

Северный филиал федерального государственного бюджетного образовательного  
учреждения высшего профессионального образования  
"Московский государственный университет технологий и управления имени  
К.Г.Разумовского (Первый казачий университет)" в г. Великом Новгороде

**Кафедра Управления персоналом**



И.о. директора СФ МГУТУ

Л.Ю.Куракина

2015 г.

**ПРОГРАММА КОМПЛЕКСНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО  
ЭКЗАМЕНА (ГЭ)  
по специальности 080505 «Управление персоналом»**

Зав. кафедрой Управления персоналом

Л.Ю. Куракина

«*dd*» *августа* 2015 г.

**Великий Новгород  
2015**

## 1 Общие положения

Программа комплексного государственного экзамена по специальности 080505 «Управление персоналом», разработана на основе Положения об итоговой аттестации выпускников высших учебных заведений в Российской Федерации (утвержденного Приказом Министерства Образования РФ 25.03.2003 N 1155).

Согласно ГОС специальности 0805005 «Управление персоналом», комплексный государственный экзамен по специальности входит в состав итоговой государственной аттестации выпускников по данной специальности.

Целью проведения комплексного государственного экзамена по специальности 0805005 «Управление персоналом» является установление уровня подготовки выпускников к выполнению профессиональных задач и соответствия их подготовки требованиям ГОС специальности.

К сдаче комплексного государственного экзамена, допускается лицо, успешно завершившее в полном объеме освоение основной образовательной программы по специальности 080505 «Управление персоналом».

## 2 Требования к выпускнику, проверяемые в ходе государственного экзамена

Перечень основных учебных модулей (ОУМ) – дисциплин образовательной программы, обеспечивающих получение соответствующей профессиональной подготовленности выпускника по специальности «Управление персоналом», проверяемой в ходе государственного экзамена:

1. ОПД.Ф.05 - Основы менеджмента;
2. ОПД.Ф.07 - Социология и психология управления;
3. ОПД.Ф.08 - Организационное поведение;
4. ОПД.Ф.10 - Основы управления персоналом;
5. СД.01 - Психофизиология профессиональной деятельности;
6. СД.02 - Экономика и социология труда;
7. СД.04 – Конфликтология;
8. СД.Ф.05 - Организация труда персонала;
9. СД.08 - Управление социальным развитием организации;
10. СД.09 - Организационная культура;

Таблица 1 – Связь требований к профессиональной подготовке выпускника с дисциплинами образовательной программы

Требования к профессиональной подготовке	Дисциплины образовательной программы (разделы)										
	ОПД. Ф.05	ОПД. Ф.07	ОПД. Ф.08	ОПД. Ф.10	СД.01	СД.02	СД.04	СД. Ф.05	СД. 08	СД.09	СД. Ф.10
знать задачи своей профессиональной деятельности, их характеристики (модели), характеристики методов, средств, технологий, алгоритмов решения этих задач;	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
владеть компьютерными методами сбора, хранения и обработки (редактирования) информации, применяемой в сфере профессиональной деятельности;	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
знать теоретические основы и закономерности функционирования экономики, включая переходные процессы	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
знать принципы принятия и реализации экономических и управленческих решений	x			x			x		x		x
знать принципы и элементы технологии кадровой работы		x	x	x			x		x		x
знать основы трудового законодательства	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
уметь систематизировать и обобщать информацию, готовить справки и обзоры по вопросам профессиональной деятельности	x		x	x		x	x				x
знать основные и специальные методы экономического анализа информации в сфере профессиональной деятельности	x			x		x	x				x
владеть методами критической оценки поведения экономических агентов, тенденции развития объектов в профессиональной деятельности	x		x	x			x			x	x



В соответствии с таблицей 1 сформулирован перечень вопросов, выносимых на государственный экзамен и представленных в экзаменационных билетах.

### **3 Содержание комплексного государственного экзамена**

#### **Дисциплина «Основы менеджмента»**

##### **1. Понятие и сущность менеджмента. Закономерности управления различными системами**

Понятие менеджмента. Цель, объект и субъект менеджмента. Виды, методы и принципы менеджмента (сочетание централизации и децентрализации принцип единоначалия и коллегиальности, принцип научной обоснованности, принцип плановости, принцип сочетания прав, обязанностей и ответственности, принцип демократизации). Менеджмент как самостоятельный вид профессиональной деятельности. Значение и роль менеджмента. Закономерности управления различными системами.

##### **2. Природа и состав функций менеджмента**

Понятие функций управления. Сущность, назначение и взаимосвязь функций управления. Классификация и характеристика основных и специфических функций менеджмента. Взаимосвязь функций менеджмента.

##### **3. Стратегические и тактические планы в системе менеджмента**

Понятие планирования. Задачи планирования. Принципы планирования. Понятие плана. Виды планирования. Этапы планирования. Планирование миссии и цели. Дифференциация стратегических целей по уровням иерархии. Стратегическое и тактическое планирование.

##### **4. Организационные отношения в системе менеджмента**

Структура и формы организаций. Классификация организационных структур управления. Характеристика линейной, функциональной, линейно-функциональной (смешанной) и матричной структур управления. Преимущества и недостатки организационных форм управления. Содержание централизованной и децентрализованной форм управления.

##### **5. Мотивация деятельности в менеджменте**

Общая характеристика мотивации. Мотивация и критерии мотивации труда. Мотивационный процесс. Мотивация и иерархия потребностей. Первичные и вторичные потребности. Потребности и мотивационное поведение. Теория приобретенных потребностей МакКлелланда. Теория двух факторов Герцберга. Концепция партисипативного управления. Теория ожиданий В. Врума. Теория справедливости С. Адамса и ее применение в практике управления.

