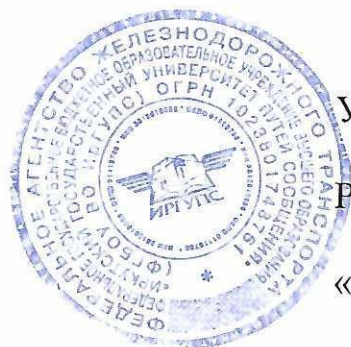


ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ФГБОУ ВО ИрГУПС)



УТВЕРЖДАЮ

Ректор  Ю.А. Трофимов

«14» 01 2025 г.

**ПРОГРАММА ВСТУПИТЕЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ
В МАГИСТРАТУРУ**

для поступающих на обучение по

направлению подготовки - 38.04.03 «Управление персоналом»

профиль - «Стратегическое управление персоналом»

Иркутск, 2025

ПРОГРАММА ВСТУПИТЕЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ

составлена в соответствии с требованиями Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказа Министерства образования и науки РФ от 05 апреля 2017 № 301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры», а также приказа Министерства образования и науки РФ от 21 августа 2020 года № 1076 «Об утверждении Порядка приема на обучение по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры». При составлении программы вступительных испытаний учтены требования к результатам освоения программы бакалавриата, приведенные в федеральном государственном образовательном стандарте высшего образования по направлению бакалавриата 38.03.03 Управление персоналом

Программу составили:

к.п.н., доцент

к.э.н., доцент




Ю.Н. Маланина

В.А. Оглоблин

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Финансовый и стратегический менеджмент»

Протокол № 5 от «20» декабря 2024 г.

Заведующий кафедрой



/С.А. Головань/

Программа разработана для организации и проведения вступительного испытания в виде комплексного междисциплинарного экзамена по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (уровень магистратуры), осуществляемого для конкурсного отбора лиц, которые поступают в университет на обучение по программе магистратуры и имеют право сдавать вступительные испытания в форме, устанавливаемой университетом самостоятельно.

В программе перечислены основные термины, классификации и понятия, которыми должен владеть поступающий, указаны навыки и умения, которыми он должен обладать для успешного прохождения вступительного испытания. Кроме того, программа определяет форму и порядок проведения вступительного испытания в виде комплексного междисциплинарного экзамена по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», критерии и шкалы оценивания его результатов, а также список литературы для подготовки к вступительному испытанию.

Программа вступительного испытания не зависит от выбора формы обучения.

Программа составлена на основе федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (уровень бакалавриата).

1. Цели и задачи вступительного испытания

Целями проведения вступительного испытания являются:

- определение уровня теоретической и практической подготовленности по управлению персоналом лиц (кандидатов), поступающих в магистратуру;
- объективная оценка способностей кандидатов к прохождению обучения по выбранной программе высшего образования;
- создание условий для проведения конкурса поступающих при приеме на обучение в университет.

Задачами проведения вступительного испытания по управлению персоналом является выявить у поступающего лица наличие:

- базовых знаний и умений в сфере управления персоналом организацией;
- практических навыков в сфере формирования и совершенствования системы и процессов управления персоналом.

2. Форма проведения и продолжительность вступительного испытания

Вступительные испытания в виде комплексного междисциплинарного экзамена по направлению подготовки магистратуры 38.04.03 «Управление персоналом» осуществляется в форме устного экзамена (очно и/или с применением дистанционных технологий) с использованием билетов, содержащих три контрольных задания из сферы управления персоналом и общего менеджмента. Первые два задания направлены на проверку основных знаний и

умений испытуемого в общей системе управления организацией, третье задание определяет способности испытуемого к практической деятельности в сфере управления персоналом организации.

Каждый вопрос экзаменационного билета оценивается максимально на 33,3 балла. Максимальная сумма баллов за вступительное испытание – 100. Ориентировочная продолжительность экзамена – 180 мин.

3. Элементы программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», проверяемые на вступительном испытании

Раздел 1. Общий менеджмент. Научные концепции менеджмента. Внешняя и внутренняя среда организации. Коллектив и стадии его развития. Методы принятия управленческих решений. Коммуникации, лидерство, конфликты. Теории мотивации.

Раздел 2. Управление персоналом. Система и процессы управления персоналом. Кадровая политика и кадровая стратегия организации. Методы управления персоналом. Функции управления персоналом. Документационное сопровождение деятельности по управлению персоналом. Современный рынок труда.

4. Требования (умения), проверяемые на вступительном испытании

1. Уметь определять функции управления персоналом, процедуры и процессы, раскрывающие их суть

- 1.1. Оценивать потребности в персонале и его планирование.
- 1.2. Оценивать деловые качества работника при отборе и подборе кадров, методы отбора.
- 1.3. Формулировать цели и этапы адаптации сотрудника в организации.
- 1.4. Подбирать методы развития потенциала сотрудников, строить карьерограмму.
- 1.4. Применять инструменты мотивации.

2. Уметь выделять окружающую среду системы управления персоналом

- 2.1. Диагностировать внутреннюю и внешнюю среду организации, их взаимодействие, применять и интерпретировать SWOT-анализ.
- 2.2. Выстраивать коммуникационный процесс: элементы и этапы.
- 2.3. Проектировать управленческие решения: понятие, их место в менеджменте и связь с основными функциями. Классификация управленческих решений. Процесс принятия управленческого решения.

3. Уметь выбирать методы управления персоналом организации

- 3.1 Знать состав и структуру кадровой политики организации.
- 3.2 Знать и уметь определять необходимые методы мотивации персонала в зависимости от текущей ситуации, организационной культуры и специфики профессиональной деятельности персонала.

3.3 Знать принципы и стадии формирования коллектива.

4. Уметь определять функции и процессы менеджмента

4.1 Формулировать цели организации: понятие и основные классификации. Принципы эффективной постановки целей в менеджменте. Строить «Дерево целей».

4.2 Использовать различные классификации типов организационных (корпоративных) культур.

4.3 Оценивать факторы внутренней и внешней среды организации, их взаимодействие.

4.4 Владеть методами принятия управленческих решений: понятие, их место в менеджменте и связь с основными функциями.

4.6. Применять технологии управления конфликтами в организации.

4.7. Различать руководство и лидерство в организации; власть и влияние; стили управления.

5. Уметь использовать приобретенные знания и умения в практической деятельности и повседневной жизни

5.1 Уметь мотивировать себя и окружающих к труду

5.2 Предлагать управленческие решения на элементарном уровне, в сфере оперативного управления с учетом возможных факторов влияния.

5.3 Приводить практические примеры по применению технологий управления в условиях выбора оперативного и стратегического решения.

5.4 Аргументировать выбор решения на основе знаний, существующей аналитической информации и /или личного опыта.


5. Структура экзаменационного билета

Экзаменационный билет состоит из трех вопросов

Вопросы раздела 1 и 2 направлены на проверку базовых знаний, умений и практических навыков в сфере общего менеджмента и управления персоналом, что объясняется направленностью программы на изучение ключевых бизнес-процессов организации, связанных с управлением организацией и управлением человеческими ресурсами.

Посредством вопросов раздела 1 и 2 осуществляется проверка освоения минимальных и базовых знаний в области общего менеджмента и управления персоналом. Посредством заданий (3-й вопрос) осуществляется проверка освоения минимальных и базовых умений и навыков в области общего менеджмента и управления персоналом.

Образец экзаменационного билета

 ИРГУПС 2023-2024 уч. год	Экзаменационный билет № 1 комплексный междисциплинарный экзамен по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» магистерская программа «Стратегическое управление персоналом»	Утверждаю Ректор ИрГУПС <hr/> Ю.А. Трофимов
<ol style="list-style-type: none"> 1. Общий менеджмент. Внутренняя и внешняя среда организации. Их взаимодействие. SWOT-анализ. 2. Управление персоналом. Кадровая политика организации. Основные характеристики открытой и закрытой кадровой политики. 3. Определите способы и инструменты мотивации сотрудников к работе в условиях сокращения штата персонала. Какие факторы могут повлиять на рост производительности труда и качество выполнения работ? 		

6. Оценивание результатов вступительного испытания

Критерии и шкала оценивания выполнения заданий экзаменационного билета

Номер вопроса	Критерий оценивания	Балл за вопрос экзаменационного билета
1-3	При ответе кандидат показывает свободное владение программным учебным материалом различной степени сложности, отличное знание зависимостей между статистическими категориями, а также творческое использование этих знаний в обосновании утверждений. Использование условных или реальных статистических данных для аргументации ответа. Допускается один несущественный недочет. Ответил на все дополнительные вопросы.	ОТЛИЧНЫЙ (27-33,3 балла)
	При полном ответе на теоретический вопрос в рамках данной программы имеются один-два недочета, которые не искажают существа излагаемого вопроса. Теоретические положения подтверждены статистическими данными и примерами, возможно только условными. Ответил на большинство дополнительных вопросов.	БАЗОВЫЙ (20-26 баллов)
	Изложение теоретического материала приводится с существенными ошибками, неточно или схематично или на конкретных примерах. Кандидат может применять свои знания только в типичной знакомой ситуации, а при незначительном её изменении испытывает затруднения. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы.	МИНИМАЛЬНЫЙ (от 13-19 баллов)

	При ответе усвоены лишь отдельные понятия и факты программного материала. Наличие грубых ошибок в ответе. Кандидат не может применять свои знания в типичной знакомой ситуации. При ответах на дополнительные вопросы допущено множество неправильных ответов.	НИЗКИЙ (менее 13 баллов)
--	--	-----------------------------

**Шкала оценивания уровня подготовленности к обучению
по результатам вступительного испытания**

Балл за вступительное испытание	Уровень подготовленности к обучению	Характеристика уровня подготовленности
80 - 100	Отличный	Кандидат отлично подготовлен для дальнейшего обучения в магистратуре по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»
60 - 79	Базовый	Кандидат показал хороший уровень подготовки для поступления в магистратуру по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»
40 - 59	Минимальный	Кандидат обладает минимальным уровнем компетентностей, необходимых для освоения программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»
0 - 39	Низкий	Кандидат не готов к обучению в магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

7. Порядок проведения вступительных испытаний

Вступительное испытание в виде комплексного междисциплинарного экзамена по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (уровень магистратуры) проводится в соответствии с графиком проведения вступительных испытаний в период работы приемной комиссии.

Подготовка и проведение вступительного испытания осуществляется предметной комиссией по направлению подготовки, назначаемой приказом ректора университета.

Варианты экзаменационных билетов для проведения вступительного испытания в виде комплексного междисциплинарного экзамена по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» разрабатываются председателем предметной комиссии по направлению подготовки и подписываются ректором университета не позже, чем за месяц до начала вступительных испытаний. Варианты экзаменационных билетов для конкретной группы (потока) кандидатов должны выдаваться председателю предметной комиссии в день проведения испытания.

На вступительное испытание кандидат должен прибыть с паспортом (либо документом, заменяющим паспорт). Перед началом вступительного испытания поступающему выдается экзаменационный лист, который необходимо сдать после прохождения вступительного испытания.

Перед началом вступительного испытания каждому поступающему вручается вариант экзаменационного билета, а также чистые листы бумаги для ведения черновых записей. Кандидат обязан на чистом листе бумаги в

верхнем правом углу написать необходимые идентификационные сведения о себе (ФИО в именительном падеже либо номер СНИЛС), записать номер группы (потока), с которой он прибыл на вступительные испытания, номер варианта экзаменационного билета.

Во время проведения вступительного испытания абитуриент может покинуть аудиторию только один раз не более чем на 5 минут по разрешению экзаменатора.

Во время проведения вступительного испытания абитуриентам запрещается:

- общаться с другими абитуриентами;
- самовольно пересаживаться на другие места в экзаменационной аудитории;
- использовать какие-либо вспомогательные и справочные материалы, не разрешенные предметными экзаменационными комиссиями (учебники, методические пособия, справочники и др.);
- иметь при себе мобильные телефоны и иные средства связи, электронно-вычислительную технику (планшеты, ноутбуки и т. п.);
- выносить за пределы аудитории экзаменационную работу и любые другие записи.

По окончании ответа поступающего экзаменационная комиссия составляет Протокол, в который заносится краткая характеристика и оценка ответов кандидата на каждый вопрос, и выставляется общая оценка за вступительное испытание. Результаты вступительного испытания заносятся в экзаменационную ведомость и выставляются на сайт университета.

