

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный технологический институт
(технический университет)»
(СПбГТИ(ТУ))

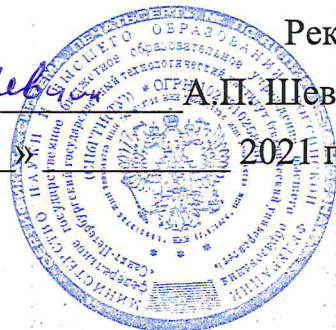
УТВЕРЖДАЮ

Ректор

Шевчик

А.П. Шевчик

« _____ » _____ 2021 года



приемная комиссия

ПРОГРАММА

Вступительных испытаний по дисциплине

ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

для поступающих на обучение по программе бакалавриата

Санкт-Петербург
2021

**ПЕРЕЧЕНЬ ЭЛЕМЕНТОВ СОДЕРЖАНИЯ,
ПРОВЕРЯЕМЫХ НА ЭКЗАМЕНЕ ПО ОСНОВАМ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Раздел	Подраздел	Элементы содержания
1		Основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом
	1.1	Понятие управления персоналом. Исторические этапы формирования управления персоналом.
	1.2	Философия, концепции управления персоналом. Теории управления персоналом.
	1.3	Закономерности управления персоналом. Методы управления персоналом. (Административные, экономические, социальные).
	1.4	Кадровая политика. Понятие, цели, принципы, элементы. Классификация кадровой политики.
	1.5	Интеллектуальная собственность. Понятие, виды. Оценка эффективности интеллектуальной собственности.
2		Основы требований к должностям, основ найма, процедур подбора и отбора персонала, владение методами деловой оценки персонала при найме
	2.1	Требования к должностям работников. Разработка и внедрение требований к должностям
	2.2	Организация привлечения и отбора персонала. Источники привлечения персонала. Принципы, критерии, этапы отбора.
	2.3	Организация найма и отбора персонала. Разработка и внедрение программ и процедур подбора и отбора персонала
	2.4	Методы отбора персонала. Упрощенная модель процедуры подбора персонала. Профессиограмма, Профессиокарта.
	2.5	Методы найма, подбора персонала. Высококачественный рекрутмент.
	2.6	Электронный рекрутмент (E-recruitment). Особенности найма временного персонала
	2.7	Методы деловой оценки: Факторы, критерии и показатели оценки. Способы сбора информации. Оценочные процедуры.
3		Профориентация и профессионализации персонала, система трудовой адаптации персонала
	3.1	Трудовая адаптация. Понятие и виды адаптации. Этапы адаптации.
	3.2	Трудовая адаптация. Особенности адаптации отдельных работников. Стресс и управление им.
4		Основы профессионального развития персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала
	4.1	Обучение персонала. Виды, формы и методы обучения персонала.
	4.2	Саморазвитие, коучинг. Профессиональное обучение, подготовка, переподготовка.
	4.3	Профориентация персонала. Повышение квалификации персонала.
	4.4	Понятие кадрового резерва. Организация работы с кадровым резервом
	4.5	Управление карьерой. Профессиональное продвижение. Виды продвижения.
	4.6	Личность в организации. Современные теории личности.
	4.7	Организационное поведение на уровне лидерства. Пограничные ситуации в трудовом поведении.
	4.8	Характеристика конфликта как социального феномена.
5		Аттестация и другие виды текущей деловой оценки персонала

	5.1	Аттестация персонала. Понятие и виды аттестации персонала. Задачи оценки
	5.2	Аттестация персонала. Комиссии по проведению аттестации. Процедура проведения аттестации. Составление документов по аттестации.

СТРУКТУРА ВСТУПИТЕЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ 2021 ГОДА

Каждый вариант экзаменационной работы включает 25 задания: 20 заданий с кратким ответом в виде одной цифры, соответствующей номеру правильного ответа; 5 с множественным выбором.

Ответ на задания дается соответствующей записью в виде цифры или последовательности цифр, записанных без пробелов и разделительных символов.

