

Утверждаю
Директор
ВШССН (факультета)
МГУ имени М.В.Ломоносова
академик Г.В.Осипов



_____ 20_ г.

**СПИСОК ВОПРОСОВ К ГОСУДАРСТВЕННОМУ ИТОВОГОВОМУ
ЭКЗАМЕНУ 38.04.03 «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ» НАПРАВЛЕННОСТЬ**

(ПРОФИЛЬ) ПОДГОТОВКИ

«УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ И КАДРОВАЯ АНАЛИТИКА»

СПИСОК ВОПРОСОВ К ПЕРВОЙ ЧАСТИ ЭКЗАМЕНА:

1. Способы урегулирования и разрешения организационных конфликтов.
2. Организационные изменения. Бенчмаркинг и реинжиниринг в управлении конфликтами.
3. Объект и предмет стратегического менеджмента.
4. Эволюция стратегического управления (по Ансоффу). Предпринимательский и приростный типы поведения.
5. Внутренние и внешние группы влияния на деятельность компании.
6. Уровни стратегии организации. Приведение в соответствие возможностей рынка, целей и ресурсов компании как цель стратегического менеджмента.
7. Матрица STEP-анализа и SWOT-анализа — общее и различное между ними.
8. Современные представления о содержании мотивации.
9. Современные представления о мотивационных процессах.
10. Связь управления трудом и операционного менеджмента.
11. Отличия команд от других социальных групп: дискуссии и практика управления персоналом.
12. Команды в современных организациях: проблемы формирования.
13. Кадровая политика и ее связь со стратегией организации.
14. Структура нематериальных активов.
15. Результаты интеллектуальной деятельности и средства индивидуализации.
16. Ключевые признаки информационного общества. Цифровая инфраструктура.
17. Функции управленца в условиях цифровой трансформации. ИТ-инфраструктура организации. Информационная инфраструктура компании.
18. Сущность философии вознаграждения, ее основополагающие принципы. Пример основополагающих принципов.
19. Стратегия и содержание вознаграждения. Список конкретных намерений управления вознаграждением.
20. Маркетинг персонала: сущность, цели и задачи.
21. Содержание системы процессного управления и шагов по построению эффективной системы.
22. Сущность и содержание организационной культуры: основные подходы к определению и типологии.
23. HR- аналитика как форма аналитико-консультационной деятельности. Предметное поле HR —аналитики в современных организациях.
24. Система и ее основные составляющие. Ограничения и возможности использования системного анализа при исследовании социальных систем.
25. Эволюция отечественной науки по тематике развития человеческого капитала. Взгляды и основные труды по человеческому капиталу российских ученых: С.А. Дятлов, Р.И. Капелюшников, М.М. Критский, С.А. Курганский, Б.М. Генкин и др.
26. Положительные и отрицательные последствия глобализации для национальных рынков

- труда.
27. Влияние транснациональных компаний на национальные, отраслевые и региональные рынки труда.
 28. Особенности рынка труда. Спрос и предложение на рынке труда.
 29. Уровень жизни населения и показатели его измерения. Закон Энгеля.
 30. Государственная политика занятости. Уровни государственной политики занятости.
 31. Модели политики занятости: российская, европейская, скандинавская, американская, китайская.

СПИСОК ВОПРОСОВ КО ВТОРОЙ ЧАСТИ ЭКЗАМЕНА

1. Методы профилактики и предупреждения конфликтов в организации.
2. Модель оптимального управленческого решения как условие предупреждения конфликтов в организации.
3. Методики сравнения конкурентов на рынке. Анализ затрат конкурентов.
4. Основные методы изучения занятости населения
5. Рациональный предел роста корпорации. Соотношение границ действия рынка и компании (по Р. Коузу).
6. Основные области поведения компании на рынке (Портер).
7. Понятия и факторы занятости населения и безработицы, состав занятого населения и методы изучения занятости
8. Организация бизнес-процессов и мотивация - демотивация сотрудников.
9. Удовлетворенность, лояльность и вовлеченность персонала.
10. Роль службы управления персоналом в системе управления эффективностью труда.
11. Команды, их развитие и роль службы управления персоналом в процессах командообразования.
12. Основные направления кадровой политики компании и их характеристика
13. Реализация принципов устойчивого развития (ESG) в рамках кадровой политики.
14. Оценка стоимости нематериальных активов.
15. HR-Digital или переход рекрутинга в цифровую среду.
16. Изменения в бизнесе: трансформация модели управления и формирование Digital-стратегии.
17. Цель системы вознаграждения. Политика вознаграждения персонала и ее ключевые моменты.
18. Дифференцирующий подход. Кривая жизнеспособности.
19. Основные задачи, решаемые с помощью методов процессного управления.
20. Методы диагностики организационной культуры.
21. Подходы к формированию и управлению организационной культурой: принципы, технологии и проблемы.
22. Феномен, предпосылки, этапы и направления развития HR-аналитики.
23. Расчет показателей экономически активного населения, занятости и безработицы.
24. Преимущества и недостатки экспериментального метода и метода наблюдения при исследовании систем управления.
25. Преимущества и недостатки метода анализа документов и метода социологического опроса при исследовании систем управления.
26. Организационная адаптация: цели, виды, этапы и их содержание. Различные формы организационной адаптации.
27. Деловая карьера: цели, ключевые факторы и основные разновидности. Вопросы планирования карьеры и управления карьерой.
28. Содержание основных показателей измерения и учета эффективности (производительности) труда для отрасли и национальной экономике в целом.
29. Мотивация как фактор повышения производительности и эффективности труда.
30. Современные подходы к управлению производительностью труда.
31. Основные подходы в психодиагностике и их составляющие. Разнообразие методического арсенала психодиагностики.
32. Определение интеллекта современной наукой; основные теории интеллекта. Разновидности тестов на интеллект.
33. Особенности и разновидности личностных опросников и проективных тестов как инструментов психодиагностики.

