

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

УТВЕРЖДАЮ

Ректор АНО ВО РосНОУ

В.А. Зернов

2019 г.



Программа

**комплексного экзамена по направлению подготовки
38.04.03 «Управление персоналом»**

ТЕМА 1. МЕСТО И РОЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Человеческий фактор и его роль в развитии организации. Функция управления персоналом как одна из основных функций организации. Взаимосвязь функции управления персоналом с другими функциями управления в рамках общей стратегии организации. Внешние и внутренние факторы среды, определяющие место функции управления персоналом в общей системе управления организацией. Коммуникации в организации.

Литература

Основная: 1; 2;3 4; 5

Дополнительная:1; 3; 4; 5; 9; 10; 15; 16;

Интернет-ресурсы: 2; 3; 4; 8;

ТЕМА 2. ЭВОЛЮЦИЯ И СОВРЕМЕННЫЕ КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Исторические изменения роли персонала в жизни общества и деятельности организации.

Этапы развития науки о персонале. Школы НОТ, школа администрирования, школа человеческих отношений. Количественные и ситуационные подходы в управлении персоналом. Развитие отечественной науки о персонале. Современные концепции управления персоналом: экономическая, организационная (административная и социальная), гуманистическая.

Литература

Основная: 1; 2;3 4;

Дополнительная:1; 3; 4; 5; 9; 10;

Интернет-ресурсы: 2; 3; 4; 8

ТЕМА 5. ФИЛОСОФИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Философия управления персоналом: понятие и определение. Взаимосвязь философии организации и философии управления персоналом. Основные функции философии управления персоналом.

Цели, основные элементы и принципы формирования философии управления персоналом. Национальные особенности формирования философии управления персоналом организации. Характеристика японской, американской и российской философии управления персоналом организации.

Литература

Основная: 1; 2;3

Дополнительная:1; 3; 4; 5; 9; .

Интернет-ресурсы: 2; 3; 4; 8;

ТЕМА 4. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ КАК СИСТЕМА

Сущность, цели и функции системы управления персоналом. Основные элементы системы управления персоналом: субъект управления, объект управления, уровни управления. Состав функциональных блоков системы управления персоналом. Классификация систем управления персоналом.

Принципы построения системы управления персоналом: экономичности, прогрессивности, перспективности, комплексности, оперативности, оптимальности, простоты, научности. Методы управления персоналом: административные,

экономические, социально-психологические.

Понятие персонала, различия в терминологических толкованиях. Основные понятия и определения, используемые в курсе.

Классификация персонала по функциям, выполняемым в производственном процессе, характеру фактической деятельности, сроку работы, принципу участия в технологическом процессе.

Основные направления деятельности и функции службы управления персоналом.

Варианты организационной структуры службы управления персоналом.

Особенности построения организационных структур служб управления персоналом в организациях различных организационно-правовых форм: государственные и муниципальные учреждения и предприятия, АО, ООО, ИЧП, ассоциации, концерны, консорциумы и т. д.

Литература

Основная: 1; 2;3 4;

Дополнительная:1; 3; 4; 5; 9; 10;

Интернет-ресурсы: 2; 3; 4; 8;1

ТЕМА 6. СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ

Стратегическое управление: цели, задачи и виды. Взаимосвязь стратегии развития организации и стратегии управления персоналом. Влияние внешних и внутренних факторов.

Виды стратегий управления персоналом: ориентация на свои силы, приобретение готовых специалистов, прием высококвалифицированных специалистов, ориентация на работу в команде. Факторы выбора и успешной реализации стратегии управления персоналом. Стратегия и тактика управления персоналом.

Роль кадровой политики в общей системе управления предприятием. Кадровая политика: понятие и определение. Назначение кадровой политики. Содержание и задачи кадровой политики Цель кадровой политики. Общие требования, предъявляемые к кадровой политике.

Классификация и краткая характеристика кадровой политики организации: пассивная, реактивная, превентивная, активная. Открытая и закрытая кадровая политика. Кадровые мероприятия, реализуемые в открытом и закрытом типе кадровой политики. Этапы разработки кадровой политики организации. Оценка эффективности кадровой политики.

Литература

Основная: 1; 2;3 4;

Дополнительная:1; 3; 4; 5

Интернет-ресурсы: 2; 3; 4; 8;1

ТЕМА 7. КАДРОВОЕ, ИНФОРМАЦИОННОЕ, ТЕХНИЧЕСКОЕ И ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Профессионально-квалификационный и количественный состав службы управления персоналом. Трудоёмкость работ по управлению персоналом. Информационное и документационное обеспечение системы управления персоналом. Техническое обеспечение системы управления персоналом: средства сбора, преобразования, передачи и хранения информации. Комплекс технических средств системы управления персоналом.

Нормативные документы, регламентирующие разделение труда в организации: Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и

тарифных разрядов, Общероссийский классификатор занятий. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих. Внутренние нормативно-методические документы: Положение или Устав, положения о структурных подразделениях, штатное расписание, должностные инструкции (регламенты).

Правовое обеспечение системы управления персоналом: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, постановления Правительства РФ.

Международные рекомендации по управлению трудовой деятельностью Международной организации труда.

Литература

Основная: 1; 2;3 4; 5

Дополнительная:1; 3; 4; 5; 9; 10;

Интернет-ресурсы: 2; 8;10

ТЕМА 7. КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ

Кадровое планирование: цели, задачи и виды.

Планирование потребности в персонале как часть бизнес-плана. Стратегическое и оперативное планирование. Этапы планирования. Выбор метода планирования и прогнозирования. Определение основных внешних и внутренних долгосрочных и краткосрочных факторов, влияющих на потребности в персонале.

Оперативное планирование потребности в персонале. Выявление источников пополнения персонала. Методы определения общей потребности в персонале: штатно-номенклатурный, нормативный, по трудоемкости. Планирование квалификационного состава персонала. Разработка комплекса требований к кандидатам на должность. Баланс дополнительной потребности в персонале и источники ее пополнения. Планирование использования, сохранения, развития, высвобождения персонала.

Анализ кадрового потенциала организации.

Литература

Основная: 1; 2;3 4

Дополнительная:1; 3; 4; 5;

Интернет-ресурсы: 2; 3; 4;

ТЕМА 8. ПОДБОР ПЕРСОНАЛА. ОТБОР ПЕРСОНАЛА

Основные подходы к формированию персонала. Создание «идеального портрета» желаемого работника Модель компетенций. Типы компетенций: корпоративные, управленческие, функциональные. Процесс построения корпоративной модели компетенций

Факторы, влияющие на процесс найма персонала. Кадровая технология приема на работу. Основные этапы процедуры приема персонала на работу: подбор претендентов, отбор кандидатов, наем персонала.

Определение источников подбора работников. Достоинства и недостатки внешних и внутренних источников подбора. Основные методы подбора кандидатов: использование средств массовой информации, работа с агентствами по трудоустройству, учебными заведениями, службой занятости, внутрифирменный подбор, Лизинг персонала. Хедхантинг. Аутстаффинг. Эффективность методов подбора. Критерии, формы и методы предварительного отбора кандидатов.

Процедура отбора кандидатов. Анализ формальных данных. Предварительная отборочная беседа. Проверка профессиональных и личностных качеств кандидатов. Подбор тестов для диагностики пригодности кандидата. Процедура тестирования. Правовые и этические основы тестирования. Оценка и учет результатов тестирования

при отборе.

Профессиональные испытания как метод отбора кандидатов. Профессиональные группы, подлежащие испытанию. Процедура подготовки и проведения профиспытаний. Проверка состояния здоровья.

Собеседование (интервью). Виды собеседования: структурированное, неструктурированное, смешанное. Подготовка собеседования. Фазы собеседования. Основные правила проведения собеседования. Выбор кандидата. Принятие решения о найме. Обсуждение и оформление контракта.

Литература

Основная: 1; 2;3 4;

Дополнительная:1; 3; 4; 5; 9; 10;

Интернет-ресурсы: 2; 3; 4; 8;1

ТЕМА 9. ПРОФОРИЕНТАЦИЯ И ТРУДОВАЯ АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

Адаптация: понятие, задачи и виды. Первичная и вторичная адаптация. Социализация персонала. Производственная и внепроизводственная адаптация. Психофизиологические, социально-психологические, профессиональные, организационные аспекты адаптации.

Управление трудовой адаптацией. Технологический процесс адаптации работников. Формы адаптации: наставничество, метод сложения заданий, организация семинаров и др.

Разработка адаптационных программ. Общие и специализированные программы адаптации. Особенности адаптации молодых работников.

Стадии трудовой адаптации: ознакомление, приспособление, ассимиляция, идентификация.

Литература

Основная: 1; 2;3 4;

Дополнительная:1; 3; 4; 5; 9;

Интернет-ресурсы: 2; 3; 4; 8;1

ТЕМА 10. ДЕЛОВАЯ ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА. АТТЕСТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА.

Оценка персонала как основа принятия решений при найме, продвижении, поощрении, обучении, увольнении работников.

Роль оценки персонала для эффективной работы работника, структурного подразделения, кадровой службы. Оценка результатов работы и оценка потенциала сотрудников. Экспертный и инструментальный методы оценки работников. Методы оценки персонала: описательный, ранжирования, свободного или принудительного выбора, коэффициентный и др.

Разработка оценочной технологии. Основные требования, предъявляемые к оценочной технологии. Критерии оценки сотрудников.

Аттестация: цели, задачи и принципы. Основные параметры при проведении аттестации и критерии их оценки. Личный вклад работника в достижение общих результатов. Подготовка к проведению аттестации. Разработка методики оценки качества сотрудников в период аттестации. Издание нормативных документов по подготовке к проведению аттестации: состав аттестационной комиссии, график аттестации, приказ о проведении аттестации, программа подготовки руководителей, организация разъяснительной работы. Аттестационные листы. Отзывы (представления) руководителя. Порядок проведения заседаний аттестационной комиссии. Подведение итогов аттестации. Анализ данных, полученных в ходе аттестации, проведение

собеседований по результатам аттестации. Основные этапы аттестации. Литература
Основная: 1; 2;3 4;
Дополнительная:1; 3; 4; 5;
Интернет-ресурсы: 2; 3; 4; 8;10

ТЕМА 11. ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Роль профессионального потенциала в развитии организации. Виды профессионального обучения: подготовка, переподготовка, повышение квалификации.

Цели и задачи развития персонала. Основные подходы к профессиональному обучению персонала.

Процедура управления развитием персонала. Анализ потребности в обучении. Разработка учебных программ и организация обучения. Современные технологии, формы и методы профессионального обучения.

Подходы к формированию корпоративных программ развития персонала.

Оценка эффективности обучения персонала.

Концепция непрерывного обучения персонала. Стимулирование процесса обучения.

Литература

Основная: 1; 2;3 4;

Дополнительная:1; 3; 4; 5; 9;

Интернет-ресурсы: 2; 3; 4; 8;10

ТЕМА 12. УПРАВЛЕНИЕ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРОЙ

Внутриорганизационные перемещения: понятие и механизм. Виды трудовых перемещений: внутривидовые, междолжностные, межвидовые. Планирование деловой карьеры.

Карьера: понятие и концепция развития. Личностные, ценностные и производственные факторы, влияющие на развитие карьеры. Условия развития карьеры. Структура карьеры сотрудника. Этапы карьеры. Виды и типовые модели карьеры. Внутриорганизационная и межорганизационная карьера. Типы управленческой карьеры в современной России. Основы планирования карьеры. Этапы профессионально-квалификационного продвижения персонала в организации. Показатели оценки эффективности профессионально-квалификационного продвижения персонала.

Работа с кадровым резервом. Кадровый резерв. Типология кадрового резерва: по виду деятельности (резерв развития, резерв функционирования), по времени назначения (г. А, Б, В). Структура резерва кадров.

Принципы формирования резерва: актуальности, перспективности соответствия. Источники кадрового резерва. Критерии отбора работников в резерв кадров.

Порядок формирования резерва: анализ потребности в резерве, формирование и составление списка резерва, подготовка кандидатов к должности, контроль за подготовкой резерва. Порядок пересмотра и пополнения резерва кадров. Исключение из состава резерва. Обязанности руководителя по работе с резервом.

Литература

Основная: 1; 2;3 4;

Дополнительная:1; 3; 4; 5; 9; 10;

Интернет-ресурсы: 2; 3; 4; 8;10

ТЕМА 13. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

Мотивация и эффективность трудовой деятельности.

