

ПРОГРАММА ВСТУПИТЕЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ

для поступающих на основную образовательную программу магистратуры

«Управление человеческими ресурсами»

по направлению подготовки 38.04.03. «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

по предмету «Управление человеческими ресурсами»

РАЗДЕЛ I. СОДЕРЖАНИЕ ОСНОВНЫХ ТЕМ

Тема 1. Микроэкономика

Теория фирмы. Цели деятельности фирмы. Организационно-правовые формы предпринимательской деятельности.

Производственная функция. Взаимозаменяемость факторов производства. Общий, средний и предельный продукт. Закон снижающейся предельной производительности. Производство и производственные издержки. Виды издержек: бухгалтерские, экономические, альтернативные. Издержки фирмы в коротком периоде: общие, постоянные и переменные. Средние и предельные издержки. Издержки фирмы в долгосрочном периоде.

Состояние конкуренции на рынке. Рынок совершенной конкуренции и его признаки. Условие оптимума. Чистая монополия: моделирование максимизации прибыли. Виды монополий. Понятие естественной монополии. Основные методы регулирования государством деятельности монополий. Олигополия как рыночная структура. Монополистическая конкуренция: максимизация прибыли в краткосрочном и долгосрочном интервалах.

Рынки факторов производства. Спрос и предложение ресурсов в различных рыночных условиях. Индивидуальное предложение труда. Экономическая рента. Рынки ссудного капитала.

Частное и общее рыночное равновесие. Общественное благосостояние.

Неэффективность рынка (рыночные провалы): понятие и основные разновидности.

Производство общественных благ. Внешние затраты и внешние эффекты, их интернализация. Рыночные провалы и вмешательство государства.

Тема 2. Макроэкономика

Макроэкономические показатели и их измерение. Экономический рост и его основные факторы. Совокупный спрос и совокупное предложение. Макроэкономическая нестабильность. Инфляция: понятие, способы измерения, виды. Рынок труда и безработица. Виды безработицы.

Роль и функции государства в экономике. Государственный бюджет и его структура. Налоговая система: основные понятия и элементы. Денежный рынок. Банковская система. Деньги и их функции. Кредитные деньги. Денежная база и денежная масса. Банковская система. Центральный банк. Коммерческие банки. Инструменты проведения денежно-кредитной политики. Компоненты денежного предложения: денежные агрегаты. Платежный баланс и валютный курс.

Основные характеристики экономического строя современной России. Многообразие организационно-правовых форм хозяйствующих субъектов. Структурная перестройка и повышение конкурентоспособности экономики. Уровень монополизации экономики современной России и его последствия. Естественные монополии и их регулирование. Мировой финансово-экономический кризис 2008–2009 годов, его проявления в России.

Социальная политика российского государства. Виды и структура доходов населения. Способы перераспределения доходов. Социальная защита населения. Государственная политика занятости населения и формирование гибкого рынка труда. Роль правительства и профсоюзов в регулировании зарплаты и доходов. Социальное партнерство.

Тема 3. Менеджмент

Сущность и содержание менеджмента. Стратегический и операционный менеджмент. Основные направления в исследовании менеджмента. Современные теории менеджмента.

Организация: понятие, основные подходы к изучению. Жизненный цикл организации. Характеристика и методы анализа внешней среды организации. Внутренняя среда организации. Функции управления организацией. Организационные структуры и их виды. Коммуникации в организации. Содержание коммуникационного процесса: элементы и этапы.

Организационное поведение: основные понятия. Концепции и парадигмы организационного поведения. Методы и инструменты анализа организационного поведения. Организационное поведение в международном контексте. Глобальный менеджмент и организационное поведение. Основные проблемы и проявления дивергенции и конвергенции культур в организационном поведении персонала.

Понятие организационной культуры. Научные подходы и модели анализа организационной культуры. Типология организационных культур. Сильная и слабая организационная культура. Организационная культура как инструмент реализации стратегии компании. Методы диагностики организационной культуры. Изменение организационной культуры.