СПИСОК ВОПРОСОВ ТРЕТЬЕЙ ЧАСТИ ЭКЗАМЕНА

1. Определить среднегодовой уровень и рост производительности труда по плану, если за отчетный год выпущено 40000 штук изделий при численности работающих 1000 человек. В планируемом году предусматривается увеличение объема выпуска изделий в два раза, а численность работающих планируется увеличить до 500 человек.
2. Основные направления развития цифровых технологий в России. Привести примеры следующих HR- технологий: бенчмаркинг; зарплатная аналитика: онлайн-обучение; статистика по вакансиям: HR-скоринг; HR-аналитика.
3. Назовите ключевые принципы для эффективного управления талантами. Изобразите и объясните суть «колеса управления талантами».
4. Месячная тарифная ставка рабочего разряда 16000 руб. Число рабочих дней в месяц составило 22. Продолжительность рабочего дня — 8 час. Определить дневную и часовую тарифную ставку рабочего.
5. Рабочий изготовил 250 деталей при норме выработки 10 деталей в смену. Продолжительность смены 8 час. Часовая тарифная ставка составляет 150 руб. Определите систему оплаты и заработок рабочего.
6. Рабочий в течение месяца обработал и сдал 350 изделий по 40 руб. за штуку и 150 изделий по 60 руб. за штуку. За это время было 8 случаев возврата продукции на исправление. В цехе действует шкала КРІ рабочих за качество продукции, приведенная в таблице. Определите систему оплаты труда и заработок рабочего.

Таблица Шкала КРІ рабочих за качество продукции

Количество случаев возврата продукции в течение месяца на исправление	Размер премии в процентах к сдельному заработку
0	40
1-5	35
6-10	25
11-20	15
Свыше 20	

7. Рабочему-сдельщику установлена норма выработки 80 изделий в месяц. Расценка на одно изделие 200 руб. За месяц норма выполнена рабочим на 110%. По внутризаводскому положению за продукцию, сверх 102% нормы, сдельные расценки повышаются в 1,4 раза. Определите систему оплаты труда и заработок рабочего.
8. Рабочий отработал в течение месяца 168 час. и выполнил нормированное задание. При выполнении нормированного задания выплачивается премия в размере 30%. Часовая тарифная ставка 110 руб. Определить систему оплаты труда и заработную плату рабочего.
9. Сущность подзадач службы персонала: правильный подбор персонала; создание эффективной системы мотивации; уменьшение зависимости компании от персонала. Приведите примеры.
10. Приведите пример привлекательности компании в глазах персонала. Обоснуйте его.
11. На сколько процентов изменится показатель производительности труда в плановом периоде, если за отчетный период продукции выработано на сумму 2500тыс.руб. Численность работающих составляла 1350 человек, в плановом периоде объем вырабатываемой продукции должен возрасти на 6% численность останется без изменения.
12. Составьте программу действия работника организации по ликвидации конфликтной ситуации или по разрешению конфликта между работниками смежных отделов организации.
13. Проанализируйте известный Вам межличностный конфликт и сделайте его карту. Объясните причины возникновения конфликта, мотивацию его участников, их скрытые интересы.
14. Примените методику 7 шагов анализа и оценки ситуации в конфликте для прогнозирования исхода известных Вам конфликтов.
15. В последнее время Вы получаете много жалоб от гостей отеля на качество услуг и персонал ресторана при отеле. Разработайте краткий дизайн исследования путем ответа на вопросы
 - Цель исследования?
 - Кто/что является объектом исследования?
 - Кто/что является предметом исследования?

