

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ С.А. ЕСЕНИНА»**

**ПРОГРАММА
вступительных испытаний в магистратуру**

Направление подготовки – 38.04.02 **Менеджмент**
Магистерская программа – **Управление человеческими ресурсами**
Квалификация (степень) – магистр

Форма обучения – заочная
Срок освоения ООП – 2,5 года

Составители:

Василенкова О.В., кандидат исторических наук, доцент

Клёнов С.Н., кандидат юридических наук, доцент

Летунов В.Н., кандидат экономических наук, доцент

1. Общие положения

Вступительные испытания по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент проводятся в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в действующей редакции); Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 05 апреля 2017 года № 301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»; Положением о магистерской подготовке (магистратуре) РГУ имени С.А. Есенина от 01 декабря 2017 г., Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (уровень магистратуры) от 30 марта 2015 г. № 322, с изменениями, внесенными Приказом Минобрнауки РФ от 09 сентября 2015 г., № 999 .

К конкурсному отбору на право поступления на специализированную подготовку магистра в университет допускаются лица, успешно завершившие обучение по одной из основных образовательных программ высшего профессионального образования и имеющие диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

Целью вступительного испытания является определение базовых знаний поступающего в магистратуру в объеме подготовки бакалавра или специалиста по данному направлению.

Вступительные испытания в магистратуру проводятся в устной форме в виде комплексного междисциплинарного экзамена.

Программа вступительных испытаний составлена на основе базовых положений следующих учебных дисциплин:

- Основы менеджмента
- Теория менеджмента
- Теория управления
- Основы теории управления
- Основы управления персоналом
- Управление персоналом организации
- Управление человеческими ресурсами
- Управление трудовыми ресурсами
- Организация труда персонала
- Трудовое право
- Основы права
- Правоведение

Материал указанных дисциплин условно объединен в три блока:

Блок 1. Общий менеджмент.

Блок 2. Управление персоналом.

Блок 3. Трудовое право.

2. Общая тематика для подготовки к вступительным испытаниям

Блок 1. Общий менеджмент

- 1. Сущность и содержание теории менеджмента.** История становления и соотношение понятий «менеджмент» и «управление» как науки и практики. Менеджмент как сфера практической деятельности. Многообразие ролей и задач менеджера в организации. Менеджмент в системе междисциплинарных связей. Объект и предмет изучения науки менеджмента.
- 2. Возникновение менеджмента как науки: школа научного менеджмента, школа административного управления.** Научный и традиционный менеджмент. Общие принципы системы научного управления Ф.У.Тейлора. Изучение методов физической работы Ф. и Л.Гилбрет. Фордизм как пример механистической модели организации. Принципы управления А.Файоля и его определение необходимых качеств менеджеров. Учение М.Вебера об идеальной бюрократической организации управления.
- 3. Эволюция науки об управлении: гуманистический подход в менеджменте.** Изучение М.П. Фоллет межличностных отношений в малой группе. Основные выводы Хоторнских экспериментов Э.Мэйо. Концепция «Х» и «У» Д.Мак-Грегора. Развитие принципов школы «человеческих отношений в современных условиях».
- 4. Различные школы теории менеджмента.** Системный и ситуационный подходы к исследованию феномена управления. «Эмпирическая» школа теории организации и управления.
- 5. Развитие менеджмента в России.** Взгляды В.И. Ленина на управление социалистической экономикой. Основоположники российской науки об управлении: А.К. Гастев, А.А. Богданов, О.А. Ерманский, П.М. Керженцев, Н.А. Витке, Е.Ф. Розмирович. Деятельность Центрального института труда (ЦИТ). Развитие науки и практики управления в первые предвоенные пятилетки и во время Великой Отечественной войны. Теория и практика управления в СССР и в 1945 – 1985 гг. Особенности развития теории и практики управления в период перестройки. Реформы 1986 г. и 1991 г.
- 6. Методологические основы менеджмента.** Понятие методологии теории менеджмента. Цель менеджмента как науки. Объект и предмет теории менеджмента. Общая характеристика функций и методов управления. Планирование, организация, мотивация и контроль как основные функции менеджмента. Организационные, административные, экономические и социально-психологические методы.
- 7. Инфраструктура менеджмента.** Понятие инфраструктуры менеджмента. Состав инфраструктуры менеджмента: информационное, материально-техническое, научно-методическое, финансовое, организационное, правовое, кадровое обеспечение управления.
- 8. Управление социально-экономическими системами (организациями).** Понятие организации. Типология организаций. Общие черты организации. Понятие внешней и внутренней среды организации. Миссия организации. Понятие и характеристика целей организации. Классификация целей.
- 9. Организационные отношения в системе менеджмента.** Понятие организационной структуры управления. Структурное подразделение, звено системы управления, отношения управления, орган управления; линейное и функциональное разделение труда. Основные виды оргструктур: линейная, линейно-функциональная, линейно-штабная, функциональная, матричная, дивизиональная. Новые типы организаций. Организационно-правовые формы. Понятия «хозяйствующий субъект», «юридическое лицо». Коммерческие и некоммерческие организации.
- 10. Социофакторы и этика менеджмента.** Понятие этики и профессиональной этики. Особенности профессиональной этики менеджера. Деловой этикет менеджера.