##### **6. Регулирование и контроль в системе менеджмента**

Значение и содержание функции контроля. Правила контроля. Цель функции контроля. Объект и субъект контроля. Характеристики эффективного контроля. Виды контроля. Характеристика основных видов контрольной деятельности. Формы контроля. Процесс контроля.

##### **7. Динамика групп и лидерство в системе менеджмента**

Группы и их значимость. Формальные и неформальные группы. Факторы, влияющие на эффективность работы группы. Условия формирования и развития трудового коллектива.



Управление психологическим климатом коллектива. Лидерство в малых группах. Подходы к изучению лидерства. Традиционные концепции лидерства. Концепции ситуационного лидерства.

### **8. Управление человеком и управление группой**

Понятие неформальной группы. Причины вступления в группу. Характеристики неформальных групп. Этапы создания групп. Взаимодействие менеджера с неформальными лидерами. Факторы, влияющие на эффективность работы группы. Создание команды. Способы формирования группового сознания. Включение человека в группу посредством процессов адаптации, коммуникации, идентификации, сплочения. Изменения в поведении человека, происходящие под влиянием группы. Взаимосвязь индивидуальной и групповой мотивации.

### **9. Инфраструктура менеджмента**

Инфраструктура менеджмента как совокупность множества факторов, составляющих общественно-экономическую среду, в которой он формируется. 3 основных группы факторов: научные знания и практические умения людей; внутренняя среда организации, внешняя (общественная) среда.

Факторы широкого социального плана и косвенного воздействия макросреды: в политические, правовые, экономические, демографические, географические, национальные, социокультурные, информационные, научно-технические, технологические факторы и другие. Субъекты микросреды.

Внутренняя среда организации: структура, кадры, внутриорганизационные процессы, технология, организационная культура.

Инфраструктура менеджмента как комплекс учреждений и организаций, обслуживающих работу менеджера: банки, биржи, аукционы, ярмарки, рынки.

### **10. Социофакторы и этика менеджмента**

Организация как уникальное социокультурное образование, в котором формируется определенный образ мышления и определенные способы поведения работников. Роль социальных норм в регулировании поведения работников. Этические нормы в деятельности организации. Роль этических норм в процессе управления служебными отношениями в организации. Показатели этичного поведения. Повышение этического уровня организации. Обучение этичному поведению.

### **11. Интеграционные процессы в менеджменте**

Менеджмент как интеграционный процесс. Объекты интеграции. Факторы интеграции. Основания для интеграции структурных элементов организаций. Факторы, интегрирующие коллектив Централизация и децентрализация. Факторы, определяющие степень централизации и децентрализации в организации.

### **12. Моделирование ситуаций и разработка решений**

Общее понятие. Уровни принятия решений в организации. Модели принятия решений. Методы принятия решений. Этапы принятия решений: установление проблемы, выявление факторов и условий, разработка решений, оценка и принятие решения, выполнение решения.

### **13. Руководство: власть и партнерство**

Понятие власти как организационного процесса. Личная власть и авторитет. Личностная и организационная основы власти. Источники личностной власти: экспертная власть, власть примера, право на власть, власть информации, потребность во власти. Источники организационной основы власти: принятие решения, вознаграждение и принуждение, власть над ресурсами и власть связей. Формы партнерского влияния -



убеждение и участие. Методы убеждения. Формы убеждения. Участие работников в принятии решений.

#### **14. Стиль менеджмента и имидж (образ) менеджера**

Понятие и значение стиля управления, факторы влияющие на его формирование. Стили управления: авторитарный, демократический, либеральный. Факторы формирования стиля. «Решетка менеджмента». Определение стиля по «Решетке менеджмента» и характеристика каждого стиля. Виды и совместимость стилей. Связь стиля управления и ситуации. Формирование имиджа, эффект визуального имиджа, общие правила подбора костюма, деловой стиль.

#### **15. Конфликтность в менеджменте**

Классификация конфликтов. Причины возникновения конфликтов. Стадии развития конфликта. Профилактика конфликта. Ориентация участников конфликта на определенных вариант его развития и завершения. Конкретные действия сторон в условиях конфликта.

#### **16. Факторы эффективности менеджмента**

Эффективность управления, как социально-экономическая категория, Эффективность потенциальная и реальная. Основные факторы, оказывающие влияние на эффективность менеджмента. Критерии и показатели эффективности управления. Показатели экономической эффективности. Оценка социальной эффективности. Оценка эффективности труда менеджера.

#### **17. Методы управления: понятие, система методов, порядок их взаимодействия и основные характеристики**

Методы управления, или воздействия, в процессе управления, понятие, система методов, порядок их взаимодействия и основные характеристики. Содержание методов управления: организационно-административные, экономические и социально-психологические.

### **Дисциплина «Основы управления персоналом»**

#### **1. Теория управления о роли человека в организации**

Понятие и основные этапы формирования и развития системы управления персоналом, роль человека в организации. Основные подходы к управлению персоналом: экономический, органический, гуманистический. Организационные культуры как объект управленческой деятельности. Теория человеческого капитала. Теория и практика управления персоналом.

Формирование основных парадигм управления персоналом в XX веке Классические теории. Теории человеческих отношений. Теории человеческих ресурсов.

