

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СИБИРСКИЙ ИНСТИТУТ БИЗНЕСА И ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»**

ОДОБРЕНО:
Решением Ученого Совета
АНОО ВО «СИБИТ»
(протокол от 24.12.2025 № 4)

УТВЕРЖДАЮ
Председатель приемной комиссии
АНОО ВО «СИБИТ»
М.Т. Родионов
20.01.2026 г.



Программа вступительного испытания по дисциплине
ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
на 2026-2027 учебный год

Омск 2026

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИСПЫТАНИЯ

Цель - определить возможности поступающего осваивать основные образовательные программы подготовки бакалавра, реализуемые в АНОО ВО «Сибирский институт бизнеса и информационных технологий» в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами высшего образования.

Задача - определить уровень базовой подготовленности поступающих по предмету «Основы управления персоналом», необходимый для освоения программы бакалавриата.

Вступительные испытания по «Основам управления персоналом» проводятся в форме тестирования с применением дистанционных технологий.

В ходе тестирования поступающему предлагается 50 вопросов в соответствии с программой вступительного испытания. Каждый правильный ответ оценивается в 2 балла. Неверный ответ оценивается в 0 баллов. Таким образом, абитуриент, правильно ответивший на все вопросы, получает 100 баллов.

Результаты вступительных испытаний при приеме на обучение по программам бакалавриата оцениваются по 100-балльной шкале. Минимальное количество, подтверждающее успешное прохождение вступительного испытания утверждается Правилами приёма АНОО ВО «СИБИТ».

ТРЕБОВАНИЯ К УРОВНЮ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА

В результате изучения курса «Основы управления персоналом» абитуриент должен:

- знать основы современной философии и концепций управления персоналом, сущность, задачи, принципы и современные методы управления персоналом;
- знать приемы и способы анализа и разработки концепции управления персоналом, кадровой политики организации, стратегий управления персоналом, трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника;
- знать основы разработки и внедрения требований к должностям, критерии подбора и расстановки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, методы деловой оценки персонала при найме;
- уметь применять теоретические положения методологии управления персоналом в управленческой деятельности, определять цели, методы и принципы построения системы управления персоналом в организации;
- уметь анализировать концепцию управления персоналом, кадровую политику организации, стратегию управления персоналом, трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, отдельного работника и разрабатывать проекты их изменений;
- уметь применять приемы и способы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, программ и процедур

подбора и отбора персонала, методы деловой оценки персонала при найме;

- владеть навыками формирования концептуальных основ управления персоналом, навыками формирования системы методов управления персоналом;

- владеть навыками анализа концепции управления персоналом, кадровой политики организации, стратегий управления персоналом, трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника и разрабатывать проекты их изменений;

- владеть навыками разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, программ и процедур подбора и отбора персонала, методы деловой оценки персонала при найме.

СОДЕРЖАНИЕ ИСПЫТАНИЯ

Тема 1. Человеческие ресурсы в трудовой деятельности

Понятие человеческих ресурсов. Специфика человеческих ресурсов. Человеческие ресурсы и трудовая деятельность. Теории управления о роли человека в организации. Теория человеческого капитала. Виды трудовой деятельности. Социальная политика государства и организации. Социальная роль личности. Социально-трудовые отношения в рыночной экономике: субъекты, предметы, принципы и типы. Система государственного регулирования социально-трудовых отношений. Понятие рынка труда, его особенности и характеристики. Занятость населения, принципы занятости и ее виды. Понятие и виды безработицы. Внутренние рынки труда и занятость персонала. Внутриорганизационное регулирование социально-трудовых отношений.

Тема 2. Управление персоналом в системе современного менеджмента

Социально-экономические основы кадрового менеджмента. Определение эффективности вложений в человеческий капитал. Место кадрового менеджмента в структуре менеджмента организации. Основные модели современного кадрового менеджмента и их характеристика. Службы персонала (человеческих ресурсов) и их функции. Структура управления кадрами. Направления деятельности кадровых подразделений. Профессиональные роли менеджера по персоналу.

Тема 3. Персонал организации как объект управления

Основные понятия и определения в области управления трудовыми ресурсами: трудовые ресурсы, рабочая сила, трудовой потенциал, человек труда. Основные категории населения, входящие в состав трудовых ресурсов: трудоспособное население, экономически активное население, экономически неактивное население. Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов, Персонал и его основные признаки. Структура персонала. Профессионально квалификационная, организационная, функциональная и ролевая структура персонала. Категории персонала. Структура персонала в зависимости от

категорий. Численность персонала организации. Показатели численности персонала. Трудовой потенциал. Основные компоненты трудового потенциала. Качественная характеристика персонала организации. Количественная и качественная оценка трудового потенциала. Движение персонала и его анализ. Высвобождение рабочей силы. Должности и их разновидности. Должностные полномочия, виды должностных полномочий. Должностные инструкции.

Тема 4. Методология управления персоналом организации

Философия управления персоналом. Концепция управления персоналом. Эволюция концепций управления персоналом. Основные закономерности и принципы управления персоналом в организации. Методы управления персоналом организации. Множественность методов управления персоналом. Методы построения системы управления персоналом.

Тема 5. Система управления персоналом организации

Сущность, цели и функции системы управления персоналом организации. Основные подсистемы системы управления персоналом. Состав функциональных подсистем системы управления персоналом. Организационная структура системы управления персоналом. Типологии организационных структур системы управления персоналом. Понятие, стадии и этапы организационного проектирования системы управления персоналом. Характеристика этапов организационного проектирования. Кадровое и документальное обеспечение системы управления персоналом. Информационное и техническое обеспечение системы управления персоналом.

Тема 6. Стратегическое управление персоналом организации

Стратегия управления человеческими ресурсами организации. Составляющие стратегии управления персоналом организации. Система стратегического управления персоналом организации. Взаимосвязь стратегии организации и стратегии управления персоналом. Типы кадровых стратегий. Реализация стратегии управления персоналом. Реализация стратегии управления персоналом в кадровой политике организации. Содержание кадровых процессов при различных типах кадровой политики. Планирование работы с персоналом организации. Содержание кадрового планирования. Кадровый контроллинг и кадровое планирование. Сущность и принципы маркетинга персонала. Основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, методы деловой оценки персонала.

Список рекомендуемой литературы:

1. Зайцева, Т. В. Управление персоналом: учебник / Т.В. Зайцева, А.Т. Зуб. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2025. — 315 с.
2. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации: учебник / А.В. Дейнека. — 3-е изд., стер. — Москва: Дашков и К°, 2022. — 288 с.
3. Федорова Н.В., Минченко О.Ю. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник. - Москва: КРОКУС, 2024. - 423 с.
4. Управление персоналом : учебник и практикум для среднего профессионального образования / под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 406 с.
5. Управление персоналом. Аудит человеческих ресурсов организации: учебник / Москва, Вологда: Инфра-Инженерия, 2025. - 312 с.

Заключительные положения

Настоящая программа вступают в силу с даты утверждения ректором Института и действуют до вступления в силу новой редакции Программы.

Примеры вопросов для тестирования:

1. При планировании потребности в персонале учитывают:

- а) Информацию о квалификации персонала
- б) Статистику движения персонала
- в) Систему планов организации
- г) Все ответы верны

2. Какая функция HR-менеджера включает в себя управление процессом подбора, адаптации, обучения, оценки и развития сотрудников?

- а) Административная функция
- б) Операционное управление человеческими ресурсами
- в) Обеспечение соблюдения трудового законодательства
- г) Стратегическая функция

3. Что является основной целью управления персоналом?

- а) Повышение зарплаты персонала
- б) Обеспечение оптимального использования человеческих ресурсов
- в) Минимизация затрат на персонал
- г) Контроль

4. Что относится к методам оценки персонала?

- а) Аттестация
- б) Тестирование
- в) Интервью
- г) Все перечисленные варианты

5. Какие основные элементы включает в себя система мотивации персонала?

- а) Материальное вознаграждение
- б) Нематериальное вознаграждение
- в) Организационные факторы
- г) Все перечисленные варианты

6. Что из перечисленного относится к функциям HR-менеджера?

- а) Организация корпоративных мероприятий
- б) Проведение оценки персонала
- в) Разработка системы стимулирования
- г) Все перечисленные варианты

7. Что такое адаптация персонала?

- а) Процесс приспособления новых сотрудников к условиям работы
- б) Система обучения и развития персонала
- в) Процесс оценки эффективности работы сотрудников
- г) Организация корпоративных мероприятий

8. Что из перечисленного является примером материальной мотивации?

- а) Премия
- б) Повышение квалификации
- в) Карьерный рост
- г) Корпоративные мероприятия

9. Что означает термин «компетенция» в контексте управления персоналом?

- а) Совокупность знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения работы
- б) Способность к анализу и принятию решений
- в) Лидерские качества
- г) Управленческие навыки

10. Что относится к задачам HR-специалиста на этапе подбора персонала?

- а) Размещение объявлений о вакансиях
- б) Проведение собеседований
- в) Анализ резюме
- г) Все перечисленные варианты

Согласовано:

Проректор по учебной работе



О.М. Борисова