



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ИРКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ИГУ»)

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
Воско А. И.
«1» октября 2022 г.



ПРОГРАММА
вступительного испытания по направлению
38.04.03 «Управление персоналом»
направленность (профиль) «Цифровые технологии в управлении
персоналом»
для поступающих на направления магистратуры

Иркутск 2022

1. Пояснительная записка

Программа вступительного собеседования в магистратуру по направлению 38.04.03 «Управление персоналом» (направленность (профиль) «Цифровые технологии в управлении персоналом»), составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 38.04.03 «Управление персоналом», утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 августа 2020 г. № 59456, с учетом требований профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06 октября 2015 г. №691н.

Программа содержит перечень вопросов для вступительных испытаний, список рекомендуемой литературы для подготовки, описание формы вступительных испытаний и критериев оценки.

2. Структура вступительного испытания

Вступительные испытания предназначены для определения теоретической и практической подготовленности поступающего в магистратуру абитуриента, и проводятся с целью определения соответствия знаний, умений и навыков требованиям обучения в магистратуре по направлению подготовки.

Вступительные испытания в магистратуру проводятся в форме письменного тестирования.

В тесте имеются следующие типы заданий:

- задание с единичным выбором;
- задание со множественным выбором;
- задание на соответствие.

Задание с единичным выбором содержит закрытый вопрос или утверждение с предложенными вариантами ответов, из которых необходимо выбрать верный.

Множественный выбор включает закрытый вопрос или утверждение с предложенными вариантами ответов, из которых необходимо выбрать несколько верных.

Задание на соответствие содержит список вопросов или утверждений, отображается вместе со списком ответов. Тестируемый должен расставить соответствие между утверждением (вопросом) и ответом.

Цель тестирования – определить готовность и возможность лица, поступающего в магистратуру, освоить выбранную магистерскую программу.

Основные задачи тестирования – проверить уровень знаний абитуриента.

3. Система оценивания вступительного испытания

Результаты вступительных испытаний оцениваются по два балла за каждый вопрос теста. Общее количество вопросов в тесте – 50. Оценка определяется как сложение баллов правильных ответов, полученных во время тестирования. Минимальное количество баллов, необходимое для сдачи вступительных испытаний в магистратуру – не менее 60

Зачисление в магистратуру производится по результатам конкурсного отбора по максимальному количеству баллов.

4. Продолжительность вступительного испытания

Продолжительность тестирования составляет 2 академических часа (90 минут) с момента объявления заданий вступительного испытания.

5. Вопросы для подготовки к вступительному испытанию

Раздел 1. Управление персоналом в системе управления организацией.

Человеческий фактор и его роль в развитии организации. Управление персоналом в системе управления организацией. Субъекты и объекты управления персоналом в организации. Классификация персонала. История

развития науки о труде. Основные этапы развития науки о персонале. Современные концепции управления персоналом. Основные цели и направления деятельности службы управления персоналом (СУП). Штаты и функциональное разделение труда. Организационная структура СУП. Сравнительный анализ функций кадровых служб, работающих по новым и старым технологиям. Расчет численности СУП. Классификация и общая характеристика нормативно-методических документов. Организационно-методические документы.

Раздел 2. Стратегическое управление персоналом.

Стратегическое управление персоналом: цели, задачи и виды. Взаимосвязь стратегии управления организацией и стратегии управления персоналом. Виды стратегий управления персоналом. Кадровое планирование: цели, задачи и виды. Планирование потребности в персонале. Методы расчета численности персонала в организации. Основные подходы к формированию персонала. Факторы, влияющие на процесс найма. Определение вакантных или планируемых рабочих мест. Основные источники и методы подбора претендентов. Процедура отбора кандидатов на должность. Отбор кандидатов по формальным признакам. Проверка профессиональных и личностных качеств претендентов. Собеседование с кандидатами. Процедура найма работника.

Раздел 3. Расстановка и адаптация персонала.

Цели и принципы расстановки персонала. Внутриорганизационные перемещения. Общие понятия об адаптации. Условия успешности адаптации. Управление трудовой адаптацией. Процесс трудовой адаптации с точки зрения работника. Роль оценки в управлении персоналом. Порядок и этапы аттестации сотрудников. Методы оценки персонала в организации: традиционные и современные. Технология Центра оценки. Роль мотивации в повышении эффективности трудовой деятельности. Традиционные системы

компенсаций. Нетрадиционные системы компенсаций. Современные тенденции в области компенсаций.

