

СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
імені Володимира Даля  
Кафедра економіки і підприємництва



**Затверджую**

Голова приймальної комісії

О.В. Поркуян

«    »

2017 р.

**ПРОГРАМА ДОДАТКОВОГО ФАХОВОГО ВСТУПНОГО  
ВИПРОБУВАННЯ**

для осіб, які вступають на навчання за освітньо-професійними програмами  
підготовки МАГІСТРІВ  
зі спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»,  
спеціалізація 07601 «Управління персоналом та економіка праці» на базі  
раніше здобутого освітньо-кваліфікаційного ступеня бакалавр за іншою  
спеціальністю

Сєвєродонецьк, 2017

Пояснювальна записка складається з:

- програми фахових вступних випробувань;
- вимог до рівня підготовки вступників;
- переліку рекомендованої літератури;
- критеріїв оцінювання;
- порядку проведення фахового випробування.

РОЗРОБНИКИ ПРОГРАМИ:

проф., д.е.н. Чернявська Є.І.

доц., к.е.н. Гнатенко І. А.

## 1. Програма додаткового фахового вступного випробування за освітньо-кваліфікаційним рівнем «магістр»

Програма розроблена на підставі програми державної атестації студентів СНУ ім. В. Даля спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність», спеціалізація 07601 «Управління персоналом та економіка праці» за освітньо-кваліфікаційним рівнем «бакалавр»

**Макроекономіка.** Предмет, методи та функції макроекономіки. Макроекономічні показники в системі національних рахунків. Макроекономічна модель кругообороту ресурсів, продуктів і доходів. Сукупний попит та сукупна пропозиція. Споживання, заощадження та інвестиції. Ринок благ та його рівновага. Ринок грошей і проблеми його рівноваги. Макроекономічна нестабільність. Циклічність економічного розвитку. Інфляція та безробіття. Економічне зростання. Держава в системі макроекономічного регулювання. Грошово-кредитна політика. Фіскальна політика. Макроекономічна політика у відкритій економіці.

**Ринок праці.** Визначення категорії "ринок праці". Основні суб'єкти та об'єкти на ринку праці. Умови виникнення та ефективного функціонування ринку праці. Види ринку праці. Моделі ринку праці. Функції ринку праці. Державне регулювання зайнятості. Регулювання зайнятості в різних моделях ринку праці, механізми регулювання зайнятості. Соціальний захист від безробіття, статус безробітного, моделі захисту від безробіття, принципи розрахунку допомоги по безробіттю, принципи та нормативно-правове забезпечення державного регулювання зайнятості в Україні. Напрями запобігання безробіттю. Інформаційне забезпечення державного регулювання зайнятості. Поняття жорсткості та гнучкості ринку праці, гнучкість витрат на робочу силу, гнучкі форми зайнятості та використання робочого часу, організаційно-правові аспекти жорсткості ринку праці. Міжнародна трудова міграція. Міжнародна організація праці та її напрями діяльності.

**Управління персоналом.** Управління персоналом. Стратегія та політика управління персоналом. Формування організаційної культури управління персоналом. Ресурсне забезпечення управління персоналом. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом. Кадрове діловодство. Планування та розвиток персоналу. Методи управління персоналом. Мотивація та стимулювання. Соціальне партнерство.

Ефективність використання персоналу. Управління процесами руху персоналу. Плинність працівників. Аспекти лідерства. Теорії та практики керування персоналом різноманітних організацій, що функціонують у сфері економіки України тощо.

**Економіка праці і соціально-трудова відносинами.** Соціально-трудова відносинами та їх сутність. Еволюція поглядів на категорію «праця». Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства. Структура і показники оцінки трудового потенціалу. Соціально-трудова відносинами як система. Суперечності у соціально-трудова відносинами. Соціальне партнерство та його функціонування в Україні. Структура, механізм функціонування та регулювання ринку праці. Соціально-трудова відносинами зайнятості. Організація і нормування праці. Трудовий процес: сутність, класифікація та його раціоналізація. Якість норм праці. Аналіз використання норм праці та порядок їх перегляду. Продуктивність та ефективність праці. Політика доходів та оплати праці. Методичні основи планування продуктивності праці. Аналіз, звітність і аудит у сфері праці. Моніторинг соціально-трудова сфери як інструмент регулювання соціально-трудова відносинами. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудова відносинами.

## 2. Вимоги до рівня підготовки вступників

### Учасник іспиту повинен:

#### Знати:

- сутність соціально-трудових відносин;
- основні засади та цілі функціонування Міжнародної організації праці;
- структуру та показники оцінки трудового потенціалу;
- визначення організації як соціального інституту і об'єкту управління;
- цілі, об'єкт, суб'єкту управління персоналом;
- класифікаційні признаки структури персоналу;
- функції управління персоналом;
- принципи управління персоналом;
- сутність кадрової стратегії та політики управління персоналом та принципи її формування;
- нормативно-правову базу управління персоналом;
- науково-методичне, інформаційне, кадрове, матеріально-технічне, фінансове забезпечення управління персоналом;
- типи особистостей в управлінні персоналом;
- аспекти формування колективу;
- концепції лідерства;
- соціально-психологічні аспекти трудової поведінки персоналу;
- сутність конфліктів та методів їх вирішення;
- етику міжособистісних взаємовідносин ділового спілкування;
- умови виникнення та ефективного функціонування ринку праці;
- види кон'юнктури ринку праці;
- механізм регулювання ринку праці;
- функції ринку праці;
- сутність ефективності управління персоналом тощо.

#### