

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова

Высшая школа современных социальных наук (факультет)

Утверждено
на заседании Ученого Совета
Высшей школы современных
Социальных наук (факультета) МГУ
имени М.В. Ломоносова
«17» декабря 2025

Директор ВШССН
Академик Г.В.Осипов



ПРОГРАММА ВСТУПИТЕЛЬНОГО ЭКЗАМЕНА В МАГИСТРАТУРУ

по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

РАЗДЕЛ I. Управление человеческими ресурсами.

Эволюция теорий управления персоналом. Системный подход к управлению персоналом организации. Связь управления персоналом с научным менеджментом. Эволюция взглядов на управление персоналом. Теории управления персоналом: классические теории (Ф. Тейлор, А. Файоль), теории человеческих отношений (Э. Мэйо, Д. Макгрегор), теории человеческих ресурсов (школа поведенческих наук). Современные теории управления персоналом: теории человеческого капитала (Г. Беккер, Т. Шульц), управление талантами, маркетинг персонала, управление по ценностям, управление на основе поколенческих различий. Стратегическое управление человеческими ресурсами (С. Фомбрун, М. Бир, П. Боксалл). Глобализация и кросс-культурные различия в менеджменте.

Понятия «персонал» и «человеческие ресурсы»: основные признаки. Человеческий, интеллектуальный и социальный капитал. Инвестиционный и компетентностный подходы к управлению человеческими ресурсами. Понятие компетенции. Основные цели и задачи управления персоналом современной организации. Система управления персоналом организации и ее основные функции. Организационная структура системы управления персоналом компании: уровни управления и основные функции. Виды кадровых служб. *Взаимодействие менеджеров по персоналу и линейных менеджеров.*

Понятия «стратегия управления персоналом» и «политика управления персоналом («кадровая политика»)» организации. Внешние и внутренние факторы, влияющие на процесс разработки стратегии и политики управления персоналом. Основные подходы к классификации стратегий управления персоналом. Характеристика основных типов стратегий, используемых организациями на российском рынке. Миссия организации и особенности

практики. Особенности стратегии и политики управления персоналом в зависимости от стадии развития (этапа жизненного цикла) организации (классификации Л. Грейнера, И. Адизеса). Основные этапы и особенности разработки стратегии управления персоналом организации. Понятие «планирование персонала». Качественная и количественная потребность в персонале. Подход к планированию на основе компетенций. Основные этапы процесса планирования персонала. Разработка требований к должности (job design, job description). Исследование рынков труда. Оценка наличных трудовых ресурсов организации (кадровый аудит). Анализ текучести персонала. Направления изучения внешнего рынка труда. Основные методы проектирования работ и проектирования рабочего места. Принципы планирования рабочего места. Затраты, связанные с удовлетворением потребности в персонале. Пути покрытия потребности в персонале. Разработка планов мероприятий по удовлетворению потребности в персонале организации.

Понятие «набор персонала». Внешние и внутренние источники набора персонала. Маркетинг персонала. Гибкие стратегии занятости и аутсорсинг. Современные технологии подбора персонала: скрининг, рекрутинг, executive search. Процедура отбора персонала в организации: основные этапы. Заочное знакомство с кандидатом. Анализ анкетных данных. Проверка рекомендаций и опыта работы. Собеседование (оценочное интервью): основные виды и типы. Оценка компетенций (профессиональные методы оценки требуемых качеств кандидатов). Система принятия решения о приеме на работу. Оформление приема на работу. Испытательный срок.

Понятие «адаптация персонала». Основные цели и задачи адаптации. Виды адаптации. Профессиональная и социально-психологическая адаптация. Продолжительность адаптационного периода. Основные факторы, влияющие на процесс адаптации. Адаптация и типы организационной культуры. Основные этапы процесса адаптации. Традиционные методы адаптации персонала. Система адаптации персонала организации: основные направления

и мероприятия. «Симптомы» психологической дезадаптации работника.

Понятия «мотивация труда» и «стимулирование». Основные виды мотивов к труду. Типы мотивации работников. Классические и современные теории мотивации. Типологическая концепция трудовой мотивации В.И. Герчикова. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Основные виды и формы стимулирования. Особенности стимулирования работников с разными типами мотивации. Разработка системы стимулирования персонала организации. Основные требования, предъявляемые к системе стимулирования персонала. Оплата труда. Структура компенсационного пакета организации. Постоянная часть денежного вознаграждения работника. Базовый должностной оклад. Основные факторы определения должностного оклада. Надбавки и доплаты. Роль переменной части денежного вознаграждения работника. Нематериальная мотивация. Важные кластеры факторов мотивации: психологическая защищенность и значимость работы. Социальный пакет.

Традиционный и современный подходы к развитию персонала. Основные направления развития персонала современной организации. Концепция обучающейся организации (Learning Organization). Модель непрерывного обучения персонала. Определение затрат на обучение. Основные формы и методы обучения персонала. Оценка результатов обучения. Методы оценки эффективности программ обучения. Управление

карьерой - одно из ведущих направлений программы развития персонала. Виды карьеры. Формирование и организация работы с кадровым резервом. Зависимость развития персонала от существующей в организации корпоративной культуры. Наставничество и коучинг. Методы привлечения молодых специалистов в компанию.

Место оценки персонала в системе управления персоналом. Основные цели и формы оценки персонала. Основные группы методов оценки персонала. Достоинства и недостатки различных систем оценки. Значение обратной связи по результатам оценки. Метод всесторонней обратной связи 360°. Аттестация персонала. Участники процесса аттестации и их основные функции. Обязательные условия проведения аттестации. Процедура аттестации персонала: основные этапы и мероприятия. Метод Ассесмент-центр. Стратегический ассесмент. Принятие решений по результатам аттестации.

Основная учебная литература:

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. СПб: Питер, 2018.
2. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом. – М.: Юрайт, 2023
3. Десслер Г. Управление персоналом - 3-е изд., (эл.) М.: БИНОМ, 2015.
4. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2017.
5. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами. Учебник. / Под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2007.
6. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2021.
7. Лифшиц А.С. Управление человеческими ресурсами. Учебное пособие. Студентам ВУЗов. М.: РИОР, 2019.

8. Стаут Л. Управление персоналом. Настольная книга менеджера. М.: Добрая книга, 2006.

9. Управление персоналом: Учебник. / И.Б. Дуракова и др. М.: Инфра-М, 2011.

Дополнительная литература:

1. Арджирис К. Организационное научение. М.: Инфра-М, 2004.

2. Герчиков В.И. Функции и структура службы управления персоналом. М.: ГУ-ВШЭ, 2005.

3. Иванова С.В. Мотивация на 100%: а где же у него кнопка? М.: Альпина Бизнес Букс, 2005.

4. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2000.

5. Одегов Ю.Г. Карташова Л.В. Управление персоналом, оценка эффективности. Учебное пособие для вузов. М.: Экзамен, 2002.

6. Ребров А.В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии. М.: ИНФРА-М, 2016.

7. Сенге П.М. Пятая дисциплина: Искусство и практика самообучающейся организации. М.: Олимп - Бизнес, 1999.

8. Современные методы управления. Учебное пособие под ред. Анопченко Т.Ю., М.: КноРус, 2016.

РАЗДЕЛ II. Организационное поведение.

Организационное поведение как синтетическая учебная дисциплина. Составляющие организационного поведения: психология, социология, социальная психология, теория организаций, культурология – и их взаимосвязь.

Хоторнские эксперименты: результаты и проблемы. Причины увеличения внимания к организационному поведению в современных организациях. История исследований эффективности организаций. Мегатенденции развития современных организаций.

Понятие личности. Структура личности (личные цели, компетенции, убеждения, ценности, рационализация). Представление личности о себе: самоуважение, самооэффективность, ситуационные детерминанты представления о себе. Этапы развития личности и процессы социализации. Ключевые черты личности и организационное поведение. Природа, виды и формирование психологических установок. Последствия установок в отношении труда. Функции, изменения установок. Удовлетворенность трудом, преданность организации как виды установок; их значение для организационного поведения.

Ощущения и процесс восприятие. Избирательность восприятия. Организация и искажения восприятия. Ошибки атрибуции. Социальное и межличностное восприятие. Модель обработки социальной информации в процессе восприятия. Управление впечатлением индивида. Стратегии поведения для управления впечатлением сотрудника.

Индивидуальное и организационное научение. Подходы к научению: бихевиористский, когнитивный и теория социального научения. Одинарная и двойная петля научения по К. Арджирису. Принципы научения. Понятие о положительном и отрицательном подкреплении. Значение и использование наказания. Метод модификации поведения. Основные этапы модификации поведения. Понятие об организационном научении. Научающиеся организации. Теория и практика модификации организационного поведения.