Мотивация и стимулирование работников. Основные понятия: стимул, мотив, потребность, интерес, установка (ценность ориентации), структура мотивов трудового поведения.

Первоначальные теории мотивации: положительной и отрицательной мотивации («кнута и пряника»), «х» и «у» Д. МакГрегора, «z» В. Оучи.

Содержательные теории мотивации: А. Маслоу, К. Альдерфера, Д. МакКлелланда, Ф. Герцберга.

Процессуальные теории мотивации: теория ожидания В. Врума, теория справедливости С. Адамса, теория Б. Скиннера, теория трудовой мотивации Д. Аткинсона.

Мотивационная модель Л. Портера и Э. Лоулера.

Мотивационные модели: рациональная, человеческих взаимоотношений, самоактуализации, комплексная.

Диагностика мотивированности персонала. Карта мотиваторов. Средства воздействия на мотивацию сотрудников. Управление конфликтами.

Разработка комплексной системы мотивации сотрудников в организации. Экономическая и социальная эффективность мотивации.

Литература

Основная: 1; 2; 3 4; 5

Дополнительная: 1; 3; 4; 5; 9; 10; 15; 16; 20; 22; 25 .

Интернет-ресурсы: 2; 3; 4; 8; 10

ТЕМА 14. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Эффективность управления персоналом: понятие и подходы к оценке.

Методики анализа эффективности системы управления персоналом. Критерии оценки эффективности. Сущность и структура затрат на персонал.

Основные виды эффективности управления персоналом: экономическая, техническая, социальная. Методы оценки и показатели эффективности работы служб управления персоналом.

Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом. Оценка экономических результатов совершенствования системы и технологии управления персоналом. Расчет экономических результатов в сфере управления производством продукции. Расчет экономических результатов в сферах производства и эксплуатации продукции. Расчет затрат, связанных с совершенствованием системы и технологии управления персоналом. Оценка социальной эффективности системы и технологии управления персоналом. Литература

Основная: 1; 2; 3 4;

Дополнительная: 1; 3; 4; 5; 9; 10; 15; 16; 20; 22; 25 .

Интернет-ресурсы: 2; 3; 4; 8; 10

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ВСТУПИТЕЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ

90-100 баллов заслуживает поступающий, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой, усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии,

проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала;

70-89 баллов заслуживает поступающий обнаруживший полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе, показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности;

60-69 баллов заслуживает поступающий, обнаруживший знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справляющийся с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомый с основной литературой, рекомендованной программой, допустившим погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя;

0-59 баллов выставляется поступающему, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативно-законодательные материалы

1. Конституция Российской Федерации – М., 1994
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (в ред. от 03.12.2012).
3. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. N 37)

Основная литература

1. *Егоршин А.П.* Управление персоналом: Учебник для вузов – 6-е изд. доп. и перераб.: – Н.Новгород: НИМБ, 2009
2. *Егоршин А.П.* Основы управления персоналом: учебное пособие – 3-е изд. перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2011, - 352с.
3. *Кибанов А.Я.* Основы управления персоналом. Учебник.– М.: ИНФРА-М, 2012, – 447 с. (Высшее образование. Бакалавриат)
4. *Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Апенько С.Н., Мерко А.И.* Мотивация персонала. Учебное пособие _ М.: изд. «Альфа-Пресс», 2010 – 640с.
5. Управление персоналом организации: Учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – изд. 4-е доп. и перераб. – М.: Инфра-М, 2011. – 695 с.
6. Управление персоналом: Учебник для вузов/Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2009. – 560 с.

Дополнительная литература

1. *Басовский Л.Е.* Менеджмент: Учебное пособие. – М.: ИНФРА. – М, 2010. – 216 с.
2. *Беляев А.Н.* Современные формы оплаты. – М.: Издательство «Дело и сервис», 2010.- 272 с.
3. *Веснин В.Р.* Управление персоналом: учеб. пособие. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. – 240с.
4. *Дорофеев В.Д., Шмелева А.Н., Шестопал Н.Ю.* Менеджмент: учебное пособие – М.: ИНФРА-М, 2012, - 440с.
4. *Жданкин, Н. А.* Мотивация персонала. Измерение и анализ: учебно-практическое пособие / Н.А. Жданкин. – М.: Финпресс, 2010. – 272 с.
5. *Иванова С.В.* Мотивация на 100% : А где же у него кнопка? / Светлана

- Ивановна.- 7-е изд. – М.: Альпина Паблишер, 2012. – 285 с. (Серия «Бизнес на 100%»).
6. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. N 37)
 7. *Кибанов А.Я.* Управление персоналом: теория и практика. Система управления персоналом: учебно-практическое пособие / под ред. А.Я. Кибанова. – Москва: Проспект, 2012.- 64 с.
 8. *Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А.* и др. Управление персоналом: теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебно-практическое пособие / под ред. А.Я. Кибанова. – Москва: Проспект, 2013.- 64 с.
 9. *Курсанова Н.В.* Современное делопроизводство. Учебное пособие – М.: ИНФРА-М, 2012, – 447 с. (Высшее образование. Бакалавриат)
 10. *Кокин Ю.П.* Система мотивов и стимулов к высокоэффективному труду в современных условиях. М.: НИИ труда, 2010.- 230 с.
 11. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие / под ред. Проф. В. П. Пугачева. – М.: Гардарики, 2008. – 423с.
 12. *Одегов Ю.Г.* Управление персоналом: Оценка эффективности: Учеб.пособие. – М.: Экзамен, 2008. – 255 с.
 13. *Одегов Ю.Г.* Управление персоналом в структурно-логических схемах: Учебник. перераб. и доп. М.: – изд. «Альфа-Пресс», 2008 – 994с.
 14. *Пугачев В.П.* Руководство персоналом. – М.: Аспект-Пресс, 2009. – 416 с.
 15. *Рудавина Е.Р., Екомасов В.В.* Большая книга директора по персоналу. – СПб.: Питер, 2012. – 368 с.
 16. *Самоукина Н.В.* Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах / Наталья Самоукина. – М.: Вершина, 2008. – 224с
 17. Управление персоналом: Учебник / И.Б. Дуракова и др. / Под. общ. ред. д-ра экон. наук, проф. И.Б. Дураковой. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 570 с. - (Высшее образование).
 18. *Фокс Джеффри Дж.* Как стать первоклассным руководителем. Правила привлечения и удержания лучших специалистов. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 172 с.
 19. *Шапиро С.А.* Мотивация и стимулирование персонала. – М.: ГроссМедиа, 2010. – 224 с.
 20. *Шапиро С.А.* Опыты трудовой мотивации: учебное пособие/С.А. Шапиро. – М.: 2011. – 256 с.

Адреса ресурсов Internet

1. Административно-управленческий портал [Электронный ресурс]. – [М.], сор. 1997–2009. – Режим доступа: <http://www.aup.ru/>
2. Кадровый менеджмент [Электронный ресурс]. – [М.], сор. 2000–2007. – Режим доступа: <http://www.hrm.ru/>
3. Журнал «Кадры предприятия» [Электронный ресурс] : [Издательская группа «Дело и сервис»]. – [М.], сор. 2000–2008. Режим доступа: <http://dis.ru/kp/>
4. Национальный союз кадровиков [Электронный ресурс]. – [М.], сор. 2007–2012. – Режим доступа: <http://kadrovik.ru/>
5. Электронный журнал «Работа с персоналом» [Электронный ресурс]. – [М.], сор. 207–2012. – Режим доступа: <http://www.hr-journal.ru/>
6. Обучение и развитие персонала [Электронный ресурс]. – [М.], сор. 2011. – Режим доступа: <http://trainings.ru/>
7. Практический журнал по кадровой работе «Кадровое дело» [Электронный ресурс]. – [М.], сор. 2010. – Режим доступа: <http://www.kdelo.ru/>

8. Практический журнал работе с персоналом «Справочник по управлению персоналом» [Электронный ресурс]. – [М.], сор. 2012. – Режим доступа: <http://www.sup.pro-personal.ru/>
9. Управление персоналом – менеджмент, подбор персонала, кадровый менеджмент [Электронный ресурс]. – [М.], сор. 2007-2011. – Режим доступа: <http://staff-control.ru/>
10. HRM Guide. International Human Resources [Electronic resource] – сор. 2007–2012. – Mode of access: <http://www.hrmguide.net/>
11. National Human Resources Association [Electronic resource] – сор. 2007. – Mode of access: www.humanresources.org