Раздел 4. Управление развитием персонала.

Роль профессионального потенциала в развитие организации. Концепция непрерывного обучения персонала. Современные методы обучения персонала. Оценка эффективности обучения персонала. Зарубежный опыт развития персонала. Структура карьеры сотрудника. Этапы развития карьеры. Типовые модели карьеры. Стадии деловой жизни человека. Основы планирования карьеры. Управление текучестью персонала. Способы регулирования занятости персонала на предприятии. Процедура сокращения штатов. Методика анализа эффективности системы управления персоналом. Экономическая эффективность управления персоналом. Техническая эффективность управления персоналом. Социальная эффективность управления персоналом. Оценка работы службы управления персоналом.

6. Образец фонда оценочных средств

Задания с единичным выбором. Выберите один правильный ответ

1. "Труд для большинства работников не приносит удовлетворения, это присуще для них качество" это положение характерно для

- а. Классической теории управления персоналом
- б. Теорий человеческих отношений
- в. Теорий человеческих ресурсов

2. Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что

а. функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства;

б. функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства;

в. необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства.

3. Краткосрочный найм за пределами организации, минимальное обучение и повышение квалификации персонала, отбор кадров по профессиональным критериям — это характеристики модели

- а. спортивная команда
- б. человеческий капитал
- в. партнерская (западноевропейская) модель

4. Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом. Выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом

а. использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда;

б. контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия;

в. планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение;

г. найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.

5. При предпринимательской организационной стратегии акцент при найме и отборе делается

а. на поиск инициативных сотрудников с долговременной ориентацией, готовых рисковать и доводить дело до конца;

б. на поиск сотрудников узкой ориентации, без большой приверженности организации на короткое время;

в. на поиск разносторонне развитых сотрудников, ориентированные на достижение больших личных и организационных целей.

6. Основана на социальном партнерстве и коллективном договоре, предоставление руководящих должностей прежде всего своим сотрудникам; создание благоприятных условий труда — это характеристики модели
- а. Партнерская (западноевропейская) модель
 - б. Модель "человеческий капитал" ("крепость").
 - в. Модель "спортивная команда" ("рынок труда")
7. Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия
- а. административные;
 - б. экономические;
 - в. социально-психологические.
8. Какие методы имеют косвенный характер управленческого воздействия
- а. административные;
 - б. экономические и социально - психологические.
 - в. морально - этические
9. К внешним факторам, влияющим на потребность в персонале не относятся
- а. состояние экономики в целом
 - б. политические изменения
 - в. движение персонала
 - г. развитие техники и технологии.
10. Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что
- а. функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства;
 - б. функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства;

в. необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства

11. Принцип первичности функций управления персоналом определяется тем, что

а. состав подсистемы управления персоналом, организационная структура, требования к численности работников зависят от содержания, качества и трудоемкости функций управления персоналом;

б. состав подсистемы управления персоналом, организационная структура, требования к численности работников не зависят от содержания, качества и трудоемкости функций управления персоналом;

в. состав подсистемы управления персоналом, организационная структура, требования к численности работников лишь частично зависят от содержания, качества и трудоемкости функций управления персоналом

12. Структурное местоположение кадровой службы зависит от

а. степени развития и особенностей организации.

б. отраслевой принадлежности предприятия

в. региона, в котором находится предприятие

13. Выделите возможные варианты оргструктурных решений

а. кадровая служба структурно подчинена руководителю по администрированию

б. служба управления персоналом в качестве штабного отдела структурно подчинена общему руководству организации

в. служба управления персоналом в качестве штабного отдела структурно подчинена высшему руководству

г. служба управления персоналом организационно включена в руководство организацией

д. нет верного ответа

е. все ответы верны

14. На практике преобладает делопроизводство

- а. централизованной формы
- б. децентрализованной формы
- в. смешанной формы
- г. все ответы верны

15. Сколько крупных этапов включает процедура планирования потребности в персонале

- а. четыре
- б. два
- в. пять
- г. три
- д. нет

16. Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из возможных кандидатур есть

- а. отбор кандидатов;
- б. найм работника;
- в. подбор кандидатов;
- г. заключение контракта;
- д. привлечение кандидатов.