#### **2. Философия и концепция управления персоналом**

Философия и методология управления персоналом. Философия управления персоналом. Концепция «анализ человеческих ресурсов». Модели измерения индивидуальной стоимости работника. Концепция УП организации включает: 1) разработку методологии УП; 2) формирование системы УП; 3) разработку технологии УП

#### **3. Принципы и методы управления персоналом**

Закономерности и принципы управления персоналом: научность, системность, гуманизм, профессионализм.

Методы управления: административные (их формы), экономические и социально-психологические.

#### **4. Организационное включение системы управления персоналом в общую систему управления**

Понятие функционально-целевой модели системы управления организации и место в ней управления персоналом. Основные варианты организационного включения СУП в общую систему управления: подчинение руководителю по администрированию; штабной орган при общей системе управления; штабной орган при высшем руководстве; включение в общую систему управления; контроллинг. Формы осуществления функций по управлению персоналом.

#### **5. Цели, функции и задачи системы управления персоналом**

Совокупность целей организации можно разделить на четыре вида, или блока: экономические, научно-технические, производственно-коммерческие и социальные. Система целей является основой определения состава функций управления. Основные и дополнительные задачи. Наглядное представление о функциях дает их классификация по функциональным блокам с выделением задач в каждом функциональном блоке.

#### **6. Кадровое, информационное, нормативно-методическое, правовое и делопроизводственное обеспечение системы управления персоналом**

Кадровое обеспечение системы управления персоналом - качественная характеристика, количественный состав, методы расчета численности состава службы управления персоналом. Сущность и методы расчета численности персонала. Нормативно-методическое и делопроизводственное обеспечение системы управления персоналом.

Информационное обеспечение системы управления персоналом: состав и структура информации, качество информации, средства информационного обеспечения.

Техническое обеспечение - комплекс технических средств, его эффективность.

Правовое обеспечение - правовое регулирование трудовых отношений при использовании законодательных актов централизованного и локального регулирования, нормативного и ненормативного характера.

#### **7. Кадровая политика организации**

Понятие и принципы кадровой политики организации. Признаки наличия кадровой политики в организации. Факторы, определяющие формирование кадровой политики в организации. Механизм реализации кадровой политики. Этапы проектирования кадровой политики в организации, условия ее разработки. Типы кадровой политики и их характеристика.

#### **8. Кадровое планирование: оперативный план работы с персоналом, планирование потребности в персонале**

Сущность, цели и задачи кадрового планирования. Оперативный план работы с персоналом, состав необходимой информации. Требования к содержанию информации о персонале организации. Планирование потребности организации в персонале, планирование высвобождения или сокращения персонала, планирование использования персонала организации, планирование обучения и развития персонала, планирование расходов на персонал. Планирование производительности труда и показателей по труду.



### **9. Набор и отбор персонала методы и технологии**

Политика найма персонала. Внутренние и внешние источники привлечения персонала. Их преимущества и недостатки. Выбор источников найма персонала.

Цели отбора персонала. Основные подходы зарубежных фирм к отбору внешних претендентов. Типовые этапы отбора, их содержание. Организация процедуры отбора. Группировка и содержание критериев и показателей отбора. Методы оценивания претендентов на вакантную должность (рабочее место). Организация приема персонала. Соблюдение правовых норм при приеме.

### **10. Профориентация и трудовая адаптация персонала**

Понятие профессиональной ориентации. Цели и задачи профориентации. Основные формы профориентационной работы: просвещение, информация, консультация. Органы управления профориентацией. Направленность профориентационной работы.

Понятие социализации и трудовой адаптации. Виды и направления социализации и адаптации. Условия успешной социализации и адаптации.

Организационные элементы управления трудовой адаптацией. Организационные решения проблемы структурного обеспечения управления адаптацией. Особенности адаптации при внедрении нововведений. Инструментарий управления адаптацией. Принципы организации труда, оказывающие влияние на процесс адаптации персонала. Информационное обеспечение процесса управления адаптацией.

### **11. Деловая оценка и аттестация персонала**

Понятие и основные тенденции развития персонала. Основные понятия и концепции обучения. Образование как процесс и его виды. Система обучения персонала. Виды обучения персонала. Определение потребности организации в обучении персонала. Формы и методы обучения персонала. Оценка результатов обучения. Понятие и виды аттестации. Основные объекты и показатели аттестационной оценки. Факторы и критерии оценки. Организация процесса аттестации: подготовка и проведение аттестации, использование результатов аттестации. Существующие недостатки в организации и проведении процедуры аттестации и пути их устранения

### **12. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением, работа с кадровым резервом**

Понятия карьеры, служебно-профессионального продвижения. Виды деловой карьеры. Принципы организации управления деловой карьерой. Факторы успешной деловой карьеры. Движущие мотивы деловой карьеры. Этапы деловой карьеры и ее планирование. Принципы служебного продвижения персонала. Карьерограмма как основа планирования деловой карьеры. Понятие кадрового резерва и процесс его формирования. Оптимальный численный состав кадрового резерва, принципы подбора в его состав, работа с кадровым резервом. Оценка результатов реализации плана работы с кадровым резервом. Понятие и виды горизонтальной карьеры.

### **13. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала**

Сущность основных теорий содержания и процесса мотивации. Сравнительная характеристика теорий мотивации — общие и отличительные элементы. Классификация мотивов и стимулов, используемых на практике. Их Ранжирование по степени влияния на персонал. Практическое использование теорий мотивации. Мотивационные принципы организации труда. Формы оплаты труда персонала. Системы оплаты труда руководителей.