№	Проверяемые элементы содержания	Соответствие подразделу содержания	Макс, балл за выполнение задания	Примерное время выполнения задания (мин.)
1	Понятие управления персоналом. Исторические этапы формирования управления персоналом.	1.1	4	3,5
2	Философия, концепции управления персоналом.	1.2	4	3,5
3	Теории управления персоналом. Закономерности управления персоналом.	1.3	4	3,5
4	Методы управления персоналом.	1.4	4	3,5
5	Кадровая политика. Понятие, цели, принципы, элементы. Классификация кадровой политики	1.5	4	3,5
6	Интеллектуальная собственность. Понятие, виды.	1.6	4	4
7	Требования к должностям работников. Разработка и внедрение требований к должностям	2.1	4	4
8	Организация привлечения и отбора персонала. Источники привлечения персонала. Принципы, критерии, этапы отбора.	2.2	4	3,5
9	Организация найма и отбора персонала. Разработка и внедрение программ и процедур подбора и отбора персонала	2.3	4	3,5
10	Понятия и история развития рекрутмента	2.4	4	3,5
11	Современные методы отбора персонала	2.5	4	3,5
12	Методы найма, подбора персонала.	2.6	4	3,5
13	Методы деловое оценки: Факторы, критерии и показатели оценки. Способы сбора информации. Оценочные процедуры.	2.7	4	3,5
14	Трудовая адаптация. Понятие и виды адаптации. Этапы адаптации.	3.1	4	3,5
15	Трудовая адаптация. Особенности адаптации отдельных работников. Стресс и управление им.	3.2	4	3,5
16	Обучение персонала. Виды, формы и методы обучения персонала.	4.1	4	3,5
17	Саморазвитие, коучинг. Профессиональное обучение, подготовка, переподготовка.	4.2	4	4
18	Профориентация персонала. Повышение квалификации персонала.	4.3	4	4
19	Понятие кадрового резерва. Организация работы с кадровым резервом	4.4	4	3,5
20	Управление карьерой. Профессиональное продвижение. Виды продвижения.	4.5	4	3,5
21	Личность в организации. Современные теории личности.	4.6	4	4
22	Организационное поведение на уровне лидерства. Пограничные ситуации в трудовом поведении.	4.7	4	3,5
23	Характеристика конфликта как социального феномена.	4.8	4	3,5
24	Аттестация персонала. Понятие и виды аттестации персонала. Задачи оценки	5.1	4	3,5
25	Аттестация персонала. Комиссии по проведению аттестации. Процедура проведения аттестации.	5.2	4	3,5

	Составление документов по аттестации.			
	Итого		100	90

- **СИСТЕМА ОЦЕНИВАНИЯ ЭКЗАМЕНАЦИОННОЙ РАБОТЫ ПО
МАРКЕТИНГУ В РЕКЛАМЕ**

Верное выполнение каждого задания оценивается 4 баллами.

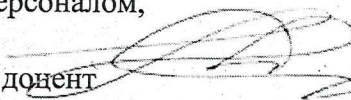
Максимальное количество баллов за всю работу – 100.

За задания выставляется 4 балла за правильный ответ и 0 баллов за неверный ответ.

За задания с кратким ответом на множественный выбор 6,7,16,17,21 выставляется 4 баллов, если указаны три верных ответа, 2 балла - за два верных или три верных и один неверный ответ, 0 баллов - во всех остальных случаях.

Ответы на задания автоматически обрабатываются после завершения теста. Результат округляется до целого в большую сторону.

Председатель предметно-экзаменационной
комиссии по основам управления персоналом,
заведующий кафедрой
управления персоналом и рекламы, доцент



А.А. Дороговцева

СОГЛАСОВАНО:

Проректор по учебной и методической работе



Б.В. Пекаревский

ПРИМЕР БИЛЕТА ПО ОСНОВАМ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ СПБГТИ (ТУ) 2021

Вопрос 1

Персонал организации - это:

1. совокупность работников организации, объединенных в специализированные службы;
2. выделение работников по социально-демографическим группам;
3. совокупность отдельных лиц работников, объединенных по какому-либо признаку;
4. личный состав организации, работающий по найму и обладающий определенными признаками.

Ответ:

Вопрос 2

Английская философия Управления персоналом основывается на:

1. традициях конкуренции и поощрения индивидуума работников с четкой ориентацией на прибыль компании
2. традициях уважения к старшему, коллективизма, всеобщего согласия, вежливости и патернализма
3. традиционных ценностях нации и теории человеческих отношений

Ответ:

Вопрос 3

Объективно необходимая и существенная внутренняя взаимосвязь между причинами и следствиями в управлении персоналом -это

1. Закономерность управления персоналом
2. философия управления персоналом
3. концепция управления персоналом

Ответ:

Вопрос 4

Конкретные способы и приемы воздействия на коллективы и отдельных работников в целях осуществления координации их деятельности в процессе функционирования организации.

1. Методы управления персоналом
2. Философия управления персоналом
3. Концепция управления персоналом

Ответ:

Вопрос 5

Формирование высокоэффективного коллектива является задачей кадровой политики?

1. Да
2. нет

Ответ:

Вопрос 6

Примерами смежных прав являются права:

1. автора художественного произведения;
2. изобретателя;
3. музыкантов-исполнителей;
4. изготовителей фонограмм;
5. организаций эфирного вещания.или средства индивидуализации)

Ответ:

Вопрос 7

Требования к должностям работников разрабатываются на основании:

1. профессиональных стандартов
2. тарифно–квалификационных справочников
3. федеральных законов
4. должностных инструкций

Ответ:

Вопрос 8

Обычно позволяет отсеять сразу до 90% претендентов, а для оставшихся выбрать наиболее подходящие способы дальнейшей проверки и изучения психологических и профессиональных качеств.

1. Ознакомительное собеседование
2. Целевые собеседования
3. Анализ анкет, резюме, характеристик
4. Тестирование
5. Графологические методы

Ответ:

Вопрос 9

. Процесс отбора проводится

1. После процесса привлечения
2. До процесса привлечения

Ответ:

Вопрос 10

Преимущество рекрутинга

1. заказчик получает кандидата уже настроенного на смену работы
2. широкий выбор разнообразных исполнителей
3. повышение эффективности бизнеса
4. гражданин с позитивным отношением к жизни на основе удовлетворенности трудовой деятельностью
5. все перечисленные

Ответ:

Вопрос 11

В каком методе подбора персонала подготавливается список, перечень очень важных профессиональных или личных свойств, которые определяют способность человека благополучно справляться с той или иной работой

1. Ситуационное интервью по компетенциям
2. Стрессовое интервью
3. Brainteaser-интервью
4. Соционика
5. Физиогномика
6. все перечисленные

Ответ:

Вопрос 12

Подбор специалистов и линейных менеджеров на типовые позиции

1. Staff selection

2. Массовый рекрутмент
3. Talents search
4. Management selection
5. Temporary staffing
6. все перечисленные

Ответ:

Вопрос 13

Качества людей, подлежащие оценке это:

1. факторы оценки;
2. ранг оценки;
3. методы оценки;
4. пороговые значения.

Ответ:

Вопрос 14

_____ состоит в приспособлении к новому месту работы, действующим правилам и порядкам, организации труда, способам действий (для начала в стандартных ситуациях).

1. Организационная адаптация
2. Профессиональная адаптация
3. Социально-психологическая адаптация
4. Психофизиологическая адаптация
5. Психофизиологическая адаптация

Ответ::

Вопрос 15

. _____ стресс – стресс, вызываемый излишними физическими нагрузками.

1. физиологический
2. психологический
3. информационный
4. управленческий

Ответ:

Вопрос 16

Важность непрерывного образования подтверждают следующие основные факторы:

1. Внедрение новой техники, технологии, производство современных товаров, рост коммуникационных возможностей;
2. Требования работодателя;
3. Непрерывные и быстрые изменения в технологии и информатике требуют непрерывного обучения персонала;
4. Наличие повышающего коэффициента к заработной плате.

Ответ:

Вопрос 17

Достоинства саморазвития:

1. нет четкой привязанности к графику;
2. отсутствие обратной связи, критической оценки;
3. самостоятельность при выборе содержания и методов обучения в зависимости от личностных особенностей, требований профессии и желания;
4. саморазвитию присуща системность.

Ответ:

Вопрос 18

_____ организуется для освоения новых профессий высвобождаемыми работниками, которые не могут быть использованы по имеющимся у них специальностям, а также лицами, выражающими желание сменить профессию с учетом потребности производства.

1. Подготовка новых работников
2. Переподготовка (переобучение)
3. Повышение квалификации
4. Обучение работников вторым (смежным) профессиям

Ответ:

Вопрос 19

Процесс формирования резерва и работа включают несколько стадий. На _____ стадии определяется конкретная должностная структура резерва.

1. Первой
2. Второй
3. Третьей
4. Четвертой
5. Пятой
6. Шестой

Ответ:

Вопрос 20

Горизонтальная и вертикальная смена должностей попеременно характерна для карьеры вида:

1. «ступени»
2. «трамплин»
3. «перепутье»
4. «змея»

Ответ:

Вопрос 21

Какая теория личности из представленных вводит понятия положительных и отрицательных "подкреплений", рассматривает регуляцию поведения человека посредством внешних факторов и управление индивидуальным поведением благодаря внутренней регуляции.

1. Психодинамическая теория, психоанализ Фрейда
2. Теория научения, поведенческая школа
3. Теория роста, "гуманистическая психология"
4. Конституциональная теория
5. Теория личностных черт
6. Теория личностных конструкторов

Ответ:

Вопрос 22

Влияние с помощью примера использует в своем механизме:

1. мотивы приобретения
2. мотивы удовлетворения
3. мотивы безопасности
4. мотивы подчинения

Ответ:

Вопрос 23

_____ – это такое отношение между субъектами социального взаимодействия, которое характеризуется их противоборством на основе противоположно направленных мотивов (потребностей, интересов, целей, идеалов, убеждений) и/или суждений (мнений, взглядов, оценок и т. п.).

1. Образ конфликтной ситуации
2. Предмет конфликта
3. Конфликт
4. Субъект конфликта

Ответ:

Вопрос 24

Аттестационная оценка используется при:

1. Увольнении
2. Материальном и моральном стимулировании
3. Определении численности
4. все варианты правильные

Ответ:

Вопрос 25

Положительной чертой аттестации комиссией является, что она является составной частью системы управления персоналом

1. да
2. нет

Ответ: