

Программа вступительных испытаний в магистратуру по направлению 38.04.03

Направление: 38.04.03 – Управление персоналом (магистратура).

Квалификация (степень): магистр управления персоналом.

Условия приема: наличие диплома бакалавра или специалиста о высшем профессиональном образовании в аналогичной или смежной области знаний.

Форма обучения: очная (дневная, бюджетная), очно-заочная (договорная).

Срок обучения: 2 года – очная, 3 года – заочная, 2,4 мес.– очно-заочная

Для поступления на бюджетную форму обучения необходимо пройти три вступительных испытания:

1. **Тестирование общекультурных компетенций;**
2. **Тестирование профессиональных компетенций (по профильной дисциплине «Управление персоналом»);**
3. **Собеседование.**

Тестирование на общекультурные компетенции проводится в форме компьютерного тестирования.

Тестирование профессиональных компетенций проводится в форме компьютерного тестирования.

Подготовка к тесту по профильной дисциплине (Управление персоналом) включает в себя подготовку по следующим темам:

Система управления персоналом

1. Маркетинг, найм, отбор и подбор персонала
2. Адаптация персонала
3. Управление карьерой персонала
4. Технологии управления развитием персонала
5. Технологии управления поведением персонала (теории мотивации: содержательные и процессуальные)
6. Оценка и аттестация персонала
7. Управление кадровым резервом организации
8. Управление высвобождением персонала
9. Управление организационной культурой предприятия
10. Стратегическое управление человеческими ресурсами
11. Социальная политика организации
12. Основы управления организацией
13. История менеджмента (школы менеджмента, функции управления)
14. Методы анализа внутренней и внешней среды предприятия
15. Основы кадрового планирования (сущность и содержание кадрового планирования, контроллинг, кадровая политика)
16. Безопасность, условия и дисциплина труда
17. Управление этическими нормами
18. Управление конфликтами

Литература для подготовки:

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. Учебник- 4-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М. 2010. - 695 с. - (Высшее образование).
2. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Экономистъ, 2006. — 670 с.

Собеседование при поступлении включает в себя:

1. Решение и обоснование 2х задач по экономике труда;
2. Решение и обоснование 2х практических ситуаций;
3. Решение и обоснование 1ого кейса.

Примеры заданий при прохождении собеседования представлены ниже.

Задача 1

Трудоемкость производственной программы в год - 240 000 нормо-ч, годовой фонд рабочего времени одного рабочего - 1660 ч. Плановый процент выполнения норм - 105%. Рассчитать списочную численность рабочих.

Задача 2

В цехе завода имеется 60 станков для выпуска продукции. Каждый станок обслуживается звеном в составе 3 человек. График работы 4-х сменный. Предприятие работает непрерывно, а каждый рабочий – 325 дней в году. Определите явочную и списочную численность рабочих.

Практическая ситуация №1

На предприятии численностью 1800 чел. необходимо подготовить проведение аттестации персонала отдела главного энергетика (50 чел.). Определите методы оценки (не менее двух), которые Вы будете использовать в ходе аттестации (обосновать свой выбор), сформулируйте критерии оценки аттестуемых, введите шкалу критериев. Опишите процедуру проведения аттестации персонала.

Практическая ситуация №2

Эффективность отдела была невысокой, руководитель видел причину в отсутствии сплоченности и многочисленных межличностных стычках. Руководитель ввел жесткие санкции: за одно опоздание на 10 минут – лишение 50% премии, за ошибку не критического характера – понижение в должности на 2 месяца. Это вызвало резкое недовольство всех сотрудников.

Проанализируйте конфликт:

1. Классифицируйте конфликт;
2. Выявите причины конфликта;
3. Опишите возможные варианты урегулирования конфликта и его последствия.

Кейс 1

Автомобильный рынок РФ переживает не лучшие времена. По данным Обзора Ernst & Young, на компаниях этого сектора кризис отразился особенно тяжело:

- 86 % опрошенных компаний отметили падение продаж;
- 57 % имеют проблемы с погашением дебиторской задолженности;
- 29 % — проблемы ликвидности и нехватку заемных средств.

Директора одного из дилерских центров регулярно критикуют за невыполнение бюджетных показателей. Хотя во вверенном ему подразделении соблюдаются все операционные стандарты, наладить эффективную работу коллектива не удастся. Директор центра пришел к выводу, что проблема — не в бизнес-процессах, а в окружающих его людях, либо в нем самом. Поэтому он попросил начальника отдела персонала концерна определить, соответствуют ли занимаемой должности:

- директор по продажам;
- исполнительный директор;
- директор СТО;
- начальник отдела маркетинга;
- директор дилерского центра.

Для этого вам, как начальнику отдела персонала, необходимо провести оценку команды. Вы согласовали проведение оценки с председателем правления концерна. При этом вы понимаете, что у директора дилерского центра есть скрытый мотив: он хочет заручиться поддержкой сотрудника управляющей компании, чтобы лоббировать свои интересы.

Ваши задачи:

1. Подобрать и обосновать эффективные методы оценки персонала (при ограниченном бюджете).
2. Принять решение, стоит ли привлекать для оценки независимых экспертов.
3. Сделать выводы/дать рекомендации по результатам оценки.