

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ДНР
ГОУВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»**

Инженерно-экономический факультет

**ПРОГРАММА
ВСТУПИТЕЛЬНЫХ ИСПЫТАНИЙ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ**

Образовательный уровень «Магистр»

Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Приём 2021 года

Донецк – 2021

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Программа вступительных испытаний по специальности для зачисления на обучение по уровню высшего образования магистратуры направления подготовки «Управление персоналом» разработана на основании государственного образовательного стандарта профессионального образования и основной образовательной программы по направлению 38.04.03 «Управление персоналом». В соответствии с основной образовательной программой направления подготовки «Управление персоналом» на вступительное испытание выносятся следующие дисциплины: экономика труда и социально-трудовые отношения, анализ трудовых показателей, управление персоналом.

2 СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ ЗАДАНИЙ ДЛЯ ВСТУПИТЕЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ

2.1. ЭКОНОМИКА ТРУДА И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1.1 Объект, предмет и задачи дисциплины. Роль дисциплины «Экономика труда и социально-трудовые отношения». Цель и задачи дисциплины. Объект и предмет дисциплины. Предмет дисциплины на микро-, мезо- и макроуровне. Труд как основа функционирования и развития человеческого общества. Психофизиологический, организационно-технологический и организационно-экономический аспекты трудовой деятельности. Классификация принципов и методы исследования. Эволюция концептуальных подходов в экономике труда. Взаимосвязь экономики труда с другими науками.

2.1.2 Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества. Население как социально-экономическая категория. Понятие «трудовые ресурсы». Экономически активное и неактивное население. Состав и структура трудовых ресурсов по категориям персонала, по полу и др. Реальные и потенциальные трудовые ресурсы. Возрастные группы трудовых ресурсов. Уровень образования. Основные фазы и показатели воспроизводства трудовых ресурсов. Формирование, развитие и оценка трудового потенциала.

2.1.3 Рынок труда и его регулирование. Сущность и концептуальные основы рынка труда. Экономическая сущность понятий «рабочая сила», «труд», «трудовая услуга», «трудовые ресурсы». Общность и различие категорий «рынок труда», «рынок трудовых ресурсов» и «рынок трудовых услуг». Особенности функционирования рынка труда. Социально-трудовые отношения рынка труда. Основные компоненты рынка труда и механизм их взаимодействия. Субъекты рынка труда. Механизм рынка труда. Современные виды и модели рынка труда.

Внешний (общенациональный) рынок труда. Внутрифирменный рынок труда. Американская модель рынка труда. Японская модель рынка труда. Шведская модель рынка труда. Российская модель рынка труда. Структуризация и сегментация рынка труда. Источники обеспечения предприятий и организаций персоналом.

2.1.4 Социально-трудовые отношения занятости. Занятость как социально-экономическая категория. Социальная сущность занятости. Демографическая сущность занятости. Международный классификатор статуса занятости. Содержание занятости. Виды занятости. Формы занятости. Первичная и вторичная занятость. Сущность и цели государственной политики занятости. Принципы и основные направления политики занятости. Экономическая функция занятости. Социальная функция занятости. Безработица: сущность, виды, показатели. Факторами формирования безработицы. открытая и скрытая безработица. Фрикционная, структурная, циклическая, сезонная, институциональная безработица. Основы государственной политики занятости. Государственное регулирование отношений занятости. Принципы и основные направления политики занятости.

2.1.5. Организация и нормирование труда. Кадры предприятия, их состав и структура. Основы научной организации труда. Разделение и кооперирование труда. Организация трудового процесса. Классификация рабочих мест. Обслуживание рабочих мест. Аттестация и сертификация рабочих мест. Развитие и современное состояние нормирования. Сущность и значение нормирования труда. Задачи нормирования труда. Функции и методы нормирования труда. Объекты нормирования труда. Нормы затрат труда и их характеристика. Классификация нормативов труда. Нормирование труда по обслуживанию оборудования и рабочих мест. Организация и нормирование труда руководителей и специалистов.

2.1.6. Производительность и эффективность труда. Теоретические аспекты эффективности труда. Сущность производительности труда. Повышение производительности и эффективности труда. Значение роста производительности труда для развития экономики. Показатели производительности труда. Выработка. Трудоемкость. Классификация показателей трудоемкости в зависимости от состава затрат труда. Методы измерения производительности труда: натуральный, стоимостной, трудовой. Факторы и резервы роста производительности труда.

2.1.7. Планирование труда. Планирование как функция управления процессом труда. Методы управления процессом труда. Планирование персонала. Планирование численности и состава работников. Определение потребности в персонале. Определение перспективной потребности в специалистах. Методы расчета потребности в рабочих кадрах. Планирование набора персонала. Планирование фонда рабочего времени.

Планирование производительности труда. Метод прямого счета. Факторный метод планирования производительности труда.

2.1.8 Политика доходов и оплата труда. Распределение доходов и личное потребление в рыночной экономике. Понятие и сущность процесса мотивации. Его элементы. Современные теории мотивации. Главные и второстепенные факторы мотивации. Иерархия потребностей, социальные ожидания, осознание равенства и справедливости. Компенсация и мотивация. Стимулирование: понятие, виды, функции. Вознаграждение персонала: понятие, виды. Цели и принципы организации системы вознаграждения. Заработная плата: понятие и выполняемые функции. Элементы организации заработной платы и их характеристики. Формы и системы оплаты труда. Тарифная система оплаты труда. Сдельная форма оплаты труда. Повременная форма оплаты труда. Бестарифная система оплаты труда. Новые формы оплаты труда. Фонд заработной платы и его структура.

2.1.9 Анализ в сфере труда. Система трудовых показателей. Анализ трудовых показателей. Анализ качественного состава кадров. Показатели движения трудовых ресурсов. Оценка состояния текучести кадров. Разработка и внедрение мероприятий по снижению текучести кадров. Анализ эффективности использования рабочего времени. Факторы, определяющие величину фонда рабочего времени. Анализ производительности труда. Детализация и факторный анализ производительности труда. Влияние трудовых факторов на объем производства продукции.

2.1.10 Отчетность и аудит в сфере труда. Аудит в сфере труда. Сущность и цели аудита в трудовой сфере. Информационная база для аудита показателей по труду. Основные направления аудита трудовых показателей. Подготовительный этап аудиторской проверки. Сбор информации. Обработка и анализ информации. Категории персонала, которые целесообразно привлекать для собеседований и опросов в ходе аудиторской проверки. Эффективность аудита в трудовой сфере. Виды отчетности в сфере труда.

2.1.11 Социально-трудовые отношения как система. Сущность, особенности и структура системы социально-трудовых отношений. Стороны социально-трудовых отношений. Субъекты социально-трудовых отношений. Виды и уровни социально-трудовых отношений. Регулирование социально трудовых отношений. Факторы формирования социально трудовых отношений. Социальная политика государства. Социальная помощь. Социальная поддержка.

2.1.12 Социальное партнерство. Сущность и особенности системы социального партнерства. Цели социального партнерства. Элементы системы социального партнерства. Модели социального партнерства.

Уровни правового регулирования коллективных социально-трудовых отношений.

2.1.13 Мониторинг социально-трудовой сферы как инструмент регулирования и совершенствования социально-трудовых отношений. Сущность мониторинга социально-трудовой сферы. Задачи мониторинга социально-трудовой сферы. Объектами и методы воздействия в процессе мониторинга социально-трудовой сферы. Роль государственной службы занятости в регулировании рынка труда. Политика государства на рынке труда. Направления совершенствования деятельности государства на рынке труда. Сущность кадровой политики на внутренних рынках труда. Регулирование социальных процессов в трудовых коллективах.

2.1.14 Международная организация труда и ее влияние на развитие социально-трудовых отношений. Международная организация труда (МОТ): сущность, цели, структура. Основные задачи МОТ. Международные акты о правах человека. Международный кодекс труда. Организация деятельности МОТ. Международные конференции труда. Региональные конференции труда. Административный Совет МОТ. Международное бюро труда.

2.2. АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

2.2.1. Понятие, методы и виды анализа трудовых показателей.

Содержание, задачи анализа трудовых показателей, его место в системе экономических дисциплин. Система показателей по эффективности производства. Показатели по труду и заработной плате. Основные задачи анализа труда и заработной платы. Виды, этапы и информационная база анализа трудовых показателей. Методы анализа трудовых показателей. Мероприятия, направленные на эффективное использование трудовых показателей.

2.2.2. Анализ воспроизводства, обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами. Характеристика фаз воспроизводства трудовых ресурсов. Виды движения трудовых ресурсов. Вертикальный и горизонтальный анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами. Анализ динамики численности персонала предприятия. Анализ движения персонала предприятия. Анализ кадрового состава, профессиональной, половозрастной структуры персонала. Анализ социальных показателей трудовой деятельности.

2.2.3. Анализ использования персонала и рабочего времени.