Подходы к понятию мотивации. Мотивы и их виды; общие, первичные и вторичные. Трудовая мотивация. Содержательные теории; их достоинства и трудности. Процессуальные теории. Теория справедливости и теория атрибуции - современные подходы к мотивации. Удовлетворенность трудом. Особенности мотивации работников в России. Проблема отсутствия единой теории мотивации. Национальные особенности трудовой мотивации.

Качество трудовой жизни и социотехническое проектирование. Целеполагание как средство мотивации. Управление по целям. Оценка результативности деятельности: определение и компоненты.

Власть в организации. Формы власти. Соотношение власти, полномочий и влияния. Эксперименты С. Мильграма. Ситуационные подходы к объяснению власти. Способы приобретения власти. Политика (правила) и власть. Возможные негативные последствия организационной политики. Методы и формы влияния в современной компании. Симпатия и уважение. Лидерство как влияние.

Лидер и менеджер: альтернатива или совместимость. Модель Дж. Коттера. Основные подходы к изучению лидерства: достижения и проблемы. Недостатки и ограничения ранних моделей лидерства (теории лидерских черт, управленческая решетка). Континуум стилей лидерства Р. Танненбаума. Теория «путь-цель». Ситуационный подход (Ф. Фидлер, П. Херси и К. Бланшар). Модель лидерства В. Врума – А. Яго. Атрибутивная теория лидерства. Теория заменителей лидерства. Теория распределенного лидерства. Лидерство как символическое действие. Лидерство и устойчивый успех организаций. Концепция «двигателя лидерства» Н. Тичи. Эмоциональное лидерство. Коммуникация как процесс с обратной связью. Понятие об информационных шумах и способах их подавления. Коммуникационные сети. Сети в малых группах и в организациях. Виды организационных коммуникаций: нисходящие, восходящие и горизонтальные, диагональные. Барьеры в организационных коммуникациях: система отсчета, суждения на основе системы ценностей, фильтрация, внутригрупповой язык, различия в статусе, нехватка времени, информационная перегрузка). Проблемы, возникающие при блокировке отдельных видов коммуникаций в организациях. Совершенствование организационных коммуникаций: управление информационными потоками, обратная связь, эмпатия, повторение коммуникаций, формирование взаимного доверия, упрощения языка. Организационный конфликт: теоретические основы и современные модели профилактики, ведения и

разрешения конфликтов.

Понятие корпоративной культуры. Исторические основы исследования корпоративной культуры. Основные модели описания культуры. Модель AGIL Т. Парсонса. Модель У. Оучи. Подход Т. Питерса и Р. Уотермена. Модель Э. Шайна: три уровня культуры. Функции организационной культуры. Феномены субкультуры и контркультуры. Сильные и слабые культуры. Диагностика корпоративной культуры. Организационная идентичность и организационный климат. Создание корпоративной культуры и ее модификации. Проблема соответствия корпоративной культуры миссии и стратегии организации. Влияние корпоративной культуры на поведение индивидуума и групп в организации. Сравнение корпоративных культур.

Концептуальная модель проектирования рабочего места. Анализ вида работ. Проектирование рабочего места. Расширение функциональной нагрузки рабочего места. Идея обогащения труда. Диагностический подход к обогащению труда. Понятие о качестве трудовой жизни. Альтернативные системы организации работы. Динамика удовлетворенности трудом и удовлетворенности жизнью. Виды карьеры в организации. Выбор карьеры индивидуумом. Основные этапы карьеры сотрудника. Планирование карьеры в организации. Социализация: взаимосвязь между эффективностью карьеры и эффективностью организации. Социализация как стратегия интеграции.

Международные аспекты организационного поведения. Проблема универсальности методов организационного поведения применительно к различным национальным культурам. Результаты кросс-культурных исследований организационного поведения в России и за рубежом.

Основная учебная литература:

1. Гослинг Л. Командный игрок. М.: Hippo Publishing Co., 2005.
2. Карташова Л.В., Никонова Т.В., Соломанидина Т.О. Организационное поведение. М.: Инфра – М, 2007.

3. Козлов В.В., Одегов Ю.Г. Организационное поведение. М.: КноРус, 2016.
4. Льюис Дж. Управление командой. Как заставить других делать то, что вам нужно. СПб.: Питер, 2004.
5. Лютенс Ф. Организационное поведение: Пер. с англ. 7-го изд. М.: ИНФРА-М, 1999.
6. Мучински П. Психология, профессия, карьера. СПб.: Питер, 2004.
7. Ньюстром Дж. В., Дэвис К. Организационное поведение. СПб.: Питер, 2000.
8. Резник С.Д. Организационное поведение: Учебник. М.: ИНФРА – М, 2011.
9. Хохлова Т.П. Организационное поведение. М.: Магистр, 2015.
10. Шермерорн Дж., Хант Дж., Осборн Р. Организационное поведение / Пер. с англ. СПб.: Питер, 2004.

Дополнительная литература:

1. Андреева Г.М. Социальная психология. М.: Аспект-Пресс, 2006.
2. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. Учебник. СПб.: Питер, 2016.
3. Здравомыслов А.Г. Социология конфликта. М.: Аспект Пресс, 1996.
4. Конфликтология / под ред. Кибанова А.Я. М.: Инфра-М, 2006.
5. Кравченко Е. И. Джордж Герберт Мид: философ, психолог, социолог. – М., 2006. – 315 с.
6. Лапыгин Ю.Н. Теория организации и организационное поведение. Учебное пособие. М.: Инфра – М, 2017.
7. Литвинюк А.А. Организационное поведение. М.: Издательский центр ЮРАЙТ – Восток, 2015.
8. Оксинайд К.Э. Организационное поведение. Учебник. М.: КноРус, 2019.

9. Организационное поведение. 2-е издание, переработанное и дополненное. / под ред. Громова О.Н., Латфуллин Г.Р. СПб.: Питер, 2015.

10. Спивак В.А. Корпоративная культура. СПб: Питер, 2001.

РАЗДЕЛ III. Экономика и социология труда.

Теоретические основы экономики и социологии труда. Трудовая деятельность как объект и предмет социологической науки и практики. Объект и предмет исследования экономики и социологии труда. Уровни и элементы социологического анализа трудовой деятельности. Связь предмета экономики и социологии труда с другими дисциплинами социологического и несоциологического профиля. Основные категории социологии труда и их содержание.

Условия, организация и характер труда. Трудовая деятельность и трудовое поведение. Отношение к труду, удовлетворенность трудом и трудовая мобильность. Взаимосвязь основных категорий социологии труда.

Основные этапы становления зарубежной экономики и социологии труда. Генезис идей о труде и его роли в жизни общества. Предпосылки возникновения социологии труда.

Вопросы отчуждения и разделения труда в работах А. Смита, К. Маркса, Э. Дюркгейма, М. Вебера. Проблемы научной организации и стимулирования труда в работах Ф. Тейлора и Г. Форда. Социальная философия фордизма. Теория бюрократии М. Вебера. Доктрина «человеческих отношений» и Хотгорские эксперименты Э. Мейо. Возникновение и развитие концепции «качества рабочей жизни» и ее содержательное наполнение. Эксперименты по «обогащению труда». Индустриальная социология. Опыт исследователей США и Западной Европы.

Основные этапы становления отечественной социологии труда. Дореволюционный этап развития социологии труда. Субъективная социология о роли общины (Н.К. Михайловский, В.В. Берви-Флеровский). Трудовая

проблематика в работах М.И. Туган- Барановского, А. Лаппо-Данилевского. Марксистское направление (Г.В. Плеханов, А.А. Богданов, В.И. Ленин). Эмпирические исследования проблем труда в конце XIX – начале XX века. Возрождение российской социологии труда в 60-е гг. (В.А.Ядов, Н.И.Лапин и др.) Современное состояние экономики и социологии труда.

Человек и труд – базовые категории экономики и социологии труда. Интерпретация роли человека в процессе производства различными социально – философскими теориями. Работник и личность в организации – объекты анализа экономики, социологии труда и смежных гуманитарных и управленческих дисциплин. Развитие представлений о субъекте экономической жизни. Основные компоненты трудового потенциала работника. Место человека в современной организации. Категория труда, его содержание, условия и цели в различных теоретических моделях. Ключевые функции труда. Основные разновидности труда, выделяемые гуманитарными дисциплинами. Структура компонентов трудовой деятельности. Специфика группового трудового процесса. Отличительные черты трудового процесса XX и XXI вв.

Понятия «трудовые ресурсы» общества, организации. Состав трудовых ресурсов. Экономически активное и неактивное (пассивное) население. Классификация их видов. Определение рабочей силы, ее основные элементы. Понятия «трудовой потенциал». «Индекс развития человеческого потенциала» и индексы, его характеризующие: ожидаемая продолжительность жизни, уровень образования, среднедушевой ВВП. Понятие «воспроизводство трудовых ресурсов», Характеристика фаз воспроизводства трудовых ресурсов: формирование, распределение и перераспределение, использование.

Сущность понятий «трудовой потенциал и «кадровый потенциал». Трудовой и кадровый потенциал общества и организации.

Занятость населения как социально-экономическая категория. Концепции занятости. Основные функции занятости. Социально- демографические группы в сфере занятости.

Рынок труда – социологическая и экономическая категория. Основные компоненты рынка труда. Рабочая сила - основной товар рынка труда. Понятие дифференцированности рынка труда. Понятия стоимость рабочей силы и цена рабочей силы. Сегментация рынка труда. Текучесть кадров в организации – основные причины и разновидности. Необходимость кадрового планирования в организации. Обеспеченность организации рабочей силой.

Международный рынок труда, национальный рынок труда, организационный рынок труда - пути формирования и проблемы развития. Внутренний и внешний рынки труда организации. Понятия «занятость» и «незанятость» - временное состояние элементов рынка труда. Макрофакторы, формирующие рынок труда в России. Региональные аспекты современного российского рынка труда. Основные направления государственного регулирования на рынке труда. Основные виды безработицы и перспективы ее развития. Экономические и социологические подходы к анализу трудовой мобильности.

Система организации труда. Разделение и кооперация труда. Проектирование производственных процессов. Нормирования и условия труда. Командные формы организации труда: основные разновидности, возможности и ограничения функционирования. Функция контроля и ее роль в экономике и социологии труда. Производительность и эффективность труда, ее показатели. Факторы и резервы роста производительности труда.

Общая характеристика социальных процессов в сфере труда. Сущность и структура трудовой адаптации. Личностные и производственные факторы трудовой адаптации, ее виды и этапы. Социальный контроль в сфере труда. Механизмы социального контроля. Виды и основные компоненты контроля трудового поведения. Социальные конфликты в сфере труда. Причины возникновения, стороны конфликта, динамика протекания трудовых конфликтов и механизмы их разрешения. Роль профсоюзов в урегулировании трудовых конфликтов. Функции арбитража в урегулировании трудовых конфликтов.

Основная учебная литература:

1. Белбин Р.М. Команды менеджеров. М., 2003.
2. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник. М.: Инфра-М, Магистр, 2017.
3. Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде. М., Финансы и статистика, 2001.
4. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов. 7-е изд., доп. М.: Норма, 2007.
5. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М.: ГУ ВШЭ, 2001.
6. Кибанов А.Я. и др. Экономика и социология труда: учебник - М.: ИНФРА-М, 2024.
7. Маслова В.М. Экономика и социология труда: теория и практика. М.: Издательский центр ЮРАЙТ – Восток, 2015.
8. Радаев В.В. Экономическая социология: учебное пособие для вузов. М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2005.
9. Тощенко Ж.Т., Цветкова Г.А. Социология труда. Учебник для вузов. – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2012.
10. Фролов С.С. Социология организаций, М., Гардарика, 2001.

Дополнительная литература:

1. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. М.: ЮНИТИ, 2000. 407 с.
2. История социологии (XIX – первая половина XX века). Под ред. В. И. Добренькова – М.: ИНФРА-М, 2004. – 592 с.
3. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / Пер. с англ. под науч. ред. О. И. Шкаратана. М.: ГУ ВШЭ, 2000. 608 с.
4. Маслова В.М. Экономика и социология труда: теория и практика.

М.: Издательский центр ЮРАЙТ – Восток, 2021.

5. Кравченко А.И. Социология: Общий курс: Учебное пособие для вузов. М.: ПЕРСЭ; Логос, 2002.

6. Култыгин В.П. Современные зарубежные социологические концепции: Учебник / Под ред. Т.Н. Юдиной. М.: Изд-во МГСУ “Союз”, 2000.

7. Тернер Дж. Структура социологической теории. М.: Прогресс, 1985.

