуров Р.Е. HR-брендинг. Как повысить эффективность персонала. – СПб.; БХВ-Петербург; 2011
18. Мингчингтон Б. HR-бренд: как стать лидером. Строим компанию мечты. Пер. с английского. – М.: ООО «Юнайтед Пресс», 2011

19. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. Управление персоналом. Учебник для бакалавров. М.: ЮРАЙТ, 2014
20. Осовицкая Н. Актуальный HR-брендинг: секреты лучших работодателей. – СПб.: Питер, 2013
21. Робин Д., Берчелл М. Отличная компания. Как стать работодателем мечты. М.: Альпина Паблишер, 2013
22. Савенкова Т.И., Савенкова Т.П. Маркетинг персонала в инновационно-инвестиционной среде. – М.: Экономистъ, 2006
23. Скудутис М. В. Кадровое дело: от приема на работу до увольнения. ISBN 978-5-459-00791-6. СПб. : Питер, 2011 – Электронное издание. - http://ibooks.ru/product.php?productid=28502
24. Соловьев Д.П., Шуткина Е.В. Стратегическое управление персоналом. Практикум. Самара, СГЭУ, 2012
25. Соловьев Д.П. Стандарты управления персоналом. Монография. Самара, СГЭУ, 2011
26. Стредвик Дж. Управление персоналом в малом бизнесе / Пер. с англ. СПб: Издательский Дом «Нева», 2003
27. Терентьева Т.А. Подбор персонала. Практические инструменты и приемы / Татьяна Терентьева, Александра Имаева. – М.: Эксмо, 2010 + 1 CD.
28. Ульрих Д. Эффективное управление персоналом: новая роль HR-менеджера в организации: Пер. с англ. – М.: ООО «И.Д.Вильямс», 2007
29. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я.Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2010
30. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М.Пула, М.Уорнера. – СПб.: Питер, 2002. – 1200 с. (Энциклопедия. Серия «Бизнес-класс»)

Разработчики: Д.П.Соловьев