В случае если поступающий не набирает минимального количества баллов (40 баллов), считается, что экзамен он не сдал и не может принимать дальнейшее участие в конкурсе. Поступающие, не прошедшие вступительные испытания по уважительной причине (болезнь или иные обстоятельства, подтвержденные документально), допускаются к проведению вступительного испытания в другой группе или в резервный день в соответствии с расписанием проведения вступительных испытаний.

Спорные вопросы, возникшие при проведении вступительного испытания, разрешаются апелляционной комиссией. Заявление (апелляция) о нарушении порядка проведения вступительного испытания и/или несогласие с результатами вступительного испытания, подается поступающим лично на следующий день после объявления итоговой оценки вступительного испытания.

Порядок проведения дистанционного вступительного испытания

Платформами для проведения дистанционных вступительных испытаний являются корпоративной платформы Microsoft Teams и системы электронного обучения Moodle.

Перед прохождением вступительного испытания проводится процедура аутентификации личности поступающего, то есть осуществляется проверка подлинности пользователя путём сравнения введённого им пароля с паролем в базе данных пользователей.

Затем осуществляется визуальная (экспертная) идентификация личности поступающего посредством установления визуального соответствия личности обучающегося документам, удостоверяющим его личность.

Подготовка ответов на вопросы билета осуществляется при экспертном видео-прокторинге, то есть при помощи визуального контроля за ходом дистанционного испытания посредством видеосвязи.

При отсутствии у обучающегося в комплектации компьютера веб-камеры и микрофона, экспертные идентификация личности и видео-прокторинг могут проводиться с помощью мобильного телефона с использованием мобильных версий указанных выше платформ.

8. Перечень примерных вопросов экзаменационного билета

1. Источники найма персонала.
2. Аттестация руководителей и специалистов: цель, задачи.
3. Развитие персонала.
4. Оценка персонала.
5. Школа научной организации труда Ф. Тейлора и административная школа А. Файоля.
6. Понятие, виды, стадии карьеры.
7. Система методов управления персоналом: экономические, социальные, психологические, организационно-административные, правовые, производственно-технологические.
8. Понятие адаптации, её виды и стадии.
9. Кадровый резерв.
10. Материальное и нематериальное стимулирование.
11. Особенности персонала как ресурса, цели и функции управления персоналом.
12. Кадровая политика: цели, принципы, основные характеристики. Связь кадровой политики со стратегией бизнеса.
13. Обзор теорий мотивации.
14. Основные методы определения количественной потребности в персонале: метод трудоемкости производственного процесса, расчет численности по нормам обслуживания, по рабочим местам и нормативам численности.
15. Вознаграждение персонала.
16. Должностные инструкции руководителей и специалистов.
17. Цели, задачи и принципы системы управления персоналом.
18. Анализ рабочего места. Описание и спецификация рабочего места.
19. Школа человеческих отношений Э. Мэйо, теория Д. Макгрегора.
20. Качественная потребность в персонале: ее структура, показатели.
21. Стратегия управления персоналом, ее виды и элементы.
22. Мотивы и потребности.
23. Организация процедуры отбора персонала.
24. Понятие высвобождения персонала.

25. Анализ внешней и внутренней среды организации. SWOT-анализ.
26. Стратегическое управление. Видение, миссия.
27. Функции управления.
28. Организационная структура.
29. Целеполагание. «Дерево» целей. Цель в формате SMART
30. Управление конфликтами в организации.

9. Список литературы для подготовки к вступительному испытанию

1. Веснин, Владимир Рафаилович. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика: учебник / В. Р. Веснин, 2017. - 688 с.
2. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: учебник/ О.С. Виханский, А.И. Наумов.-4 изд., перераб. И доп.-М.: Экономист, 2008.- 670 с.
3. Герчиков В. И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании: Учеб. пособие / В. И. Герчиков. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 282 с.
4. Лукашевич В. В. Основы управления персоналом: учебное пособие / В. В. Лукашевич. – 2-е изд., перераб. и доп. – КНОРУС, 2010. – 240 с.
5. Максимцев И.А., Горелов Н.А. Управление человеческими ресурсами /И.А. Максимцев, Н.А. Горелов : учеб. для бакалавров / С.-Петербург. гос. эконом. ун-т, 2014. - 526 с.
6. Халин В. Г. Теория принятия решений: учеб. и практикум для бакалавриата и магистратуры : в 2 т. М: Юрайт, 2016
7. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2017. – 695 с.