- Каким образом будет осуществляться сбор данных?
 - Какой инструмент будет использован?
 - Какая будет применена статистическая процедура (или несколько процедур, методов) для получения результатов исследования?
 - Выводы какого рода можно получить на основе анализа результатов исследования?
16. Вы планируете открыть цех по производству пластиковых окон в районном центре, находящемся недалеко от крупного города-миллионника. Среди прочей информации, необходимой для принятия решений по открытию бизнеса, Вам также нужно понять, как Вам искать, привлекать и отбирать персонал для такого предприятия. Разработайте краткий дизайн исследования путем ответов на следующие вопросы:
- Цель исследования?
 - Кто/что является объектом исследования?
 - Кто/что является предметом исследования?
 - Каким образом будет осуществляться сбор данных (методы и инструменты)?
 - Какая будет применена(ы) статистическая процедура для получения результатов исследования?
 - Какие выводы можно будет сделать на основе проведенного анализа результатов исследования?
17. Вы управляете сетью кофеен в крупном городе. Последнее время возросла текучесть персонала в ваших кофейнях. Разработайте краткий дизайн исследования путем ответов на следующие вопросы:
- Цель исследования?
 - Кто/что является объектом исследования?
 - Кто/что является предметом исследования?
 - Каким образом будет осуществляться сбор данных (методы и инструменты)?
 - Какая будет применена(ы) статистическая процедура для получения результатов исследования?
 - Какие выводы можно будет сделать на основе проведенного анализа результатов исследования?
18. Определить показатели производительности труда: среднегодовой, среднедневной и среднечасовой, если за год продукции выработано на сумму 10000 тыс. руб., среднесписочная численность рабочих – 380 человек, количество рабочих дней в году 204, эффективная продолжительность рабочего дня – 8 ч.
19. Фирма, численность персонала которой 60 человек, занимается разработкой программного обеспечения и компьютерных игр. Центральный офис фирмы находится в Москве. Руководство фирмы принимает решение о создании трех филиалов фирмы в других городах. В связи с этим необходимо внести изменения в организационную структуру. Предложите вариант организационной структуры, который будет наиболее адекватен ситуации. Обоснуйте свой ответ.
20. Что собой представляет дивизиональная структура? Приведите примеры. Каковы основные положительные стороны и недостатки этого типа структуры?
21. Фирма, численность персонала которой 1000 человек, занимается производством и продажей кондитерских изделий. Руководство фирмы принимает решение о выходе на рынок с новым для компании продуктом: чипсами и снеками. В связи с этим необходимо внести изменения в организационную структуру. Предложите вариант организационной структуры, который будет наиболее адекватен ситуации. Обоснуйте свой ответ. Нарисуйте возможную схему организационной структуры.
22. Определить производительность труда в плановом и отчетном периодах и динамику роста производительности труда. Объем производства продукции в отчетном году составил 125000 рублей. В плановом году объем производства продукции - 148000 рублей. Численность работающих: в отчетном году - 325 человек, а в планируемом году численность увеличится на 30 человек.
23. Разработайте концепцию положения по привлечению персонала для компании «Газпром».
24. Численность работающих в отчетном году составила 600 человек. С 1 января (плановый период) в эксплуатацию будут введены 10 станков, которые позволят повысить производительность труда, но при этом высвобождаются 21 человек. Определить рост производительности труда в плановом периоде.
25. Трудоемкость изготовления одного изделия составляет 1,5 нормо-час. Эффективный годовой фонд времени одного работающего составляет 1640 часов. Определить трудоемкость работ за год и за месяц, если численность работников по категориям следующая:

- основные рабочие - 50 человек;
- вспомогательные рабочие - 25 человек;
- руководители - 15 человек;
- специалисты - 8 человек;
- служащие - 2 человека.

26. Иван и Петр работают в мастерской по пошиву обуви. Иван затрачивает 4 часа на пошив пары сандалий и 8 часов на пошив пары мокасин, а Петр соответственно 8 и 4 часа. Определитс: 1. Как выглядит кривая производственных возможностей их одновременного труда в течение пятидневной рабочей недели? 2. Как изменится положение кривой производственных возможностей, если Петр освоит навыки Ивана при пошиве сандалий?
27. Общий объем трудозатрат на годовой выпуск продукции (ДСП) – 650000 нормо – часов. Плановый объем выпуска ДСП – 220000 куб.м. Фактические трудозатраты на выпущенную продукцию – 645000 чел.-ч. Фактически выпущено плит – 195000 куб.м. Определить плановую и фактическую трудоемкость 1 куб.м плит. Сделать вывод.
28. Проанализируйте принципиальную схему и особенности федерального законодательного процесса в России
29. Проанализируйте принципиальную схему и особенности федерального бюджетного процесса в России.
30. Принципиальная схема и особенности регионального законодательного процесса в России (на примере конкретного субъекта Российской Федерации).
31. Принципиальная схема и особенности регионального бюджетного процесса в России (на примере конкретного субъекта Российской Федерации).