Управленческие решения: понятие, виды, характеристика процесса принятия управленческих решений. Понятие и разновидности стиля руководства.

Тема 4. Маркетинг

Понятие и функции маркетинга. Концепции маркетинга. Комплекс маркетинга (Концепция 4 P). Модели покупательского поведения. Сегментирование рынка: методы и процедуры. Понятие конкуренции и ее виды. Оценка конкурентоспособности товара с учетом элементов маркетингового комплекса. Факторы, определяющие цену товара на рынке. Роль каналов сбыта в экономике. Типы каналов распределения. Оптовая и розничная торговля. Формы продвижения товаров: реклама, стимулирование сбыта, PR, прямой маркетинг, личные продажи. Маркетинговые технологии и их применение на рынке труда.

Тема 5. Управление человеческими ресурсами

Управление персоналом: понятие, общая характеристика, основные принципы, место в системе менеджмента организации. Современные концепции управления человеческими ресурсами. Системный и стратегический подход к управлению человеческими ресурсами. Макро- и микро- подходы к управлению человеческими ресурсами.

Государственное регулирование сферы трудовых отношений. Правовые механизмы и инструменты регулирования трудовых отношений. Система кадрового делопроизводства: основные принципы, тенденции развития. Политика государства на рынке труда. Институты регулирования рынка труда.

Управление человеческими ресурсами в системе менеджмента организации. Структура и функции кадровой службы организации. Задачи, функции, направления деятельности кадровой службы организации. Требования к сотрудникам кадровой службы, зоны их ответственности.

Понятие и основные признаки технологии управления. Технологии и практики управления персоналом: общее и особенное.

Анализ и проектирование рабочих мест в системе управления человеческими ресурсами. Подходы к проектированию рабочих мест. Принципы организации и нормирования труда.

Планирование человеческих ресурсов. Стратегия и политика управления человеческими ресурсами. Внутренние и внешние факторы планирования человеческих ресурсов. Этапы планирования.

Маркетинг персонала. Методы и инструменты позиционирования компании на рынке труда. Технологии продвижения компании на рынке труда.

Рекрутмент: цели, этапы, принципы организации. Рекрутмент как технология управления персоналом. Методы и инструменты подбора персонала. Методы и инструменты отбора персонала. Оценка экономической эффективности рекрутмента.

Адаптация как технология управления персоналом. Основные виды адаптации. Методы и инструменты первичной адаптации персонала.

Обучение персонала. Виды и методы профессионального обучения. Организация корпоративного обучения. Оценка экономической эффективности обучения персонала.

Программы развития человеческих ресурсов организации. Оценка потребности в программах и определение целей развития персонала. Технологии развития персонала.

Оценка персонала: понятие, функции, виды. Оценка трудового и личностного потенциала работников. Аттестация персонала. Нормативное регулирование аттестации персонала в организации. Разработка оценочной системы, форм, методов и инструментов аттестации; формулирование оценочных критериев и формирование аттестационной комиссии. Оценка результативности работы персонала. Ключевые показатели результативности и их использование в практике управления человеческими ресурсами.

Понятие и общая характеристика системы вознаграждения персонала. Гибкие системы вознаграждения персонала. Методы и инструменты вознаграждения персонала. Влияние системы вознаграждения персонала на трудовую мотивацию. Заработная плата в системе стимулирования персонала. Индивидуальные и коллективные формы материального вознаграждения. Программы социальной поддержки работников.

Технологии работы с увольняемыми сотрудниками. Понятие и общая характеристика аутплейсмента. Программы аутплейсмента ведущих компаний.

Критерии эффективности системы управления человеческими ресурсами: качественные и количественные характеристики. Методы оценки эффективности системы управления человеческими ресурсами.

Информационные технологии в управлении персоналом: общая характеристика, основные виды. Понятие и виды информационных систем, используемых в управлении персоналом. Экономическая эффективность информационных технологий управления персоналом. Опыт использования информационных технологий в практике управления современных компаний.

РАЗДЕЛ II. ЛИТЕРАТУРА

1. Абель Э., Бернанке Б. Макроэкономика. - М.-СПб: Питер, 2012.
2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд. /Пер. с англ. И. Малкова под ред. С.К. Мордовина – СПб: Питер, 2012.

3. Аренков И.А., Глазов М.М., Фирова И.П. Маркетинг предприятий. - СПб.: Изд-во РГГМУ, 2009.
4. Веснин В. Р. Управление человеческими ресурсами: теория и практика: учебник. - М.: ПРОСПЕКТ, 2013.
5. Котлер, Ф. Основы маркетинга. 5-е изд. / Ф. Котлер, А. Гари. - М.: Вильямс, 2016.
6. Коуэлл Ф. Микроэкономика. Принципы и анализ. М.: изд-во «Дело» АНХ, 2011.
7. Згонник Л. В. Организационное поведение: учебник. - М.: «Дашков и К°», 2017.
8. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. Учебник. 3-е издан. – М.: ИФРА-М, 2014.
9. Кибанов А. Я. Митрофанова Е. А. Эсаулова И. А. Экономика управления персоналом: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2016.
10. Менеджмент. Учебник /Под ред. Ю.В. Кузнецова– М.: ЮРАЙТ, 2015.
11. Морозов, Ю.В. Основы маркетинга: Учебное пособие, 8-е изд / Ю.В. Морозов. - М.: Дашков и К, 2016.
12. Мэнкью Н.Г. Принципы макроэкономики. – СПб.: Питер, 2012.
13. Микроэкономика. Учебник / Под ред. Яковлевой Е. Б. — СПб.: Бизнес Пресса, 2012.
14. Нуреев Р. М. Курс микроэкономики: учебник. М.: Норма: ИНФРА М, 2014.
15. Организационное поведение: учебник для вузов /Под ред. Г.Р. Латфуллина, О.П. Громовой [Электронный ресурс]. URL: http://www.libma.ru/delovaja_literatura/organizacionnoe_povedenie_uchebnik_dlja_vuzov/index.php.
16. Пахомова Н. В., Рихтер К. К. Экономика отраслевых рынков и политика государства. - М.: Экономика, 2009.
17. Ульрих Д. Эффективное управление персоналом: новая роль HR-менеджера в организации: Пер. с англ. – М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2007

РАЗДЕЛ III. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Форма проведения вступительного испытания: конкурс документов (портфолио).

Перечень компетенций, которыми должен владеть поступающий

- Знание закономерностей развития современной экономики, тенденций развития товарных, финансовых рынков и рынка труда, основ экономики организации, функций государства в рыночной экономике.
- Знание основ менеджмента и маркетинга, методов и инструментов управления организацией, маркетинговых технологий.
- Знание основ организационного поведения и методов диагностики проблемных ситуаций.
- Знание современных теорий и лучших практик управления человеческими ресурсами, технологий управления персоналом.
- Умение применять экономический инструментарий для решения задач управления человеческими ресурсами, использовать современное программное обеспечение для решения управленческих задач, критически анализировать опыт управления человеческими ресурсами, проводить анализ социально-экономической

эффективности процессов управления персоналом и использовать его результаты для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления.

- Владеть навыками микроэкономического и макроэкономического моделирования с применением современных инструментов, методами выявления и оценивания влияния факторов внешней и внутренней среды организации на формирование и реализацию системы управления человеческими ресурсами, принятия решений в области управления человеческими ресурсами.

РАЗДЕЛ IV. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ВСТУПИТЕЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ

Критерии оценивания документов, предоставляемых поступающими на образовательную программу магистратуры «Управление человеческими ресурсами» по направлению «Управление персоналом» при проведении конкурсного отбора по результатам рассмотрения документов (портфолио)

№ п/п	Документы/документально подтвержденные факты, подлежащие оценке	Критерии оценивания	Количество баллов
	Раздел 1. Мотивационное письмо	Критерии оценивания	Максимальная сумма баллов по разделу 10
1.	Мотивационное письмо	<p>Предоставляется в обязательном порядке. Должно быть предоставлено в обезличенной форме (без указания фамилии, имени и отчества автора работы). В случае отсутствия мотивационного письма или раскрытия авторства работы итоговая оценка за портфолио составляет 0 баллов</p> <p>Должно быть:</p> <p>(1) дано обоснование выбора магистратуры СПбГУ и магистерской программы соответствующего направления - 2 балла</p> <p>(2) указаны цели и компетенции, которые студент намерен приобрести в результате обучения - 2 балла</p> <p>(3) раскрыты мотивы (карьерный рост в бизнесе или в государственном управлении, исследовательская деятельность, т.п.), возможности и намерения поступающего - 2 балла</p> <p>(4) Предполагаемое направление научной работы в период обучения в магистратуре - 2 балла</p> <p>(5) Указание о профессиональной подготовке / деятельности соискателя, которая будет полезна при обучении на выбранной</p>	10

		<p>программе магистратуры - 2 балла</p> <p>Требования к оформлению мотивационного письма: формат А4; кегль 12; шрифт Times New Roman; межстрочный интервал 1,5; нумерация страниц внизу по центру; поля: слева – 30 мм, справа – 10 мм, от верхней и нижней строки текста до границы листа – 20 мм.</p> <p>Рекомендуемый объем мотивационного письма 1-3 страницы.</p> <p>Мотивационное письмо должно быть представлено на языке реализации образовательной программы.</p>	
	Раздел 2. Документы о предыдущем (предшествующем) образовании	Критерии оценивания	Максимальная сумма баллов по разделу 30
2.	Диплом бакалавра/специалиста (с Приложением)	<p>Диплом бакалавра / специалиста профильных направлений подготовки или специальностей*</p> <p>Средний балл диплома 4,5 - 5,0 – 30 баллов.</p> <p>Средний балл диплома 4,0 - 4,49 – 25 баллов.</p> <p>Средний балл диплома 3,5 - 3,99 – 15 баллов.</p> <p>Диплом бакалавра / специалиста непрофильных направлений подготовки или специальностей</p> <p>Средний балл диплома 4,5 - 5,0 – 15 баллов.</p> <p>Средний балл диплома 4,0 - 4,49 – 10 баллов.</p> <p>Средний балл диплома 3,5 - 3,99 – 5 баллов.</p> <p>Соответствие документов поступающего более чем одному из требований раздела 2 максимально допустимое количество баллов не увеличивает.</p>	30
	Раздел 3. Участие в научно-исследовательской работе	Критерии оценивания	Максимальная сумма баллов по разделу 45
3.	Эссе Критерии оценивания	Предоставляется в обязательном порядке. Должно быть предоставлено в обезличенной	30

	<p>представлены в Приложении 1. Темы эссе представлены в Приложении 2</p>	<p>форме (без указания фамилии, имени и отчества автора). Минимально допустимое количество баллов по данному разделу 10 баллов. В случае если количество баллов за эссе менее 10 или раскрыто авторство работы, то портфолио оценивается общей суммой баллов 0 независимо от суммы баллов, полученных по остальным разделам.</p> <p>Поступающие пишут эссе на тему из списка, представленного в Приложении 2.</p> <p>Требования к оформлению эссе: формат А4; кегль 12; шрифт Times New Roman; межстрочный интервал 1,5; нумерация страниц внизу по центру; поля: слева – 30 мм, справа – 10 мм, от верхней и нижней строки текста до границы листа – 20 мм.</p> <p>Рекомендуемый объем эссе – до 15 страниц.</p> <p>Эссе должно быть представлено на языке реализации образовательной программы.</p> <p>Все заимствования должны быть сопровождаемы ссылками на источники.</p>	
4.	<p>Документы и материалы, подтверждающие участие поступающего в исследовательских проектах (подтвержденные гранты, НИР) и научных мероприятиях (конференции, семинары, круглые столы, научные школы и пр.)</p> <p>Поступающий вправе отметить основной (приоритетный) документ для экспертной оценки</p>	<p>- Участие в НИР, подтвержденное документально – 3 балла -Участие в конференциях, подтвержденное наличием опубликованных тезисов доклада - 2 балла</p> <p>Участие в двух и более научных проектах или мероприятиях количество баллов по разделу не увеличивает</p>	5
5.	<p>Научные публикации</p>	<p>Сведения об имеющихся публикациях Scopus и Web of Science (10 баллов), ядра РИНЦ (8 баллов), в журналах ВАК (7 баллов), других научных изданиях (объемом не менее 0,5 п.л.) с присвоением ISBN или ISSN (5 баллов).</p> <p>Необходимо предоставить копии публикаций и обложек изданий, в</p>	10

		<p>которых они были опубликованы, подтверждающие статус издания.</p> <p>Наличие двух или более публикаций количество баллов по подразделу не увеличивает</p>	
	Раздел 4. Опыт работы в сфере практической деятельности	Критерии оценивания	Максимальная сумма баллов по разделу 5
6.	Документы, подтверждающие опыт практической деятельности, <u>соответствующей профилю программы магистратуры</u>	<p>Предоставляется:</p> <ul style="list-style-type: none"> - копия трудовой книжки (выписка), заверенная сотрудником отдела кадров организации; - копия трудового договора; - справка-подтверждение с места работы (на бланке организации, с печатью и подписью должностного лица <p>Наличие двух и более документов количество баллов по подразделу не увеличивает</p>	5
	Раздел 5. Другие документы, подтверждающие квалификацию.	Критерии оценивания	Максимальная сумма баллов по разделу 10
7.	<p>Документы государственного или установленного образца, свидетельствующие о повышении профессиональной квалификации в соответствии с профилем программы магистратуры</p> <p>Поступающий вправе отметить основной (приоритетный) документ для экспертной оценки</p>	<p>Документы, свидетельствующие о профессиональной переподготовке – (3 балла)</p> <p>Документы, свидетельствующие о повышении профессиональной квалификации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - дополнительная образовательная программа объемом менее 72 ак.ч. – (1 балл) - дополнительная образовательная программа объемом от 72 ак.ч. – (3 балла) <p>Документы, свидетельствующие о профессиональной стажировке – (3 балла)</p> <p>Наличие двух и более документов количество баллов по подразделу не увеличивает.</p>	3
8.	Документы, подтверждающие знание иностранного (английского) языка	<p>Международные сертификаты:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Сертификат о знании английского языка со следующими баллами: <ul style="list-style-type: none"> TOEFL (бумажная версия) – от 600 и выше баллов iBT (интернет версия) – от 100 и выше баллов; IELTS – от 7,0 и выше; 	7

		<p>Cambridge CPE (Certificate of Proficiency in English); Cambridge CAE (Certificate in Advanced English) - A 7 баллов 2) Сертификат о знании английского языка со следующими баллами: TOEFL – 575 -599 баллов; iBT – 90 - 99 баллов; IELTS – 6,5; Cambridge CAE (Certificate in Advanced English) – B 6 баллов 3) Сертификат о знании английского языка со следующими баллами: TOEFL – 557 -574 баллов; iBT – 80 - 89 баллов; IELTS – 5,5 -6,0 Cambridge CAE (Certificate in Advanced English) – C Cambridge FCE (First Certificate in English) – A 5 баллов 4) Сертификат о знании английского языка со следующими баллами: TOEFL – 540 -556 баллов; iBT – 76 - 79 баллов; IELTS – 5,0 Cambridge FCE (First Certificate in English) – B, C 4 балла</p> <p>Сертификат Санкт-Петербургского государственного университета: 1) Тест третьего сертификационного уровня по английскому языку 7 баллов 2) Тест второго сертификационного уровня по английскому языку тестовый балл: 91-100 6 баллов 3) Тест второго сертификационного уровня по английскому языку тестовый балл: 66-90 5 баллов 3) Тест второго сертификационного уровня по английскому языку тестовый балл: 44-65 4 балла</p> <p>Наличие двух и более документов максимально количество баллов по</p>	
--	--	---	--

		подразделу не увеличивает.	
		ИТОГО	100

* Под профильными направлениями подготовки или специальностями понимаются образовательные программы в области управления персоналом, менеджмента, государственного и муниципального управления, экономики, финансов и кредита, бизнес-информатики, социологии, психологии, юриспруденции.

Максимально возможное число баллов по портфолио составляет 100 баллов, минимальное – 0 баллов.

Приложение 1. Критерии оценивания эссе

При оценивании эссе учитывается не только оригинальность отношения к проблеме, но и умение его аргументировать, подкрепляя верифицируемыми фактами и положениями, почерпнутыми из научной и учебной литературы, а также средств массовой информации.

Эссе должно отвечать следующим требованиям:

1. Содержание должно соответствовать теме и достаточно полно раскрывать ее. Полнота раскрытия темы обусловлена точным определением необходимых (релевантных) терминов, понятий и концепций, связанных с поставленной проблемой. Необходимо указание на авторство тех или иных теоретических положений. Личностное отношение к раскрытию содержания темы также предполагает изложение базовых концепций, основных литературных источников, статистики.

2. Основные тезисы, сформулированные в работе, должны быть подкреплены убедительными и обоснованными аргументами. В качестве таковых целесообразно использовать данные экономической науки, отечественной и зарубежной статистики, исторические факты, примеры из хозяйственной, социальной и политической практик.

3. Тезисы и аргументы должны быть изложены в логической последовательности, а завершаться обобщающим выводом, в котором сформулирован главный итог или результат анализа, сфокусировано авторское отношение к теме.

Работа оценивается в четырех диапазонах интервала от 0 до 30 баллов:

25 – 30 баллов выставляется, если эссе полностью соответствует требованиям (указанные выше пп 1-3).

20 – 24 баллов выставляется, если эссе в целом соответствует требованиям, но тема раскрыта недостаточно полно, есть неточности.

15 – 19 баллов выставляется, если не вполне раскрыто содержание, допущены искажения в передаче фактических данных и неточности в использовании терминов и определений.

10-14 баллов выставляется, если эссе не соответствует ряду требований: не вполне

раскрыто содержание, допущены искажения в передаче фактических данных и неточности в использовании терминов и определений, нарушена логическая стройность, приводятся неаргументированные суждения и необоснованные выводы, отсутствует ясность, точность и грамотность изложения.

Менее 10 баллов выставляется, если эссе не соответствует требованиям: допущены значительные пробелы в освещении предмета, грубые ошибки в терминах, формулах и расчетах, грамматические ошибки, отсутствуют ссылки на литературу.

0 баллов выставляется в случае обнаружения в работе плагиата.

Приложение 2. Темы эссе

1. Система управления человеческими ресурсами и ее влияние на организационную эффективность: основные подходы к исследованию.
2. Управление человеческими ресурсами в цифровой экономике: функции, методы, технологии.
3. Современные технологии рекрутмента персонала.
4. Конкурентный анализ рынка труда: подходы, методы, инструменты.
5. Управление талантами: анализ лучших практик.
6. Современные теории управления персоналом: критический анализ.
7. Технологии обучения и развития персонала: опыт ведущих компаний.
8. Методы и инструменты оценки экономической эффективности работы службы персонала.
9. Информационно-коммуникативные технологии в управлении персоналом.
10. Служба персонала как бизнес-партнер: новые роли HR-менеджеров и специалистов.