Задания с множественным выбором. Выберите несколько правильных ответа

17. В настоящее время выделяют следующие группы теорий управления персоналом

- а. классические теории
- б. теории человеческих отношений
- в. кейнсианских теории
- г. теории человеческих ресурсов
- д. теории человеческих запасов

18. Видными представителями классических теорий являются

- а. Ф. Тейлор
 - б. Г. Форд
 - в. Ф. Герцберг
 - г. А. Файоль
19. Авторами теорий человеческих ресурсов являются
- а. А. Маслоу,
 - б. Ф. Герцберг
 - в. Р. Ликарт
20. Главные задачи руководителя согласно классической теории
- а. строгий контроль и наблюдение за подчиненными.
 - б. руководитель должен разложить все задачи на легкодоступные, простые и повторяющиеся операции
 - в. должен информировать подчиненных о планах
21. Основные постулаты теории человеческих отношений
- а. работники стремятся быть полезными и значимыми.
 - б. хотят быть интегрированными и признанными как индивиды.
 - в. более значимы не денежные мотивы
 - г. важно не дело, а деньги
22. Основными функциями подсистемы развития персонала являются
- а. разработка стратегии управления персоналом;
 - б. работа с кадровым резервом;
 - в. переподготовка и повышение квалификации работников;
 - г. планирование и контроль деловой карьеры;
 - д. планирование и прогнозирование персонала;
 - е. организация трудовых отношений.
23. Российская модель характеризуется
- а. патернализм
 - б. ориентированность большинства руководителей на решение проблем организации, а не персонала;

- в. незащищенность квалифицированных работников любого ранга от произвола собственников и администрации
 - г. постоянное повышение квалификации
 - д. участие в прибылях
24. Основными характеристиками модели "человеческий капитал" являются
- а. переменная занятость, при которой персонал делится на временных и постоянных (ядро) работников
 - б. непрерывное образование и повышение квалификации на рабочем месте;
 - в. постоянная ротацию кадров
 - г. связь уровня заработной платы с общеэкономическими условиями;
 - д. преданность работников профессии, а не организации
25. Модель "академия" основные характеристики
- а. опора на собственные кадры и пополнение персонала только за счет молодых специалистов и внутреннее их продвижение
 - б. коллективные результаты труда и вознаграждение
 - в. воспитание лояльности и преданности организации, готовности принять нормы
 - г. ориентация на образование, интеллект
 - д. слабое давление на организацию специалистов извне
26. Что из перечисленного включает концепция управления персоналом
- а. разработку методологии управления персоналом,
 - б. формирование системы управления персоналом
 - в. разработку технологии управления персоналом
 - г. рассмотрение сущности персонала организации как объекта управления
27. Что из перечисленного характеризует систему управления персоналом
- а. формирование целей, функций, организационной структуры управления персоналом

- б. формирование вертикальных и горизонтальных функциональных взаимосвязей руководителей и специалистов
 - в. организация найма
 - г. рассмотрение сущности персонала организации
28. Технология управления персоналом предполагает
- а. организацию найма, отбора, приема персонала,
 - б. деловую оценку,
 - в. управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением,
 - г. управление конфликтами и стрессами
 - д. формирование целей, функций, организационной структуры управления персоналом
29. Основными функциями подсистемы линейного руководства являются
- а. управление организацией в целом;
 - б. управление отдельными функциональными и производственными подразделениями организации
 - в. управление технологическим процессом
30. К функциональным подсистемам организации можно отнести
- а. планирование и маркетинг персонала
 - б. управление наймом и учетом персонала
 - в. управление трудовыми отношениями
 - г. управление увольнениями
31. Управление мотивацией и стимулированием труда персонала предполагает
- а. нормирование и тарификация трудового процесса;
 - б. разработка систем оплаты труда;
 - в. разработка форм участия персонала в прибылях и капитале;
 - г. разработка форм нематериального стимулирования персонала;
 - д. организацию работы с кадровым резервом

32. К принципам, характеризующим требования к формированию системы управления персоналом организации можно отнести
- а. обусловленность функций управления персоналом целям производства
 - б. первичность функций управления персоналом
 - в. оптимальное соотношение управленческих ориентаций
 - г. концентрации
 - д. параллельности
33. К актам организационно методического инструктирования относятся
- а. должностные инструкции
 - б. методические указания и инструкции
 - в. финансово-кредитные нормативы
 - г. трудовые нормативы
34. При расчете необходимой численности штатных работников кадровой службы учитываются следующие факторы
- а. общая численность работников организации;
 - б. конкретные условия и характерные особенности организации
 - в. социальная характеристика организации, структурный состав ее работников
 - г. численность и структура административного аппарата
35. При расчете численности руководителей, специалистов и других служащих организации применяются следующие методы
- а. многофакторного корреляционного анализа
 - б. экономико-математические
 - в. прямого расчета
 - г. статистический
 - д. по трудоемкости работ
36. Трудоемкость работ по управлению персоналом можно определить следующими методами
- а. нормативным,

- б. с помощью фотографии рабочего времени или хронометража,
- в. расчетно-аналитическим,
- г. методом аналогий,
- д. экспертным.
- е. статистическим

37. Основными функциями по документационному обеспечению системы управления персоналом являются

- а. своевременная обработка поступающей и передаваемой документации;
- б. доведение документации до соответствующих работников системы управления персоналом для исполнения;
- в. печатание документов по кадровым вопросам;
- г. регистрация, учет и хранение документов по персоналу;
- д. нет верного ответа

38. Составляющими стратегии управления персоналом являются

- а. условия и охрана труда, техника безопасности персонала;
- б. формы и методы регулирования трудовых отношений;
- в. методы разрешения производственных и социальных конфликтов;
- г. установление норм и принципов этических взаимоотношений в коллективе, разработка кодекса деловой этики

39. Информационное обеспечение включает

- а. оперативную информацию,
- б. нормативно-справочную информацию (НСИ),
- в. классификаторы технико-экономической информации и системы документации
- г. математические методы

40. Стратегия управления персоналом предполагает

- а. определение целей управления персоналом
- б. формирование идеологии и принципов кадровой работы

- в. определение условий для обеспечения баланса между экономической и социальной эффективностью использования трудовых ресурсов в организации.
 - г. обеспечения баланса между экономическими показателями деятельности организации
41. Стратегическое управление персоналом позволяет решать следующие задачи
- а. обеспечение организации необходимым трудовым потенциалом в соответствии с ее стратегией.
 - б. формирование такой внутренней среды организации, в которой внутриорганизационная культура, ценностные ориентации, приоритеты в потребностях стимулируют воспроизводство и реализацию трудового потенциала
 - в. формирование внешней среды организации как источника кадров.
 - г. разрешение противоречий в вопросах централизации - децентрализации управления персоналом.
42. Объектом стратегического управления персоналом является
- а. совокупный трудовой потенциал организации
 - б. технологии и методы управления
 - в. структуры и целевые взаимосвязи
 - г. служба управления персоналом
43. Основные факторы, влияющие на потребность в персонале организации, делятся на
- а. внутриорганизационные
 - б. внешние
 - в. мотивационные
 - г. стимулирующие
44. Как обеспечить эффективную интеграцию нового сотрудника в организацию (указать при необходимости несколько вариантов)

- а. достоверная и полная предварительная информация об организации и подразделении, где предстоит работнику трудиться;
- б. использование испытательного срока для новичка;
- в. регулярные собеседования новичка с руководителем его подразделения и представителем кадровой службы;
- г. введение в должность.

Задания на установление соответствия

45. Установить соответствие между закономерностями управления персоналом и их сущностью

- 1 изменение состава и содержания функций управления персоналом;
- 2 пропорциональность производства и управления.
- 3 оптимальное сочетание централизации и децентрализации управления персоналом;
- 4 системное формирование управления персоналом.
- 5 минимизация числа ступеней управления персоналом.
 - а. с развитием организации, на разных ступенях управления возрастает роль одних функций управления персоналом, снижается других;
 - б. оптимальность соотношения численности работников системы управления персоналом и производственной системы;
 - в. определение степени централизации функций управления персоналом в сочетании с децентрализацией части функций.
 - г. необходимость учета всех возможных взаимосвязей;
 - д. чем меньше уровней управления имеет система управления персоналом, тем она эффективнее работает;

Задания открытой формы. Вставьте пропущенное слово

46. Система теоретико-методологических взглядов на понимание и определение сущности, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов управления персоналом, а также организационно-практических

подходов к формированию механизма ее реализации в конкретных условиях функционирования организаций. ### управления персоналом

47. ### планирование можно определить, как средне ориентированный перенос кадровых стратегий на конкретные проблемы управления персоналом

48. ### политика организации генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач.

