

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)

УТВЕРЖДЕНО
Проректор по учебной работе
И.В. Соппа
« _____ » _____ 2018 г.

**Программа вступительного испытания в магистратуру по направлению
подготовки 27.04.02.04 «Управление качеством» (программа «Управление
качеством человеческого капитала»)**

Москва 2018

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Целью проведения вступительного экзамена в магистратуру по направлению 27.04.02.04 «Управление качеством» (программа «Управление качеством человеческого капитала») является выявление знаний студентов, приобретенных в процессе получения высшего образования на уровне знаний бакалавра или специалиста в области управления качеством человеческого капитала.

Основной упор в выявлении знаний и компетенций делается на анализе знаний в области теории управления, управления человеческими ресурсами и человеческим капиталом и профильных дисциплин по направлению «Управление качеством». Важной составной частью направления 27.04.02 «Управление качеством» являются теоретические и методологические принципы, методы и способы управления человеческими ресурсами, а также институциональные и инфраструктурные аспекты развития человеческих ресурсов. Магистерская программа «Управление качеством человеческого капитала» направлена на подготовку квалифицированных специалистов в области управления качеством человеческого капитала, владеющих знаниями и умеющих их эффективно применять при совершенствовании организационно-управленческих инструментов в сфере управления человеческим капиталом в условиях развития цифровой экономики.

Основу настоящей программы составили ключевые положения следующих дисциплин: «Управление качеством», «Управление персоналом», «Организационное поведение», «Экономика труда» «Управление человеческими ресурсами», «Управление знаниями», «Основы теории управления».

ПРОЦЕДУРА ПРОВЕДЕНИЯ ЭКЗАМЕНА И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ АБИТУРИЕНТОВ

Вступительный экзамен состоит из письменного ответа на вопросы билета.

Билет состоит из двух теоретических вопросов. На подготовку отводится 40 минут.

Оценка ответа производится исходя из следующих критериев. Уверенный и полный ответ соискателя на один вопрос оценивается в 50 баллов. В том числе равнозначными критериями оценки вопроса являются:

- знание основных понятий, концепций, теорий, законов и закономерностей;
- знание исторических и общенаучных составляющих темы;
- свободное владение материалом;
- наличие собственного мнения по рассматриваемому вопросу;
- способность привести примеры из современной экономической ситуации в России и за ее пределами.

Экзамен считается сданным, если студент набрал не менее 40 баллов из 100 возможных.

На вступительных испытаниях использование справочной литературы, персональных компьютеров, средств связи и прочих дополнительных источников информации запрещено. Поступающий, нарушающий правила поведения на вступительном испытании, может быть удален из аудитории БЕЗ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ. У такого поступающего отбираются все экзаменационные материалы. Фамилия, имя, отчество удаленного из аудитории поступающего и причина его удаления заносятся в протокол проведения вступительного испытания. Поступающий может покинуть аудиторию только тогда, когда он окончательно сдаст все экзаменационные материалы. При проведении вступительного испытания вопросы поступающих по содержанию экзаменационных вопросов членами экзаменационной комиссии не рассматриваются. При обнаружении опечатки или другой неточности какого-либо задания вступительного испытания, члены экзаменационной комиссии обязаны отметить этот факт в протоколе проведения вступительного испытания. Экзаменационной комиссией будут проанализированы все замечания, при признании вопроса некорректным он зачитывается поступающему, как выполненный правильно.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ВСТУПИТЕЛЬНОГО ЭКЗАМЕНА

1. Анализ и планирование трудовых показателей качества человеческого капитала.
2. Аттестация персонала.
3. Аттестация рабочих мест по условиям труда.
4. Аудит человеческих ресурсов
5. Влияние безработицы на качество человеческого капитала.
6. Вербальное общение: этика приветствий и представлений, основы риторики, этические нормы телефонного разговора.
7. Влияние организационной культуры на поведение персонала и эффективное использование человеческого капитала.
8. Влияние социально-психологического климата в коллективе на качество человеческого капитала.
9. Влияние эмоций на качество человеческого капитала.
10. Высвобождение персонала.
11. Государственная система управления трудовыми ресурсами.
12. Государственное регулирование рынка труда и занятости.
13. Деловая оценка персонала.
14. Занятость населения: понятие, формы, виды.
15. Источники, объективные и субъективные причины возникновения конфликтных ситуаций в социальной сфере.
16. Кадровая политика организации.
17. Кадровое планирование в организации.
18. Лидерство и подходы к его изучению.
19. Личность как субъект поведения в организации. Типы работников.

20. Материальное стимулирование труда - основное направление мотивации.
21. Влияние набора и отбора персонала на качество человеческого капитала.
22. Методы предупреждения и урегулирования конфликтов.
23. Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины.
24. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала.
25. Научная организация труда (НОТ) – понятие, содержание, задачи .
26. Невербальное общение: внешний облик делового человека, деловой этикет.
27. Влияние несчастных случаев, травматизма и профессиональных заболеваний на качество человеческого капитала.
28. Нормирование труда и расчет численности персонала.
29. Влияние опасных и вредных производственных факторов на качество человеческого капитала.
30. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения.
31. Организационное проектирование системы управления персоналом.
32. Система обучения персонала и качество человеческого капитала.
33. Основные компоненты организационной культуры (ценности, коммуникационные системы, нормы и правила поведения).
34. Основные типы организационных структур.
35. Охрана труда: понятие и элементы системы
36. Оценка результатов труда персонала организации.
37. Планирование и прогнозирование потребности в персонале.
38. Планирование производительности труда и показателей по труду.
39. Позитивные и негативные функции конфликта.
40. Понятие и показатели качества трудовой жизни человеческого капитала.
41. Понятие, структура и содержание организационной культуры.
42. Регулирование режима труда и отдыха.
43. Принципы и методы управления персоналом.
44. Принципы и методы формирования, поддержания и изменения организационной культуры.
45. Проведение переговоров с деловыми партнерами.
46. Влияние профессиональной подготовки и переподготовки работников на качество человеческого капитала.
47. Профориентация и трудовая адаптация персонала.
48. Психологические компоненты работоспособности персонала.
49. Психология профессионального отбора и профпригодности.
50. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
51. Роль социального пакета в формировании человеческого капитала.
52. Система и механизм управления социальным развитием организации.
53. Современные информационные технологии в управлении качеством человеческого капитала.

54. Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобождаемых работников.
55. Социальная среда организации как объект управления качеством человеческого капитала.
56. Стили конфликтного поведения и способы разрешения конфликтов.
57. Стратегия управления персоналом организации.
58. Структура и функции делового общения.
59. Структура, фазы и стадии развития конфликта.
60. Структура, функции и механизм трудовой мотивации.
61. Теории мотивации трудовой деятельности.
62. Типология конфликтов по общественно-политическим, социально-экономическим, морально-психологическим признакам.
63. Типы организационных культур.
64. Человеческие ресурсы, их формирование и использование.
65. Человеческие ресурсы, персонал и человеческий потенциал организации.
66. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением.
67. Управление качеством организационной культуры.
68. Учет трудового вклада в конечные результаты труда.
69. Фазы работоспособности, режимы труда и отдыха.
70. Формальные и неформальные группы в организации.
71. Формирование группового поведения в организации.
72. Формы и системы организации заработной платы.

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

а) основная литература:

1. Васин С. Г. Управление качеством. Всеобщий подход: учебник для бакалавриата и магистратуры / С. Г. Васин. — М.: Юрайт, 2017. — 404 с. - <https://www.biblio-online.ru/book/EBA4B09E-ECD7-4F2A-A6DD-AB1CA361B51B>
2. Михеева Е. Н., Сероштан М. В. Управление качеством: учебник. – М.: «Дашков и К°», 2017 г., 531 с. - <http://www.knigafund.ru/books/199287>
3. Крекова М.М., Киселева Е.М. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие. – М.: Научные технологии, 2016. - 202 с.
4. Крекова М.М., Киселева Е.М., Миндлин Ю.Б. Основы управления персоналом: учебное пособие. - Грузия, Тбилиси: Europe Studies Labor (ESL) Georgia, 2017. – 514 с.
5. Крекова М.М., Киселева Е.М., Красильников А.В. Деловые отношения и навыки ведения переговоров: учебное пособие. М.: Научные технологии, 2017.
- 185 с.

6. Крекова М.М., Киселева Е.М., Миндлин Ю.Б. Лидерство и командообразование: учебное пособие. - М.: Научные технологии, 2018. - 258 с.

б) дополнительная литература:

7. Дейнека А. В., Беспалько В. А. Управление человеческими ресурсами: учебник. - Дашков и Ко 2014 г. - 392 с.
<http://www.knigafund.ru/books/211885>
8. Алавердов А. Р. Управление человеческими ресурсами организации: учебник. - Университет «Синергия» 2017 г. - 681 с.
<http://www.knigafund.ru/books/199514>
9. Васильев Е. П. Международное управление человеческими ресурсами. - Лаборатория книги 2011 г. - 100 с. <http://www.knigafund.ru/books/188315>
10. Прытков Р. М. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие. - ОГУ 2015 г. 196 с. <http://www.knigafund.ru/books/185809>
11. Гарафиев И. З. Инновационный человеческий капитал и когнитивный труд работника: монография. - Издательство КНИТУ 2012 г. - 285 с.
<http://www.knigafund.ru/books/186911>
12. Максимова В. Ф. Инвестирование в человеческий капитал: учебно-практическое пособие. - Евразийский открытый институт 2010 г. - 54 с.
<http://www.knigafund.ru/books/186889>

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

1. <http://www.gov.ru> Сервер органов государственной власти Российской Федерации.
2. <http://www.mos.ru> Официальный сервер Правительства Москвы.
3. <http://www.minfin.ru> Министерство финансов РФ.
4. <http://www.garant.ru> ГАРАНТ Законодательство с комментариями.
5. <http://www.gks.ru> Федеральная служба государственной статистики.
6. <http://www.rg.ru> Российская газета.
7. <http://www.prime-tass.ru> ПРАЙМ-ТАСС Агентство экономической информации.
8. <http://www.rbc.ru> РБК (РосБизнесКонсалтинг).
9. <http://hr-portal.ru> HR-сообщество и публикации
10. <http://hrm.ru> HR-Менеджмент
11. www.hr-director.ru Директор по персоналу
12. www.kadrovik-praktik.ru Сайт по кадровому делопроизводству
13. <http://www.top-personal.ru> Управление персоналом
14. kadrovik.ru ВКК Национальный союз кадровиков

Разработчики:

д.э.н., профессор

заведующий кафедрой «Управление персоналом»

к.э.н., доцент кафедры «Управление персоналом»

Крекова М.М.

Киселева Е.М.