ПРИМЕРНЫЕ ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ

ПРИМЕРНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К УСТНОМУ СОБЕСЕДОВАНИЮ:

РАЗДЕЛ I. Управление человеческими ресурсами.

1. Понятие и сущность трудового потенциала общества, организации, работника. Методы их оценки

2. Методы и инструменты экономической оценки трудового потенциала организации

3. Роль и деятельность отдела (службы) персонала в старой парадигме (управление персоналом) и новой (управление человеческими ресурсами).

4. Понятие кадровой стратегии современной компании, их основные разновидности и составляющие.

5. Перечислите и дайте краткие содержательные характеристики ролей менеджеров по персоналу по Д. Ульриху.

6. Сравнительный анализ подходов системы функций службы управления персоналом современной организации.

7. Кадровое планирование в организации. Перечислите основные

достоинства и недостатки подбора и отбора персонала «вовне» и «изнутри» компании.

8. Адаптация персонала современной организации: современные разновидности и методы.

9. Феномен обучения работников: классические и современные методы – проблемы и возможности использования.

10. Карьера в организации: основные подходы к понятию, наиболее популярные разновидности и модели построения в современной организации.

11. Деловая оценка персонала: основные подходы и проблемы осуществления. Специфика российских и зарубежных методов деловой оценки персоналом.

12. Управление мотивацией и вовлеченностью персонала: исторический и современные аспекты проблематики.

РАЗДЕЛ II. Организационное поведение.

1. Современные подходы к управлению производительностью труда. Подходы различных научных школ к управлению ростом производительности труда.

2. Управление производительностью труда в ведущих промышленно развитых странах мира. Методы измерения и оценки производительности труда

3. Влияние человеческого капитала на эффективность труда.

4. Особенности натурального, трудового, стоимостного способов измерения производительности труда?

5. Содержание основных показателей измерения и учета эффективности (производительности) труда для отрасли и национальной экономике в целом?

6. Социальные факторы эффективности (производительности) труда.

7. Техника и технологии как факторы эффективности (производительности) труда.
8. Мотивация как фактор повышения производительности и эффективности труда.
9. Оплата труда, как фактор динамики эффективности (производительности) труда
10. Роль руководителя в организации: основные теоретико-методологические подходы и современные стили.
11. Охарактеризуйте понятие и сущность трудового потенциала общества, организации, работника.
12. Раскройте взаимосвязь понятий «трудоу потенциал», «кадровый потенциал», «человеческий капитал».
13. В чем отличие и сходство «трудоу потенциал», «кадрового потенциал», «человеческого капитала»?
14. Какие методы и инструменты используются для экономической оценки трудового потенциал организации?
15. Охарактеризуйте экономические показатели, нормативы и регламенты, используемые в практике управления персоналом.
16. Назовите методы расчета показателей, определения нормативов и разработки регламентов.
17. Дайте характеристику методам анализа трудовых показателей. Популярные модели диагностики и методы изменения организационной культуры.
18. Различные методы стимулирования и мотивации персонала в современной организации.

РАЗДЕЛ III. Экономика и социология труда.

1. Человек и организация – основные социально-экономические

парадигмы.

2. Ролевой аспект деятельности человека в организации: история становления и современная проблематика.

3. Понятие нормы в организации. Влияние различных групповых и организационных факторов на степень удовлетворения человека от выполняемой работы.

4. Групповая деятельность в организации. Модели, описывающие групповую динамику в организации.

5. Типология команд Д. Макинтош-Флетчер и модель жизненного цикла команды Б. Такмана и М. Дженсен; модель жизненного цикла Дж. Катценбаха и Д. Смит.

6. Модель командных ролей Р.М. Белбина. Стадии жизненного цикла команды по В.М. Давыдову. Модель командных ролей Т.Ю. Базарова.

7. Феномен предпринимательства в экономике и социологии труда.

8. Феномены безработицы и миграции в экономике и социологии труда: основные разновидности и современные проблемы.

9. Роль работ К. Маркса и Г. Зиммеля в становлении проблематики экономики и социологии труда.

10. Роль работ Э. Дюркгейма и В. Зомбарта в становлении проблематики экономики и социологии труда.

11. Роль работ М. Вебера и А. Смита в становлении проблематики экономики и социологии труда.

12. Роль работ Р. Кантильона и Ф. фон Хайека; Й. Шумпетера и Т. Веблена в формировании проблематики экономики и социологии труда.