Формы участия персонала в прибылях и капитале предприятия. Социальные выплаты и льготы персонала.



Государственное регулирование оплаты труда: законодательное установление и изменение минимального размера оплаты труда; налоговое регулирование средств, направляемых на оплату труда организациями, а так же доходов физических лиц; установление районных коэффициентов и процентных (северных) надбавок; установление государственных гарантий по оплате труда; заключение генеральных, отраслевых, территориальных, коллективных и индивидуальных договоров и соглашений.

#### **14. Высвобождение персонала**

Понятие высвобождения персонала. Сходство и различие понятий «высвобождение» и «увольнение». Функции труда и их взаимосвязь с высвобождением сотрудников. Современное состояние управления высвобождением персонала в российских и зарубежных организациях.

Классификация видов увольнений при планировании работы с высвобождаемыми сотрудниками.

Причины увольнений персонала в соответствии с российским трудовым законодательством и их соответствие классификации видов увольнений.

Методы работы администрации с сотрудниками, увольняющимися по собственному желанию. Программа работ администрации при высвобождении персонала по инициативе работодателя. Корректировка программы работ в зависимости от причины увольнения. Методы работы администрации при подготовке сотрудников к выходу на пенсию.

#### **15. Оценка результатов труда персонала**

Цель оценки результатов деятельности персонала. Подходы к оценке труда различных категорий работников. Организация эффективной системы оценки результативности труда работников. Затраты на персонал, их анализ и планирование. Методы определения эффективности затрат на персонал. Оценка социальной и экономической эффективности проектов совершенствования системы процессов управления персоналом.

### **Дисциплина «Организация труда персонала»**

#### **1. Научная организация труда – понятие, содержание, задачи и принципы**

Основные понятия и проблемы организации труда. Содержание элементов организации труда ( подбор, подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников; разделение труда и кооперация труда; создание безопасных и здоровых условий труда; разработка приемов и методов труда ;разработка рациональных режимов труда и отдыха; нормирование труда; материальное стимулирование; дисциплина труда). Социальные элементы в системе организации труда. Направления организации труда. Задачи и принципы НОТ.

#### **2. Разделение и кооперация труда: экономические и социальные границы разделения труда, формы, виды разделения и кооперации труда**

Понятие, виды и формы разделения и кооперации труда. экономические и социальные границы разделения труда Современные направления совершенствования разделения и кооперации труда. Совмещение профессий и должностей. Основные варианты совмещения профессий.

#### **3. Организация рабочих мест и создание благоприятных условий труда**

Рабочее место- звено системы организации труда и производства на предприятиях. Классификация рабочих мест. Организация рабочего места. Оптимальная рабочая зона. Максимальная рабочая зона. Нормальная рабочая зона. Достижимая зона рабочего места.



Содержание условий труда. Факторы формирующие условия труда.(социально-экономические, организационно-технические, природно-естественные факторы). Основные группы элементов условий труда ( психофизиологические условия труда, санитарно-гигиенические условия труда, эстетические условия труда, социально – психологическая группа).

#### **4. Организация технического нормирования. Основные задачи нормирования труда. Объекты и методы нормирования труда**

Понятие и проблемы нормирование труда. Цель и задачи нормирования труда. Измерение труда. Методы нормирования труда. Аналитическое направление организации нормирование .Расчетное направление организации нормирования труда.

#### **5. Виды умственного труда: методы и средства выполнения управленческих операций**

Виды умственного труда; методы и средства выполнения управленческих операций. организационно-распорядительная деятельность персонала управления, как форма осуществления управленческого решения; индивидуальное планирование рабочего времени руководителя (специалиста); принципы и правила планирования рабочего времени; делегирование полномочий; основные правила делегирования полномочий

### **Дисциплина «Управление социальным развитием организации»**

#### **1. Социальная среда организации как объект управления персоналом**

Организация как социальная система объединения людей, совместно реализующих общую цель. Социальная сфера как составная часть жизни общества, включающая учреждения непромышленных отраслей, элементы социальной инфраструктуры и социального обеспечения граждан.

Социальная среда организации как микрообщества, представленная из совокупности материальных, общественных и духовно-нравственных условий труда работников.

Характеристики социальной среды: размеры и расположение организации, численность и качество персонала, отраслевая принадлежность и профиль предприятия, объемы производства, финансовое положение, социальная инфраструктура, содержание и формы трудового процесса.

#### **2. Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем**

Характерные черты и отличительные особенности социально-экономического развития России, основные этапы. Политика «военного коммунизма», переход к новой экономической политике на первом этапе. Переход к командно-административным методам решения экономических и социальных задач на втором этапе советского периода в России.

Попытки реформирования экономики страны в послевоенный период, снижение мотивации, сохранение жесткой централизации управления, негативные последствия.

Реформы второй половины 60-х годов: введение хозрасчета, бригадных форм организации труда, планов социального развития трудовых коллективов.

Положительные и отрицательные моменты социальных реформ в России на этапе перехода от плановой к рыночной экономике.

Методы социального управления в США, влияние технического и социального прогресса на управленческий гуманизм, распространение концепции качества трудовой жизни (КТЖ), вовлечение персонала в управление.

Социальная рыночная экономика в странах Западной Европы.



Сохранение активной регулирующей роли государства при свободно функционирующем рынке и обеспечении высокой степени социальной защиты населения.

Специфический опыт Японии в решении социальных проблем, ориентированный на ценности, социальные нормы, нравственные требования при эффективной регулирующей роли государства.

### **3. Современные тенденции социального развития и гуманизации труда**

Влияние научно-технических достижений на социально-экономическую сферу общества, производительные силы, производственные отношения.

Научно-техническое обновление производства, повышение уровня образования, квалификации и культуры работников, качественное изменение их потребностей. Эффективность экономических инвестиций в персонал.

Две модели общественного развития: неоклассическая и социально-ориентированная.

Отрицательное воздействие глобальных социальных проблем современности на социальную сферу.

Приоритеты социального развития в современных условиях: экологическая безопасность, максимально высокий уровень благосостояния людей, качество и уровень жизни. Показатели уровня жизни.

Гуманизм как целостная система взглядов на признание социальной ценности человека, права личности на развитие и проявление своих способностей.

Гуманизация труда - адаптация различных сторон трудовой жизни к человеку, создание возможностей для самовыражения и самоутверждения, реализации трудового потенциала и творческой инициативы. Основные направления гуманистического подхода к развитию социальной среды организации

### **4. Социальная политика государства**

Социально-экономическое положение страны в современных условиях.

Приоритеты, цели и задачи социальной политики государства: стимулирование экономического роста и подчинение интересам потребления, усиление трудовой мотивации, обеспечение гарантии определенного уровня жизни и социальной защиты, сохранение культурного и природного наследия.

Система социальной защиты и социальных гарантий. Социальное страхование и социальная помощь в социальной политике государства.

Социальная политика государства как составная часть социальной среды организации.

Социальное партнерство в России как особый тип социально-трудовых отношений. Субъекты социального партнерства, механизм функционирования. Трехсторонние партнерские соглашения по вопросам социально-трудовых отношений.

Влияние социальной политики государства на социальное развитие коллектива работников.

### **5. Факторы внутренней и внешней социальной среды организации**

Факторы внутренней и внешней социальной среды организации. Факторы внутренней социальной среды: условия, охрана и безопасность труда, материальное вознаграждение трудового вклада, социально-психологический климат коллектива, социальная защита работников, повышение качества их трудовой жизни.

Факторы внешней социальной среды: создание благоприятных условий для труда, быта и досуга работников.

Социальная инфраструктура организации как материальная база социальной среды организации для удовлетворения социально-бытовых, культурных и интеллектуальных потребностей работников организации и членов их семей.



Семейные доходы и расходы работников. Потребительский бюджет, бюджет прожиточного минимума, потребительская корзина. Методы расчета прожиточного минимума.

Внерабочее время как важный фактор внешней социальной среды организации. Отдых и досуг для восстановления физических и интеллектуальных сил работников, удовлетворения социально-культурных потребностей. Условия и характеристики досуга.

#### **6. Условия труда, быта и досуга работников, повышение качества трудовой жизни**

Основные понятия условий труда и быта персонала. Качество трудовой жизни. Концепция качества трудовой жизни. Социально-бытовая инфраструктура предприятия

#### **7. Задачи и функции социальной службы организации.**

Субъекты социального менеджмента, обособление и специализация управления социальными процессами.

Задачи социальной службы: внимание на интеллектуальный и нравственный потенциал человека, культуру общения и взаимодействие работников, использование социальных гуманитарных технологий управления персоналом, соблюдение социальных норм, выполнение социально-трудового законодательства, обеспечение реализации социального партнерства.

Социальные стандарты в российской практике.

Основные функции социальной службы: социальное прогнозирование и планирование, организационное распорядительство и координация, побудительное стимулирование и контроль за реализацией социальных программ.

#### **8. Социально-психологический климат коллектива как фактор социальной среды организации**

Суть социально-психологического климата. Структура социально-психологического климата Нравственно-психологическая совместимость Деловой настрой Социальный оптимизм работников. Деятельность по улучшению условий формирования социально-психологического климата

#### **9. План социального развития предприятия и порядок его разработки**

Социальное планирование Принципы разработки стратегии. План стратегического развития организации. Содержание плана социальной стратегии. Гуманизация труда. Качество трудовой жизни.

Последовательность формирования стратегии социального развития. Способы «остаточный» и «от достигнутого» в распределении средств на социальные цели. Методы «нормативный», «моделирования социальных процессов», «экспертных оценок», «программно-целевой». Возникновение методики: социальный паспорт предприятия. Уровни социальных стратегий.

#### **10. Социальный паспорт организации**

Современная методика оценки уровня социального развития организации. Структура социальных показателей. Методика оценки уровня социального развития организации. Социальная структура коллектива. Условия труда и культурно-бытовые условия. Оплата и дисциплина труда. Состояние объектов социальной инфраструктуры. Расчетная оценка уровня социального развития организации (уровня гуманизации труда и уровня качества трудовой жизни).



## Дисциплина «Конфликтология»

### 1. Становление конфликтологии как научно-прикладной отрасли знания, современные концепции конфликта

Исторические тенденции изучения конфликта. Эволюция конфликтологических взглядов в истории философско-социологической мысли. Особенности развития воззрений на конфликт в древние времена: Конфуций, Гераклит, Платон, Демокрит, Аристотель; средние века: Аврелий Августин; Фома Аквинский; Эпоху Возрождения: Коперник, Д. Бруно; Н. Макиавелли; новое время и эпоху Просвещения: Т. Гоббс; Ж.-Ж. Руссо; А. Смит. Воззрения на природу конфликта в первой половине XIX века: И. Кант; Г. Гегель; Л. Фейербах. Теоретические и социально-исторические предпосылки возникновения конфликтологии во второй половине XIX и в XX веке: К. Маркс; Ф. Энгельс; Г. Зиммель; П. Сорокин; З. Фрейд.

### 2. Функции конфликта, их позитивные и негативные проявления

Конструктивные функции конфликта: общие и на личностном уровне. Общие - устранение противоречия в функционировании коллектива, создание и поддержание баланса сил, социальный контроль, улучшение качества деятельности, активизация социальной жизни, сплочение коллектива.

На личностном уровне - самопознание и саморазвитие личности, адаптация и социализация индивидов в группе, способ самоутверждения и самореализации.

Деструктивные функции конфликта на общем и личностном уровне. На общем уровне - снижение сплоченности группы, ухудшение качества совместной деятельности, снижение дисциплины, разрушение межличностных отношений. На личностном уровне - социальная пассивность, потеря мотивации, разрушение ценностных ориентаций, снижение самооценки, ухудшение качества индивидуальной деятельности.

### 3. Источники, объективные и субъективные причины возникновения конфликтных ситуаций в социальной сфере

Причины конфликтов: объективные - социальные, политические, экономические и идеологические; организационно-управленческие - структурно организационные, функционально организационные, лично функциональные; социально-психологические - конфликт интересов, ценностей, искажение информации, разные способы оценки результатов деятельности, пересечение транзакций, стремление к власти, психологическая несовместимость; личные - низкая конфликтоустойчивость, плохое развитие эмпатии, неадекватный уровень притязаний, акцентуации характера

### 4. Структура, фазы и стадии развития конфликта

Этапы конфликта: преконфликтная, инцидент, эскалация, сбалансированное противодействие, завершение и послеконфликтная стадия.

Фазы конфликта: начальная, фаза подъема, пик конфликта, фаза спада; их циклы и влияние на возможность разрешения конфликта.

Конфликтная ситуация, инцидент. Инцидент информационный, деятельностный, спровоцированный, скрытый. Формулы конфликта. Конфликты типа А, Б, В. Зависимость конфликта от конфликтогенов.

### 5. Стили конфликтного поведения и способы разрешения конфликтов

Стили поведения в конфликте: уклонение, приспособление, конфронтация, сотрудничество, компромисс. Модель двойной заинтересованности в определении выбора эффективного стиля поведения. Предпосылки, формы и способы разрешения конфликтов. Алгоритмы деятельности руководителя (менеджера) по управлению конфликтами. Факторы



принятия конструктивных решений по конфликту. Модель применения власти по разрешению конфликтов по Х. Корнелиус и Ш. Фэйр.

## **Дисциплина «Организационная культура»**

### **1. Понятие, структура и содержание организационной культуры**

Предпосылки формирования организационной культуры (ОК). Концепция ОК. Национальная культура. Уровни ОК. Основные компоненты организационной культуры (ценности, коммуникационные системы, внешний вид персонала, трудовая этика и мораль, характер взаимодействия и пр.). Содержание организационной культуры ОК как объект изучения. Содержание и показатели анализа организационной культуры: «толщина», «разделяемость взглядов», «широта», конфликт организационных культур, «сила».

### **2. Понятие и виды субкультур, сильные и слабые культуры**

Понятие и виды субкультур. Субъективная, объективная ОК. Открытые и закрытые организационные культуры. Управленческая культура. Содержание организационной культуры (Ф.Харрис и Р. Моран). Содержание отношений ОК (по В.Сате). Функции ОК. Основные моменты анализа ОК. Сильные и слабые культуры

### **3. Типология культур, характеристика основных типов**

Типология культур, характеристика основных типов. Органическая, предпринимательская, бюрократическая, партисипативная организационные культуры. Типология Р.Блейка и Ж.Мутона. Типология Уильяма Оучи. Типология на основе большего - меньшего влияния на деятельность организации. «Классическая» типология Т.Е.Дейла и А.А.Кеннеди. Типология С.Ханди. Типология Р.Акоффа. Типология М.Бурке.

### **4. Системный подход к изучению культуры**

Системный подход к изучению культуры. Исследования Г.Хофстида. Модель Г.Лэйн и Дж.Дистефано. Модель У.Оучи. Исследования Э.Лорана. Переход в другую культуру. Многонациональные и глобальные компании. Менеджер-экспатриант. Источники кадров для международных назначений. Подбор менеджеров-экспатриантов. Цикл культурного шока. Подготовка менеджеров-экспатриантов.

### **5. Влияние организационной культуры на организационную эффективность**

Основные подходы к разрешению проблемы несовместимости стратегии и культуры в организации. В. Сате выделил семь процессов, посредством которых культура влияет на организационную деятельность. Основные модели -Модель Т. Питерса; - Р. Уотермана; Модель Т. Парсонса.

## **Дисциплина «Экономика и социология труда»**

### **1.Труд как социально-экономическая категория. Трудовой потенциал общества, организации, человека**

Основные понятия и проблемы труда. Классификация видов труда. Классическое определение категории "труд" и его существенные особенности: труд, как важнейший элемент процесса адаптации человека к внешней среде; труд, как фактор воздействия на внешнюю среду; труд, как условие трансформации собственно человеческой природы. Уникальность фактора "труд". Труд как один из видов экономических ресурсов и факторы, формирующие его цену на рынке. Труд и трудовая деятельность в аспекте социальных учений. Система наук о труде: социология труда, психология труда, управление



человеческими ресурсами, управление персоналом, трудовое право и д.р. Место экономики труда среди экономико-трудовых дисциплин. Трудовой потенциал работника как основная характеристика персонала организации. Трудовой потенциал: сущность, показатели, структура. Индекс человеческого развития и его парадигмы: продуктивность, как результат эффективной деятельности; равенство, понимаемое как равенство возможностей в реализации способностей пользование благами; устойчивость, позволяющая обеспечить доступ к достижениям цивилизации не только нынешним, но и будущим поколениям

## **2. Оценка эффективности и производительности труда: виды трудоемкости, выработка, качество труда**

Сущность производительности труда как экономической категории. Виды производительности, трудоемкость и выработка, резервы роста производительности труда. Эффективность труда, психофизиологическая эффективность труда, социальная эффективность труда. Эффективизация труда, стратегия и тактика эффективизации. Объективные и субъективные факторы качества труда.

## **3. Социально-трудовые отношения и их регулирование: типы социально-трудовых отношений, этапы развития социально-трудовых отношений**

Труд и типы социально-трудовых отношений. Этапы развития социально-трудовых отношений. Традиции российских социально-трудовых отношений. Основные понятия системы социально-трудовых отношений. Влияние форм собственности на изменение социально-трудовых отношений.

Субъекты и органы регулирования социально-трудовых отношений. Модели формирования системы социально-трудовых отношений: бипартизм, трипартизм и тетрапартизм.

## **4. Функционально-стоимостной анализ трудовой деятельности: виды и этапы проведения функционально-стоимостного анализа**

Сущность и принципы ФСА трудовой деятельности, единство функционального и системного подхода при проведении ФСА. Виды анализа. Цели анализа. Этапы проведения ФСА

## **5. Аудит в социально-трудовой сфере: система аудиторской деятельности, принципы аудита, типы аудита.**

Сущность и цели аудита. Основные задачи в СТС. Система аудиторской деятельности. Принципы аудита. Типы аудита. Стратегия аудита. Объект и предмет аудита. Направления аудиторской проверки в СТС. Организация аудита в СТС. Социальный аудит.

## **Дисциплина «Организационное поведение»**

### **1. Управление нововведениями в организации**

Понятие инноваций (нововведение). Цель управления нововведениями. Субъекты и объекты управления в управлении инновациями. Разработка и внедрение новаций на предприятии

### **2. Мотивация и результативность организации**

Сущность и содержание мотивации. Теории мотивации. Содержательные теории (А. Маслоу, Д. Мак Клелланд, Ф Герцберг, Альдельфер). Процессные теории мотивации (В.Врум, С.Адамс, Портер-Лоуллер). Современные теории мотивации. Результативность мотивации. Построение мотивационных, интеграционных программ в организации. Теории ОП. Научение, подходы, принципы, процессы. Организационная система вознаграждений.

Современные теории ОП: теория роста, теория когнитивного соответствия, диссонанс Фестингера.

### **3. Коммуникативное поведение в организации**

Процесс коммуникации. Виды и классификация коммуникаций. Невербальные коммуникации. Барьеры на пути коммуникаций в организации.

Активное слушание как средство эффективного общения. Коммуникационные сети и стили. Развитие внутрифирменных коммуникаций.

Переговоры, цели и результаты. Культура и ведение переговоров. Стратегии ведения переговоров.

### **4. Формирование группового поведения в организации**

Природа и характеристики группы. Типология групп. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие.

Понятие групповой динамики. Структура, групповые процессы. Сплоченность группы. Сотрудничество и конкуренция. Групповое принятие решений.

Командный менеджмент. Условия создания и процесс управления командами. Природа командной работы. Совершенствование командных процессов. Эффективность команд.

## **Дисциплина «Социология и психология управления»**

### **1. Современные тенденции и принципы управления социальными организациями**

Основные принципы определяющие философию и стратегию руководства предприятием и его звеньями. Классификация принципов управления научность; 2) системность и комплексность; 3) единоначалие и коллегиальность; 4) демократический централизм 5) сочетание отраслевого и территориального подхода в управлении.

### **2. Социальные и психологические основы принятия управленческих решений. Социальная ответственность менеджера**

Мышление руководителя и принятие решения. Модели принятия решения. Этапы и формы принятия управленческого решения. Формы принятия управленческого решения. Факторы, влияющие на принятие решений. Особенности индивидуального принятия решений. Особенности группового принятия решений. Возможные стили поведения при принятии решения. Влияние типа личности на процесс принятия решения.

Понятие социальной ответственности. Морально-этические аспекты ответственности Оценка результатов социальной деятельности в соответствии с четырьмя критериями: экономической, юридической, этической и принятой на себя ответственностью

### **3. Психодиагностика предпринимательских и организаторских способностей**

Индивидуальные особенности личности. Показатели способности и потенциальные ограничения в работе менеджера. Управление своим развитием, поведением, личностный рост. Психодиагностика предпринимательских и организаторских способностей

### **4. Социально-управленческая ситуация: понятие, методы анализа и регулирования**

Понятие социально-управленческой ситуации. Ситуационные теории эффективного управления. Ситуационная теория Ф. Фидлера. Теория "путь-цель". Теория ситуационного руководства Херсея и Бланшара.



## **5. Структура и потенциал социальной организации личность; личность и малые группы в организации**

Понятие о личности в психологии. Составляющие структуры личности, типологические особенности личности, личность менеджера, особенности личности руководителя. Основные психологические школы изучения личности: психоаналитическая, бихевиористская, гуманистическая, когнитивная. Личность в производственной группе, формальные и неформальные роли в группе, социальные нормы как ориентиры в ситуации выбора. Учет сложившихся норм, знание их специфики и силы воздействия на работника как одно из условий эффективного управления личностью в организации. понятие малой группы, ее структура, групповая динамика; аппарат управления как особая социальная группа, присущие ей социально-типические признаки.

## **4 Порядок проведения комплексного государственного экзамена и оценка его результатов**

Комплексный государственный экзамен проводится в устной форме.

На комплексном государственном экзамене студенты получают экзаменационный билет (Приложение А).

При подготовке к ответу студенты делают необходимые записи по каждому вопросу на выданных секретарем ГЭК листах бумаги со штампом Северного филиала РГУИТП. На подготовку к ответу на вопросы билета студенту дается два академических часа.

Форма проведения экзамена предполагает устный ответ каждого из студентов перед ГЭК в течение 10-15 минут по вопросам, сформулированным в билете.

В процессе ответа и после его завершения по всем вопросам экзаменационного билета, студенту членами ГЭК, с разрешения ее председателя, могут быть заданы уточняющие и дополнительные вопросы в пределах перечня, вынесенного на комплексный государственный экзамен.

После завершения ответа студента на все вопросы и объявления председателем комиссии окончания опроса экзаменуемого, члены ГЭК проставляют в своем протоколе оценки за ответы экзаменуемого на каждый вопрос и по их совокупности. Пример протокола оценки ответов приведен в приложении Б.

Оценка знаний выпускника в процессе комплексного государственного экзамена проводится по следующим критериям:

1. Знание сущности понятий, представленных в вопросе билета. Умение определить эти понятия, - сформулировать определения, используя общепрофессиональную и специальную лексику.

2. Умение показать связи между понятиями, представленными в вопросе билета, ответив на вопрос по существу.

3. Умение логически построить свой ответ, изложив материал по плану. Показать способность к анализу и синтезу информации в области профессиональных знаний. Умение классифицировать и группировать объекты и предметы профессиональной деятельности, отраженные в вопросе билета. Способность дать развернутый аргументированный ответ.

4. Умение иллюстрировать суждения примерами из отечественной и мировой практики. Демонстрировать профессиональный кругозор.

5. Способность ориентироваться в проблемных областях специальности и в междисциплинарных областях знаний, умение корректно и по существу отвечать на дополнительные вопросы.

Оценка «отлично» ставится, если ответ студента соответствует всем указанным требованиям (критерии 1-5) в полной мере.

Оценка «хорошо» ставится, если ответ студента *в основном* соответствует требованиям 1-5 *или полностью* требованиям 1-4.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ студента в основном соответствует требованиям 1-3.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если ответ на вопросы билета в основном *не соответствуют* требованиям 1-3.

По завершению экзамена государственная экзаменационная комиссия на закрытом заседании обсуждает характер ответов каждого студента, анализирует проставленные каждым членом комиссии оценки и проставляет каждому студенту согласованную оценку по итоговому экзамену в целом по системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

В случае расхождения мнения членов ГЭК по итоговой оценке на основе оценок, проставленных членами комиссии, решение экзаменационной комиссии принимается простым большинством голосов. При равном числе голосов голос председателя является решающим.

Итоговая оценка по экзамену заносится в протокол заседания ГЭК (Приложение В), проставляется в зачетную книжку студента, где расписывается председатель и члены государственной экзаменационной комиссии (равно как и в протоколе).

Полученные оценки объявляются студентам в день сдачи экзамена сразу после окончания закрытого заседания ГЭК.

В случае получения студентом по комплексному государственному экзамену итоговой оценки «неудовлетворительно» он не допускается к выполнению и защите дипломной работы и отчисляется из ВУЗа с получением академической справки.

Листы с ответами студентов на экзаменационные вопросы вместе с протоколом об итогах экзамена подшиваются секретарем ГЭК в отдельную папку «Комплексный государственный экзамен» и хранятся в течение трех лет в дирекции филиала, а затем сдаются в архив.



ПРИЛОЖЕНИЯ

## Приложение А

**Типовая форма экзаменационного билета для сдачи комплексного государственного экзамена**

Северный филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования "Московский государственный университет технологий и управления имени К.Г.Разумовского (Первый казачий университет)" в г. Великом Новгороде	Кафедра «Управление персоналом» СФ РГУИТП  <b>ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №</b>  Комплексный государственный экзамен по специальности 080505 «Управление персоналом»  Великий Новгород - 2015	УТВЕРЖДАЮ Директор СФ РГУИТП _____ В.В.Сокол «__»_____2015
		СОГЛАСОВАНО Зав. кафедрой «Управление персоналом» _____ Л.Ю.Куракина «__»_____2015





ПРОТОКОЛ № \_\_\_\_\_

ЗАСЕДАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЭКЗАМЕНАЦИОННОЙ КОМИССИИ ПО  
ПРОВЕДЕНИЮ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

«\_\_\_\_» февраля 2015 г.

с \_\_\_\_\_ час \_\_\_\_\_ мин. до \_\_\_\_\_ час \_\_\_\_\_ мин.

ПРИСУТСТВОВАЛИ: Председатель ГЭК: Омаров М.М.  
Члены ГЭК: Григорьев А.Н.  
Федотова Г.А.  
Куракина Л.Ю.  
Шилинскойте И.А.  
Секретарь ГЭК: Коровина О.С.

О сдаче комплексного государственного экзамена по специальности 080505.65 «Управление персоналом»

Экзаменуется студент \_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)

Номер экзаменационного билета \_\_\_\_\_

Вопросы экзаменационного билета:

1. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Дополнительные вопросы:

1. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_