

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

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебной работе  
\_\_\_\_\_ Г.Х. Шарипзянова  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2021 г.

**Программа вступительного испытания  
для поступающих на обучение  
по направлению подготовки магистратуры  
27.04.02 «Управление качеством»  
образовательная программа  
«Управление человеческим капиталом»**

Москва, 2021

## **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Целью проведения вступительного экзамена в магистратуру по направлению 27.04.02 «Управление качеством» (образовательная программа «Управление человеческим капиталом») является выявление знаний студентов, приобретенных в процессе получения высшего образования на уровне знаний бакалавра или специалиста в области управления качеством человеческих ресурсов и определение способности поступающего освоить выбранную образовательную программу.

На отборочное испытание поступающие допускаются при наличии документа, удостоверяющего личность (паспорта), и расписки в подаче документов.

Основной упор в выявлении знаний и компетенций делается на анализе знаний в области теории управления, управления человеческими ресурсами и человеческим капиталом и 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 человеческим капиталом» 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:

- 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 ситуации в России и за ее пределами.

Полное изложение ответа соискателя на один вопрос оценивается в 50 баллов.

По результатам отборочного испытания поступающему выставляется оценка от нуля до 100 баллов.

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

Результаты отборочных испытаний ниже пороговых считаются неудовлетворительными.

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 деятельности организации.
2. Аттестация персонала.
3. Аудит человеческих ресурсов
4. Базовые принципы управления качеством
5. Вербальное общение: этика приветствий и представлений, основы риторики, этические нормы телефонного разговора.
6. Взаимосвязь систем управления качеством и человеческими ресурсами
7. Влияние безработицы на качество человеческого капитала.
8. Влияние набора и отбора персонала на качество человеческого капитала организации.
9. Влияние несчастных случаев, травматизма и профессиональных заболеваний на качество человеческого капитала.
10. Влияние опасных и вредных производственных факторов на качество человеческого капитала.
11. Влияние организационной культуры на поведение персонала и эффективное использование человеческого капитала.

12. Влияние профессиональной подготовки и переподготовки работников на качество человеческого капитала.

13. Влияние социально-психологического климата в коллективе на качество человеческого капитала.

14. Влияние эмоций на качество человеческого капитала.

15. Высвобождение персонала.

16. Государственная система управления трудовыми ресурсами.

17. Государственное регулирование рынка труда и занятости.

18. Деловая оценка персонала.

19. Занятость населения: понятие, формы, виды.

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

21. Кадровая политика организации.

22. Кадровое планирование в организации.

23. Качество как фактор успеха предприятия в условиях рыночной экономики

24. Качество как экономическая категория и объект управления

25. Классификация методов оценки качества продукции

26. Лидерство и подходы к его изучению.

27. Личность как субъект поведения в организации. Типы работников.

28. Материальное стимулирование труда - основное направление мотивации.

29. Методы оценки уровня качества

30. Методы предупреждения и урегулирования конфликтов.

31. Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины.

32. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала.

33. Нормирование труда и расчет численности персонала.

34. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения.

35. Организационное проектирование системы управления персоналом.

36. Основные компоненты организационной культуры (ценности, коммуникационные системы, нормы и правила поведения).

37. Основные подходы к исследованию человеческого капитала (западные и отечественные традиции)

38. Основные принципы система управления качеством

39. Основные типы организационных структур.

40. Охрана труда: понятие и элементы системы

41. Оценка результатов труда персонала организации.

42. Планирование и прогнозирование потребности в персонале.

43. Планирование как процесс управления качеством

44. Планирование производительности труда и показателей по труду.

45. Позитивные и негативные функции конфликта.

46. Понятие и показатели качества трудовой жизни человеческого капитала.

47. Понятие и структура интеллектуального капитала предприятия

48. Понятие, структура и содержание организационной культуры.