Анализ эффективности использования рабочих по участкам работ. Анализ эффективности использования рабочего времени. Анализ эффективности использования сдельной и повременной организации труда. Анализ эффективности использования труда специалистов. Анализ

эффективности использования труда руководителей. Анализ планового фонда рабочего времени. Анализ календарного фонда рабочего времени. Анализ баланса использования рабочего времени. Анализ продуктивных и непродуктивных затрат рабочего времени. Анализ потребления рабочего времени по участкам работ и видам продукции. Анализ резервов увеличения рабочего времени. Предложение товара на рынке труда.

2.2.4. Анализ организации, нормирования и условий труда.

Анализ сменного режима работы предприятия. Анализ организации сдельной и повременной труда. Анализ совмещение профессий рабочих. Анализ бригадной организации труда. Анализ коллективных форм организации труда. Анализ норм выработки рабочими-сдельщиками. Анализ состояния и качества нормирования работ. Анализ норм труда в планово-экономических расчетах. Анализ организации нормирования труда и пересмотра норм. Анализ и оценка условий труда на предприятии и в производственных подразделениях. Анализ и оценка потерь рабочего времени в результате заболеваний и травматизма. Анализ санитарно-гигиенических условий труда на рабочих местах. Анализ количества и динамики занятых ручным, малоквалифицированной и тяжелым трудом. Анализ резервов улучшения условий труда на предприятии, оценка эффективности мероприятий.

2.2.5. Анализ производительности труда. Показатели измерения производительности труда. Факторы и резервы роста производительности труда. Направления и задачи анализа производительности труда. Анализ темпов роста производительности труда. Анализ выполнения плана по производительности труда. Анализ трудоемкости продукции. Факторный анализ производительности труда.

2.2.6. Анализ фонда заработной платы и выплат социального характера. Анализ эффективности использования выплат социального характера в системе доходов и расходов предприятия. Анализ истоков создания фонда социальных выплат. Оценка эффективности использования средств, направляемых на социальные выплаты. Анализ действенности методов стимулирования труда в системе производственных и общественных отношений. Анализ стимулов производственно-трудовой деятельности, направленных на повышение эффективности производства. Анализ эффективности применяемых на предприятии систем премирования и систем участия в прибылях.

2.2.7. Анализ влияния трудовых показателей на результаты производственно-хозяйственной деятельности предприятия. Анализ влияния изменения показателей движения кадров на конечные результаты производства. Анализ влияния трудовых факторов на динамику объема продукции. Анализ влияния изменения фонда оплаты труда на конечные результаты производства. Анализ и оценка влияния трудовых показателей

на финансовые результаты. Влияние трудовых показателей на эффективность работы предприятия.

2.3. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

2.3.1. Стратегическая роль персонала в управлении предприятием. Сущность и структура персонала предприятия. Количественный, качественный и стратегический аспекты управления персоналом. Концепции управления персоналом: концепция использования трудовых ресурсов, концепция управления человеческими ресурсами, концепция управления человеком. Методы управления персоналом: экономические, организационно-распорядительные, социально-психологические. Принципы управления персоналом.

2.3.2. Организация службы управления персоналом на предприятии. Сущность, цели и задачи службы управления персоналом. Факторы, влияющие на структуру службы персонала и его штатную численность. Структура службы управления персоналом предприятия. Численность службы управления персоналом. Подразделения предприятия, осуществляющие функции управления персоналом. Система управления персоналом предприятия. Ключевые компетенции менеджера по персоналу.

2.3.3. Кадровая политика и кадровая стратегия. Цель, миссия, видение, их роль в формировании кадровой политики. Цели и принципы кадровой политики. Типы кадровой политики: пассивная, реактивная, превентивная, активная, открытая, закрытая. Этапы проектирования кадровой политики. Сущность и виды кадровой стратегии. Модели управления персоналом бюрократическая и патерналистская.

2.3.4. Планирование потребности в персонале. Кадровое планирование. Виды потребности в персонале: текущая и перспективная. Этапы определения и планирования потребности в персонале. Методы определения текущей потребности в персонале различных категорий. Методы определения перспективной потребности в персонале: эконометрический, метод экстраполяции, метод экспертных оценок, балансовый метод, экономико-математические модели, метод линейного программирования, компьютерные модели, нормативный метод.

2.3.5. Организация подбора персонала. Этапы процесса подбора персонала. «План семи точек» А. Роджера. Модель рабочего места. Внутренние и внешние источники привлечения персонала. Критерии выбора оптимального источника привлечения персонала. Составление объявления о приеме на работу, требования к объявлению.

2.3.6. Организация отбора кандидатов на вакантную должность. Этапы процедуры отбора персонала. Резюме и его виды. Первичное собеседование с кандидатом. Виды интервью: предварительное, «один на

один», групповое, структурированное, сфокусированное, интервью в эмоционально напряженной обстановке. Методы оценки кандидатов: тестирование, отборочные экзамены, ролевые игры, кейс-метод. Проверка документации кандидата, сбор и проверка рекомендаций. Медицинский осмотр. Принятие окончательного решения о приеме на работу. Специальные методы оценки кандидатов. Ошибки при оценке и отборе кандидатов на вакантную должность. Экономические аспекты подбора персонала.

2.3.7. Трудовая адаптация персонала. Сущность и цели трудовой адаптации персонала. Виды трудовой адаптации: психофизиологическая, социально-психологическая, профессиональная, организационная. Первичная и вторичная адаптация. Этапы процесса адаптации. Управление трудовой адаптацией. Условия успешной адаптации.

2.3.8. Аттестация персонала. Сущность, принципы, цели и виды аттестации персонала. Виды аттестации: очередная, внеочередная, повторная, после окончания испытательного срока, для продвижения по службе. Методы проведения аттестации. Организация аттестации на предприятии. Этапы аттестации. Решения, принимаемые по результатам аттестации. Эффективность аттестации.

2.3.9. Формирование кадрового резерва. Сущность, принципы формирования и виды кадрового резерва. Источники кадрового резерва. Этапы работы с кадровым резервом. Виды подготовки кандидатов: профессиональная и социально-психологическая. Виды программ для подготовки резерва: общая, специальная, индивидуальная.

2.3.10. Управление карьерой персонала. Сущность, мотивы и виды карьеры. Типичные этапы карьеры работника. Планирование карьеры, карьерограмма. Принципы планирования развития карьеры. Показатели профессиональной карьеры работника.

2.3.11. Управление компетенциями. Сущность и виды компетенций: базовые, профессиональные, должностные, функциональные, психофизиологические, ролевые, технические, индивидуальные, ключевые, корпоративные. Формирование компетенций. Виды ресурсов, используемых при формировании компетенций. Диаграммы индивидуальных и профессиональных компетенций. Разработка модели компетенций. Преимущества и возможности компетенций в управлении персоналом.

3 КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ВСТУПИТЕЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ

Максимальный суммарный балл по вступительному испытанию – 100
Минимальный балл для участия в конкурсе – 60

УРОВЕНЬ 1

Максимальная оценка каждого правильного ответа – 2 балла.

Максимальная оценка за уровень – 30 баллов.

Уровень 1 содержит 15 тестовых вопросов. Тестовое задание может иметь более чем один правильный ответ. Тестовые задания оцениваются следующим образом:

- «0 баллов» – выставляется, если ответ неверен или отсутствует;
- «1 балл» – выставляется, если ответ недостаточно точный или недостаточно полный;
- «2 балла» – выставляется, если ответ верный и полный.

УРОВЕНЬ 2

Максимальная оценка каждого правильного ответа – 10 баллов

Максимальная оценка за уровень – 40 баллов.

Уровень 2 содержит 4 тестовых вопросов в виде ситуационной или расчетной задачи. Тестовое задание имеет только один правильный ответ. Ответ сопровождается расчетом или кратким обоснованием ситуации.

- «0 баллов» – выставляется, если ответ неверен или отсутствует;
- «6 баллов» выставляется за верный ответ при отсутствии расчета или краткого обоснования;
- «10 баллов» – выставляется, если ответ верный при наличии расчета показателя или обоснования ситуации.

УРОВЕНЬ 3

Максимальная оценка правильного ответа – 30 баллов.

Максимальная оценка за уровень – 30 баллов.

Уровень 3 содержит 3 практических задания, каждое из которых оценивается в 10 баллов. Выполнение практического задания оценивается следующим образом:

- «0 баллов» – выставляется, если полностью отсутствует решение, формулы;
- «4 балла» – выставляется, если в работе представлены написанные формулы, но не приведены решения;
- «8 баллов» – выставляется, если осуществлено решение задачи, но имеют место значительные арифметические ошибки, отсутствует аналитическая таблица, вывод с подсчетом резервов;

- «10 баллов» – выставляется, если осуществлено решение задачи, представлена аналитическая таблица, но имеют место незначительные арифметические ошибки, четко не прописана формула, отсутствует вывод и расчет резервов;

- «15 баллов» – выставляется, если осуществлено решение задачи, представлена аналитическая таблица, но имеют место незначительные арифметические ошибки, четко не прописана формула или не определена величина резерва, неверно составлен вывод и описание решения;

- «20 баллов» – выставляется, если осуществлено решение практической задачи, получен верный ответ, но четко не прописана формула или не определена величина резерва, отсутствует или неверно составлен вывод и описание решения;

- «25 баллов» – выставляется, если приведены формулы, правильно составлена аналитическая таблица, осуществлено решение, получен верный ответ, но отсутствует или неверен расчет величины резервов и недостаточно развернутый вывод;

- «30 баллов» – выставляется, если приведены формулы, правильно составлена аналитическая таблица, осуществлено решение с описанием действий, получен верный результат, сделан развернутый вывод и подсчет резервов.

4 ЛИТЕРАТУРА

Экономика труда и социально-трудовые отношения

1. **Кондаурова, И. А.** Экономика труда и социально-трудовые отношения : учебное пособие / И. А. Кондаурова, В. В. Горощенко / Под ред. И. А. Кондауровой. – Донецк: ДОННТУ, 2019. – 550 с. (Рекомендовано Министерством образования и науки Донецкой Народной Республики, приказ №730 от 28.05.2019г.)

2. **Кондаурова, И. А.** Экономика труда и социально-трудовые отношения : учебное пособие / И. А. Кондаурова, В. В. Горощенко / Под ред. И. А. Кондауровой. – Düsseldorf : LAP LAMBERT Academic Publishing is managed by OmniScriptum Management GmbH, 2018. – 551 с.

3. **Кондаурова, И. А.** Экономика труда и социально-трудовые отношения : практикум / И. А. Кондаурова, В. В. Горощенко. – Düsseldorf : LAP LAMBERT Academic Publishing is managed by OmniScriptum Management GmbH, 2017. – 380 с.

4. **Кокин, Ю. П.** Экономика труда: учебник / Ю.П. Кокин, П.Э. Шлендер. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Магистр, 2010. – 686 с.

5. **Корнейчук, Б. В.** Экономика труда: учебное пособие / Б. В. Корнейчук. – Москва : Гардарики, 2007. – 286 с.

6. **Мазин, А. Л.** Экономика труда. 3-е изд., перераб. и доп. Учеб. пособие / А. Л. Мазин. – Москва : ЮНИТИ, 2016. – 623 с.

Анализ трудовых показателей

7. **Захарова, О. В.** Анализ трудовых показателей : учебное пособие для вузов / О. В. Захарова ; ГВУЗ «ДонНТУ». – Донецк : Изд-во «Ноулидж». Донецк. отд-ние, 2014. – 461с.

8. **Кондаурова, И. А.** Экономический анализ [Электронный ресурс]: учебное пособие / И. А. Кондаурова, Т. В. Коваленко и др. – Эл. изд. – Электрон. текстовые дан. (1 файл pdf: 392 с.). – Нижний Новгород: НОО "Профессиональная наука", 2018. – Режим доступа http://scipro.ru/conf/economic_analysis.pdf.

9. **Пономарев, И. Ф.** Экономический анализ состояния хозяйственной деятельности предприятий : учебник для вузов / И. Ф. Пономарев ; ГОУ ВПО «ДонНТУ». – Донецк : ООО «Технопарк ДонГТУ «УНИТЕХ», 2016. – 366с.

10. **Савицкая, Г. В.** Комплексный анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник / Г. В. Савицкая. – 6-е изд., перераб. и доп. – Москва : НИЦ Инфра-М, 2013. – 607 с.

Управление персоналом

11. **Кибанов, А. Я.** Управление персоналом организации: учебник для вузов / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Д. К. Захаров [и др.] ; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т управления. – Изд. 3-е, доп. и перераб. – Москва : ИНФРА-М, 2009. – 638 с.

12. **Кибанов, А. Я.** Управление персоналом организации: практикум : учебное пособие для вузов / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Д. К. Захаров [и др.]; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т управления. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : ИНФРА-М, 2008. – 365 с.

13. **Маслова, В. М.** Управление персоналом : толковый словарь / В. М. Маслова. – Москва : Изд.-торг. корпорация «Дашков и К», 2011. – 120 с.

14. **Базаров, Т. Ю.** Управление персоналом : практикум : учебное пособие для вузов / Т. Ю. Базаров. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2010. – 239 с.

15. **Веснин, В. Р.** Управление персоналом. Теория и практика : учебник / В. Р. Веснин. – Москва : Проспект, 2009. – 688 с.

16. **Одегов, Ю. Г.** Управление персоналом: учебник для бакалавров / Ю. Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – Москва : Издательство Юрайт, 2016. – 513 с.