Социальная ответственность бизнеса. Соотношение юридической и социальной ответственности. Корпоративная социальная ответственность.

11. Национальные особенности менеджмента. Особенности восприятия процесса управления различными культурами и народами. Традиционная классификация менеджмента: американский, японский и западноевропейский менеджмент. Отличительные черты американского менеджмента. Специфика японского менеджмента. Особенности западноевропейского менеджмента.

12. Стратегические и тактические планы в системе менеджмента. Планирование как одна из базовых функций управления. Разновидности планирования. Содержание и функции стратегического планирования в менеджменте.

13. Моделирование ситуаций и разработка решений. Организационное управленческое решение: сущность, разновидности, качество. Структура управленческого решения: подготовка, принятие, исполнение и контроль. Рациональный и интуитивный подходы к выработке управленческого решения. Коллективные и индивидуальные решения.

14. Регулирование и контроль в системе менеджмента. Контроль и властные отношения в компании. Виды контроля. Предварительный, текущий и итоговый контроль. Этапы процесса контроля.

15. Управление коммуникациями. Система организационных коммуникаций. Разновидности коммуникаций в организации: вертикальные и горизонтальные; односторонние и двусторонние. Понятие внутренней и внешней коммуникации. Формальные и неформальные организационные коммуникации. Этапы коммуникационного процесса. Обратная связь в менеджменте. Понятие коллектива, его признаки. Понятие организационной культуры. Функции и свойства организационной культуры. Классификация организационных культур (У. Оучи, Р. Акофф, С. Хонди, В. Сате).

16. Динамика групп и лидерство в системе менеджмента. Соотношение понятий «индивид», «индивидуальность», «личность». Основные качества личности: направленность личности, способности, темперамент, характер. Личность и ее окружение. Статус: предписанный и приобретенный, официальный и неофициальный. Роли личности в организации, ролевой конфликт. Факторы, влияющие на поведение личности в организации.

17. Руководство: власть и партнерство. Феномен власти в менеджменте. Соотношение власти и авторитета в организации. Понятие баланса власти. Власть руководителя и власть подчиненных. Соотношение власти и ответственности в организации. Виды власти по М.Веберу.

18. Стиль менеджмента и имидж менеджера. Понятие руководства и лидерства в менеджменте: сходство и различие. Формальное и неформальное лидерство. Стили руководства в работах К.Левина. Базовые стили лидерства в исследованиях Р. Лайкерта. Стиль, ориентированный на интересы производства и стиль, ориентированный на интересы человека. Управленческая решетка Р.Блейка и Дж.Моутон как пример нормативного подхода в оценке эффективности руководства. Шкала лидерского поведения Р.Танненбаума - В.Шмидта. Ситуационный подход к феномену лидерства в менеджменте. Модель Ф.Фидлера. Концепция П.Херси и К.Бланшар. Инструментальный подход - «путь-цель» Т.Митчела - Р.Хауса. Модель принятия решений В.Врума - Ф.Йеттона.

19. Управление конфликтами в менеджменте. Конфликты в современном менеджменте: модели и концепции. Схема организационного конфликта; его структура и функции. Классификация противоречий, лежащих в основе социальных конфликтов. Разрешение конфликта: стратегии, способы и приемы.

20. Факторы эффективности менеджмента. Понятие и социально-экономическая сущность эффективности менеджмента. Экономический эффект, социально-экономический и социальный. Критерии и методы оценки эффективности управления. Количественные и качественные критерии оценки эффективности. Пути повышения эффективности управления.

Литература

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: учебник. М.: Магистр, Инфра-М, 2011. – 576 с.
2. Герчикова И.Н. Менеджмент: учебник Рек.Мин. обр.РФ. – 4-е изд.перераб. и доп. – М.: Юнити-Дана, 2012. – 512с.
3. Дорофеев В.Д., Шмелева А.Н., Шестопад Н.Ю. Менеджмент: Учебное пособие. – М.: Инфра-М, 2012. – 440 с.
4. Семенов А.К., Набоков В.И. Основы менеджмента: Учебник. М.: «Дашков и К», 2011.
5. Тебекин А.В., Касаев Б.С. Менеджмент организации: учебник. М.: КНОРУС, 2006.
6. Маршев В.И. История управленческой мысли: Учебник. М.: ИНФРА – М, 2011.
7. Менеджмент: учебник /кол. Авторы; под ред. М.Л. Разу. М.: КНОРУС, 2009.

Блок 2. Управление персоналом

1. Определение трудовых ресурсов. Структура трудовых ресурсов.

Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория. Трудоспособное и экономически активное население. Экономически неактивное население и его составляющие. Структурный состав трудовых ресурсов по различным основаниям. Общие подходы к процессу управления трудовыми ресурсами.

2. Государственная система управления трудовыми ресурсами.

Социальная политика государства в области управления трудовыми ресурсами. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала. Субъекты социально-трудовых отношений. Характеристики рынка труда. Управление занятостью населения. Федеральные и региональные программы занятости населения. Безработица. Система управления трудовыми ресурсами на государственном уровне. Деятельность Международной организации труда (МОТ).

3. Персонал как объект управленческой деятельности.

Организация и кадровый менеджмент. Предмет, субъект и объект кадрового менеджмента. Особенности персонала как объекта управления. Ключевые задачи управления персоналом организации. Содержание базовых функций управления персоналом.

4. Становление профессиональной деятельности HR-менеджеров.

Исторические корни современных HR-менеджеров в России. Кадровая работа в советский период. Кадровики в эпоху перестройки. Деятельность менеджеров по персоналу в 90-е годы. Функционал современных кадровых служб. Требования к HR – менеджерам сегодня.

5. Философия и концепция кадрового менеджмента.

Философия управления персоналом и философия организации. Концепция управления персоналом: методология, система и технология управления персоналом. Основные характеристики управления работниками: миссия, стратегия, корпоративная культура, кадровая политика, трудовой потенциал, штатный состав. Принципы управления персоналом. Принципы построения системы управления персоналом в американских, японских, западноевропейских корпорациях. Основные принципы этики делового общения в работе менеджера по персоналу.

6. Методы управления персоналом организации.

Общая характеристика методов воздействия и управления в работе менеджера по персоналу. Экономические методы, организационно-распорядительные методы,

социально-психологические методы. Автоматизированные методы управления. Программно-целевые и проблемно-ориентированные методы управления.

7. Организационное проектирование и структура системы управления персоналом.

Понятие и содержание системы управления персоналом. Этапы организационного проектирования системы кадрового менеджмента. Функциональные подсистемы. Организационная структура кадровой службы. Позиции кадровой службы в реализации функций управления персоналом. Правовое, нормативное, информационно-технологическое и методическое обеспечение процесса управления персоналом.

8. Кадровая политика и стратегия управления персоналом организации.

Содержание и основные задачи кадровой политики. Место кадровой политики в системе управления персоналом. Общие требования к кадровой политике в современных условиях. Анализ кадровой ситуации. Формирование кадровой политики. Условия разработки и реализации кадровой политики. Основные элементы кадровой политики. Жизненный цикл персонала. Типы кадровой политики. Черты и составляющие стратегий управления персоналом. Долгосрочный характер связь со стратегией организации. Особенности кадровой политики в различных стратегиях организации. Практические действия HR-менеджеров при реализации различных стратегий организации. Эффективность кадровых стратегий.

9. Основы кадрового планирования.

Понятие, назначение и задачи кадрового планирования. Виды кадрового планирования. Этапы маркетинга персонала. Проектирование структуры управления. Показатели эффективности структуры управления. Планирование потребности в персонале. Расчет численности персонала. Нормативная база кадрового планирования. Нормы и нормативы расчета численности персонала. Организационная структура. Штатное расписание. Положения о подразделениях и должностные инструкции. Профессиограмма.

10. Технология найма персонала.

Понятие найма персонала. Основные составляющие процесса найма: привлечение, отбор, прием работников. Многообразие методов и источников поиска и привлечение сотрудников. Виды отборочных испытаний. Составление резюме. Варианты проведения собеседования. Правила приема на работу. Основы кадрового делопроизводства.

11. Организация труда персонала.

Сущность организации труда и необходимость ее совершенствования на научной основе. Научная организация труда – понятие, содержание, задачи и принципы. Регламентация и проектирование организации труда. Разделение и кооперация труда. Организация рабочих мест и создание благоприятных условий труда. Основные задачи, объекты и методы нормирования труда.

12. Сущность, методы и виды адаптация персонала.

Понятие трудовой адаптации персонала. Управление трудовой адаптацией персонала. Виды и этапы адаптации. Механизмы и инструменты адаптации. Наставничество и коучинг в системе адаптации новых сотрудников. Деловая оценка по итогам адаптационного периода. Организационные меры, сокращающие время адаптации. Обоснование затрат на адаптацию работников.

13. Обучение персонала организации и оценка эффективности.

Сущность и процедура профессионального обучения персонала. Основы разработки и построения непрерывной системы обучения. Выявление потребности в обучении и развитии персонала. Виды, формы и методы обучения персонала. Технологию и принципы получения обратной связи в процессе обучения персонала. Методы оценки экономической и социальной эффективности программ профессионального развития. Рынок образовательных и консалтинговых услуг в области работы с персоналом.

14. Управление служебно-профессиональным продвижением.

Понятие деловой карьерой. Профессиональная и внутриорганизационная карьера. Вертикальные и горизонтальные перемещения. Типовые модели карьеры. Проблемы развития карьеры на разных этапах. Управление карьерой: основные процедуры. Планирование карьеры. Условия реализации плана развития карьеры. Особенности управления карьерой работников. Ориентация кадровой политики организации. Работа с кадровым резервом. Резерв на замещение руководящих должностей.

15. Управление организационным поведением и неформальными отношениями в организации.

Организация и организационное поведение в системе менеджмента организации. Организационное поведение как составная часть экономического поведения. Личность в организации. Группа и групповое поведение в организации. Процедура управления организационным поведением. Взаимоотношения с персоналом. Конфликты в организации. Лидерство, управление командой и организационная культура. Формирование команды. Особенности и технология конструирования команды (team building). Неформальные связи, неформальные группы и «серые кардиналы» в организации. Управление системой неформальных отношений в организации.

16. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала.

Мотивация как функция и технология управления персоналом: понятие, сущность, значение. Различные трактовки термина «мотивация» в менеджменте. Соотношение потребностей, мотивов, стимулов, интересов и целей. Сущность стимулирования. Характеристика систем и методов стимулирования. Содержательные (иерархия потребностей А. Маслоу, двухфакторная теория Ф. Герцберга, мотивационная теория Д. Мак-Клелланда) и процессуальные (теория ожидания В. Врума, теория справедливости С. Адамса, модель Л.Портера - Э.Лоулера) теории мотивации. Ситуационная природа вознаграждения индивида в организации. Социальные роли и социальные статусы, их место в системе трудовой мотивации работника. Современные механизмы обеспечения справедливости в организации.

17. Использование социологических и психологических методов в работе менеджера по персоналу.

Построение программы исследования. Общая характеристика методов сбора первичной информации. Социологические и психологические методы. Опрос (анкетирование, интервьюирование), метод экспертной оценки, социометрия, наблюдение, анализ документов, эксперимент, фокус-группа. Тестирование. Разнообразие тестовых методик. Организационный тренинг. Деловая игра. Типология деловых игр. Формы общения в деловой игре. Эффект непосредственной обратной связи. Результативность деловой игры.

18. Социальная защита персонала.

Сущность социальной защиты. Важнейшие гарантии трудового законодательства. Социальный пакет. Нормативная база социальной защиты. Расширенная система социальных гарантий в организации. Социальная политика организации. Социальное партнерство. Особенности и базовые принципы социального партнерства. Коллективный договор. Социальные программы. Социальная ответственность бизнеса.

19. Кадровый аудит организации.

Сущность, основные принципы и цели кадрового аудита. Основные направления кадрового аудита. Оценка корпоративной культуры организации, корпоративного управления, кадровой политики организации, безопасности персонала, эффективности использования персонала, социально-психологического климата, системы поощрений и компенсационных программ, системы профессионального развития персонала. Процесс кадрового аудита. Формирование набора рабочих стандартов, выбор и заполнение учетных форм, выявление и оценка отклонений, составление аудиторского заключения. Этапы кадрового аудита по основным направлениям. Учет и оценка результатов труда персонала. Оценка затрат на персонал. Основные статьи расходов. Эффективность затрат

на обучение. Срок амортизации работника. Кадровая статистика. Документальное обеспечение управления персоналом. Организация учета личного состава.

20. Технология работы с увольняемым персоналом.

Высвобождение персонала. Классификация видов увольнения. Работа с увольняемым персоналом (outplacement) при разных инициативах увольнения. Заключительное интервью, работа психолога, помощь в трудоустройстве, скользящее пенсионирование. Программы управления сокращениями (планирование высвобождения персонала): своевременные перемещения работников внутри организации; превентивная переподготовка работников; прекращение приема на вакантные рабочие места; социально-ориентированный отбор кандидатов на увольнение. Виды программ по высвобождению персонала. Зарубежный опыт аутплейсмента. Работа российских HR-менеджеров по высвобождению персонала. Занятость и безработица в России и за рубежом.

Литература

1. Базаров А.Ю., Еремин Б.Л. Управление персоналом: Учебник для вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ–ДАНА, 2009. – 560 с.
2. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: Учебное пособие. – 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Инфра-М, 2011. – 352 с.
3. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами: Учебник («Учебники для программы MBA»). – М.: НИЦ, ИНФРА-М, 2013. – 235 с.
4. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп.- М.: Инфра-М, 2013. – 447 с.
5. Шлендер П.Э. Управление персоналом организации: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, Вузовский учебник, 2012. – 398 с.

Блок 3. Трудовое право

1. Понятие, предмет, метод и система трудового права. Понятие труда, его общественной организации, отрасли и предмета трудового права. Метод трудового права. Сфера действия трудового права. Роль и функции трудового права. Цели и задачи трудового законодательства. Система отрасли и система науки трудового права. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в пространстве и во времени.

2. Источники трудового права России. Понятия источников трудового права и их системы. Классификация источников трудового права. Общая характеристика важнейших источников трудового права. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

3. Субъекты трудового права. Понятие и виды субъектов трудового права, их правового статуса.

4. Правоотношения сферы трудового права. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке. Исчисление сроков в сфере трудовых правоотношений. Особенности регулирования труда отдельных категорий граждан.

5. Трудовые отношения. Основания возникновения трудовых отношений. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате избрания на должность. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате избрания по конкурсу. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности.

Стороны трудовых отношений. Основные права и обязанности работника. Основные права и обязанности работодателя.

6. Социальное партнерство в сфере труда, коллективный договор и социально-партнерские соглашения. Общие понятия, стороны, органы, система и формы социального партнерства. Коллективные переговоры. Коллективный договор. Социально-партнерские соглашения.

7. Трудовой договор. Понятие, содержание, порядок заключения трудового договора, его стороны и значение. Виды трудовых договоров. Защита персональных данных работника. Изменение и прекращение трудового договора. Увольнение работников и его порядок.

8. Рабочее время. Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени. Сокращенная продолжительность рабочего времени. Неполное рабочее время. Продолжительность ежедневной работы (смены). Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней. Работа в ночное время. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Сверхурочная работа. Режим рабочего времени.

9. Время отдыха. Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в работе. Выходные и нерабочие праздничные дни. Отпуска: виды, продолжительность и порядок предоставления.

10. Оплата и нормирование труда. Понятие заработной платы и методы ее правового регулирования. Системы и формы заработной платы. Минимальная заработная плата. Нормирование труда. Тарифная ставка. Основные государственные гарантии по оплате труда работников.

11. Гарантии и компенсации. Понятие гарантий и компенсаций. Случаи предоставления гарантий и компенсаций: при направлении в служебные командировки; при переезде на работу в другую местность; при исполнении государственных или общественных обязанностей; при совмещении работы с обучением; при вынужденном прекращении работы не по вине работника; при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска; в некоторых случаях прекращения трудового договора; в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника. Особые случаи предоставления гарантий и компенсаций.

12. Трудовой распорядок и дисциплина труда. Понятие и значение дисциплины труда и методы ее обеспечения. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Основные трудовые обязанности работника и работодателя в сфере дисциплины труда. Меры поощрения за успехи в труде. Дисциплинарная ответственность и ее виды. Дисциплинарные взыскания: виды, порядок применения и снятия. Особенности привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников.

13. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Ученический договор

14. Охрана труда. Понятие, содержание и значение охраны труда. Основные направления государственной политики в области охраны труда. Законодательство об охране труда. Организация и обеспечение охраны труда и техники безопасности. Расследование и учет несчастных случаев на производстве. Правила особой охраны труда некоторых категорий работников.

15. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения. Понятие материальной ответственности. Обязанность стороны трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора. Условия наступления

материальной ответственности стороны трудового договора. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный производству. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику.

16. Защита трудовых прав работников. Понятие защиты трудовых прав работников и ее способы. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и охраной труда, его органы, их задачи и полномочия. Защита профсоюзами трудовых прав работников. Самозащита работниками своих трудовых прав.

17. Трудовые споры и порядок их разрешения. Понятие, виды и причины трудовых споров. Нормативные акты и органы по рассмотрению трудовых споров, принципы их рассмотрения. ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

18. Индивидуальные трудовые споры. Порядок рассмотрения и исполнения решений по индивидуальным трудовым спорам. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

19. Коллективные трудовые споры. Понятие и виды коллективных трудовых споров. Органы по рассмотрению коллективных трудовых споров. Этапы и порядок примирительных процедур решения коллективных трудовых споров. Право на забастовку и его реализация. Правовые последствия законной и незаконной забастовок.

20. Международно-правовое регулирование труда. Понятие международно-правового регулирования труда, его субъекты. Источники международного трудового права. Международно-правовое регулирование актами Международной Организации Труда занятости, условия и охраны труда.

Литература

1. Конституция Российской Федерации от 25 декабря 1993 года.
2. Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женева 18.06.1998).
3. Трудовой Кодекс Российской Федерации, с изм. от 29.12.2004 № 201-ФЗ, 15.03.2005 № 3-П, 11.07.2006 N 213-О. ИПС «Консультант Плюс».
4. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Отв. ред. Орловский Ю. П. – М.: Инфра-М, 2009. – 905 с.
5. Трудовое право. Учебник / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. М. Проспект, 2008. – 600с.
6. Трудовое право России. Учебник для вузов / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова .- 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Норма, 2008. - 656 с.
7. Трудовое право России. Учебник/отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. М. Контракт: ИНФРА-М, 2010. – 608 с.

3. Критерии оценивания

Ответ оценивается по 100-балльной шкале. При ответе абитуриент должен представить суть того или иного подхода по рассматриваемой проблеме или явлению с научной точки зрения.

Итоговые показатели вступительного экзамена складываются из суммы баллов:

- владение общей терминологией – 0-10 балла;
- системность изложения материала – 0-10 балла;
- культура речи – 0-10 балла;
- полнота ответа – 0-35 балла;
- содержание ответа – 0-35 баллов.

Максимальное количество баллов в целом за ответ – 100. Граница положительной оценки – 50 баллов.