49. Принципы и методы управления персоналом.
50. Принципы и методы формирования, поддержания и изменения организационной культуры.
51. Проведение переговоров с деловыми партнерами.
52. Профориентация и трудовая адаптация персонала.
53. Психофизиологические компоненты работоспособности персонала.
54. Психофизиология профессионального отбора и профпригодности.
55. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
56. Регулирование режима труда и отдыха.
57. Роль социального пакета в формировании человеческого капитала.
58. Система и механизм управления социальным развитием организации.
59. Система обучения персонала и качество человеческого капитала.
60. Современные информационные технологии в управлении качеством человеческого капитала.
61. Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобождаемых работников.
62. Социальная среда организации как объект управления качеством человеческого капитала.
63. Стили конфликтного поведения и способы разрешения конфликтов.
64. Стратегия управления персоналом организации.
65. Структура и функции делового общения.
66. Структура человеческого капитала управленческой команды.
67. Структура, фазы и стадии развития конфликта.
68. Структура, функции и механизм трудовой мотивации.
69. Теории мотивации трудовой деятельности.
70. Типология конфликтов по общественно-политическим, социально-экономическим, морально-психологическим признакам.
71. Типы организационных культур.
72. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением.
73. Управление качеством организационной культуры.
74. Учет трудового вклада в конечные результаты труда.
75. Фазы работоспособности, режимы труда и отдыха.
76. Формальные и неформальные группы в организации.
77. Формирование группового поведения в организации.
78. Формы и системы организации заработной платы.
79. Человеческие ресурсы, их формирование и использование.
80. Человеческие ресурсы, персонал и человеческий потенциал организации.

## 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. Агарков, А.П. Управление качеством : учебник / А.П. Агарков. – 2-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 204 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573199>. – Библиогр.: с. 153-156. – ISBN 978-5-394-03767-2. – Текст : электронный.

4. Крекова М.М., Киселева Е.М. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие. – М.: Научные технологии, 2016. - 202 с.

5. Епишкин, И.А. Стратегия управления человеческими ресурсами : учебное пособие : [16+] / И.А. Епишкин, С.А. Шапиро ; Министерство транспорта Российской Федерации, Российский университет транспорта (РУТ (МИИТ)), Институт экономики и финансов, Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами». – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 121 с. : ил., схем., табл. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=500045> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-9986-7. – Текст : электронный.

6. Крекова М.М., Киселева Е.М., Миндлин Ю.Б. Основы управления персоналом: учебное пособие. - Грузия, Тбилиси: Europe Studies Labor (ESL) Georgia, 2017. – 514 с.

7. Крекова М.М., Киселева Е.М., Красильников А.В. Деловые отношения и навыки ведения переговоров: учебное пособие. М.: Научные технологии, 2017. - 185 с.

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

### *б) дополнительная литература:*

9. Дейнека А. В., Беспалько В. А. Управление человеческими ресурсами: учебник. - Дашков и Ко 2014 г. - 392 с.

10. Алавердов А. Р. Управление человеческими ресурсами организации: учебник. - Университет «Синергия» 2017 г. - 681 с.

11. Васильев Е. П. Международное управление человеческими ресурсами. - Лаборатория книги 2011 г. - 100 с.

12. Королев, В.К. Экономическая культура человеческого капитала в методологии междисциплинарного дискурса / В.К. Королев, О.В. Евграфова ; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону ; Таганрог : Южный федеральный университет, 2020. – 126с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=612219>. – ISBN 978-5-9275-3530-9. – DOI 10.18522/801273196. – Текст : электронный.

13. Прытков Р. М. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие. - ОГУ 2015 г. 196 с.

14. Гарафиев И. З. Инновационный человеческий капитал и когнитивный труд работника: монография. - Издательство КН ИТУ 2012 г. - 285 с.

15. Максимова В. Ф. Инвестирование в человеческий капитал: учебно-практическое пособие. - Евразийский открытый институт 2010 г. - 54 с.

*в) 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](http://www.hr-director.ru) Директор по персоналу

12. [www.kadrovik-praktik.ru](http://www.kadrovik-praktik.ru) Сайт по кадровому делопроизводству

13. <http://www.top-personal.ru> Управление персоналом

14. [kadrovik.ru](http://kadrovik.ru) ВКК Национальный союз кадровиков

Разработчики:

д.э.н., профессор  
заведующий кафедрой  
«Управление персоналом»

Крекова М.М.

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

Киселева Е.М.