49. ### обеспечение — это организация работы с документами, обращающимися в системе управления персоналом.

50. ### обеспечением системы управления персоналом понимается необходимый количественный и качественный состав ее работников

7. Ключ к образцу фонда оценочных средств

1	а
2	б
3	а
4	г
5	а
6	а
7	а
8	б
9	в
10	б
11	а
12	а
13	е
14	в
15	а
16	а
17	а, б, в
18	а, б, в
19	а, б
20	а, б
21	а, б, в
22	б, в, г
23	а, б, в

24	а, б, в
25	а, б, в
26	а, б, в
27	а, б
28	а, б, в, г
29	а, б
30	а, б, в
31	а, б, в, г
32	а, б, в
33	а, б
34	а, б, в
35	а, б, в, д
36	а, б, в, г, д
37	а, б, в, г
38	а, б, в
39	а, б, в
40	а, б, в
41	а, б, г
42	а, б, в
43	а, б
44	а, б, в, г
45	1а, 2б, 3в, 4г, 5д
46	концепция
47	тактическое
48	кадровая
49	документационное
50	кадровым

8. Рекомендуемая литература

а) основная

1. Кибанов, Ардадьон Яковлевич. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : Учеб. пособие / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова ; Гос. ун-т управления, Воронежский гос. ун-т. - М. : Инфра-М, 2007. - 300 с. ; 21 см. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 270-274. - ISBN 978-5-16-002398-4

2. Маслова, Валентина Михайловна. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ [Электронный ресурс] : учебник и практикум / Маслова В.М. - 3-е изд., пер. и доп. - М. : Издательство Юрайт, 2015. - 506 с. - (Бакалавр. Академический

курс). - Режим доступа:<http://www.biblio-online.ru/book/89A4A663-E93B-4901-BC85-9B3129B51643>. - Режим доступа: ЭБС ЮРАЙТ. - 10 доступов. - ISBN 978-5-9916-4636-9 :

3. Управление персоналом [Текст] : учеб. пособие / Гос. ун-т упр. ; ред.: А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская. - 2-е изд., стер. - М. : Экзамен, 2008. - 350 с. ; 21 см. - Библиогр.: с. 347-350. - ISBN 978-5-377-00913-9.

б) дополнительная

1. Дубровин, Игорь Александрович. Экономика труда [Текст] : учебник / И. А. Дубровин, А. С. Каменский. - М. : Дашков и К', 2012. - 229 с. ; 21 см. - (Учебные издания для бакалавров). - Библиогр.: с. 228-229. - ISBN 978-5-394-01349-2

2. Ловчева, М. В. Делопроизводство в кадровой службе [Текст] : учеб.-практ. пособие : учеб. пособие для студ. вузов, обуч. по спец. "Управление персоналом" и "Менеджмент организации" / М. В. Ловчева, Е. Н. Галкина, Е. В. Гурова ; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т упр. - М. : Проспект, 2013. - 78 с. : табл. ; 20 см. - (Управление персоналом: теория и практика). - Авт. указаны на обороте тит. л. - ISBN 978-5-392-10015-6.

9. Программное обеспечение и Интернет-ресурсы

1. devbusiness.ru/development/staff.htm (сайт «Развитие бизнеса.ru» / Кадры и персонал – статьи из журналов)

2. dps.smrtlc.ru/Buz/Buz_0.htm («Гиперэнциклопедия управления персоналом» / «Управление персоналом. Учебник для студентов»)

3. dps.smrtlc.ru/Dist/Dist_0.htm («Гиперэнциклопедия управления персоналом» / «Управление персоналом. Пособие для специалистов»)

4. dps.smrtlc.ru/Kurs/Kurs_0.htm («Гиперэнциклопедия управления персоналом» / «Управление персоналом. Курс лекций для бизнес образования»)

5. dps.smrtlc.ru/Men/M_0.htm («Гиперэнциклопедия управления персоналом» / «Управление персоналом. Пособие для менеджеров»)
6. dps.smrtlc.ru/Od_PM/Od_0.htm («Гиперэнциклопедия управления персоналом» / «Управление персоналом. Учебник для аспирантов»)
7. [www.HR - zonet](http://www.HR-zonet.net)
8. www.gup.ru/comments/profes.html – сайт для тех, кто хотел бы пройти психологический on-line-тест профориентации
9. <http://www.HRM.ru> интернет-сервер Human Resource Management
10. <http://www.hagateway.co.UKCareerBuilder.com> – интернет ресурс США
11. <http://www.recruetersnetwork.com>
12. personnels.chat.ru (сайт «Отдел кадров», статьи из журнала «Управление персоналом»)
13. psymanager.km.ru/personal/ (сервер "Психологические аспекты управления"/ страница «Управление персоналом»)
14. rsuh.by.ru (электронный словарь по управлению персоналом)
15. www.acareer.ru – сайт профориентации, где можно найти описание различных профессий, содержание труда
16. www.amr.ru Ассоциация менеджеров России (АМР)
17. www.apse.ru Ассоциация консультантов по подбору персонала (АКПП)
18. www.argo-soft.ru
19. www.aup.ru (административно-управленческий портал)
20. www.businessstest.ru (сайт «Деловые тесты»)
21. www.chelt.ru (электронная версия журнала «Человек и труд»)
22. www.dist-cons.ru (портал дистанционного консультирования малого бизнеса)

23. www.e-executive.ru/analytics/surveys – статьи-обзоры различных сегментов рынка труда: ресторанный бизнес, нефтяной сектор, туризм, маркетинг и т.д.

24. www.e-executive.ru/analytics/article_888/ – обзор рынка труда США, какие вакансии наиболее востребованы. Статьи для тех, кто хотел бы строить карьеру на Западе.

25. www.headhunter.ru (как найти работу в иностранной фирме)

26. www.hr-guide.com/ (Гид по вопросам управления человеческими ресурсами – зарубежные ресурсы)

27. www.hr.inforser.ru (сервер «Управление персоналом»)

28. www.HRM.ru (специализированный сайт для HR-менеджеров)

29. www.hro.ru/hrm (онлайн-журнал «Управление персоналом»)

30. www.ht.ru – самый популярный сайт профориентации, содержащий тесты, описания профессий, статьи обзора рынка труда и т.д. (психологические технологии для HR-менеджеров)

31. www.hr-zone.net

32. www.human-capital.ru

33. www.ilo.ru (официальный сайт Международной организации труда)

34. www.info.gks.ru (официальные статистические данные Госкомстата РФ)

35. www.iteam.ru/ (сайт «Технологии корпоративного управления»)

36. www.job-today.ru (сайт газеты «Работа для Вас»)

37. www.kadrovik.ru (сайт «Всероссийский кадровый конгресс»)

38. www.psyonline.ru/tests/ – психологический тест профориентации, а также популярные тесты

39. www.personal-mix.ru (научно-практический онлайн-журнал по вопросам управления персоналом «Персонал-микс»)

40. www.rabota.mail.ru – на сайте можно найти много полезной информации о вакансиях, обзоры зарплат и предложений по сферам деятельности

41. www.resume-bank.ru

42. www.rg.ru (сайт «Российской газеты»)

43. www.SuperJob.ru.

51. www.payment.html– «зарплатометр», с помощью которого можно определить, сколько вы стоите на рынке труда

45. www.topcareer.ru

46. www.top-personal.ru (электронная версия журнала «Управление персоналом»)

47. www.uhr.ru (сайт «Человеческие ресурсы Урала»)

48. www.zarplata.com (международный электронный журнал «Оплата труда и мотивация персонала» издательства «RayterInc.»)

49. www.zarplata.ru (электронная версия газеты «Работа и зарплата»)

50. Справочно-правовая система «Кодекс»;

51. Информационно-справочная система «Консультант Плюс», «Гарант»

10. Разработчики программы вступительного испытания

1. Рохин А. В., заведующий кафедрой прикладной информатики и документоведения факультета бизнес-коммуникаций и информатики ИГУ, доктор химических наук;

2. Вильчинская М. А., доцент кафедры предпринимательства и управления в сфере услуг и рекламы факультета бизнес-коммуникаций и информатики ИГУ, кандидат экономических наук.

Данная программа соответствует методическим рекомендациями «О порядке разработки и требованиях к структуре, содержанию и оформлению программ вступительных испытаний», утвержденные ректором от 21.11.2022 г.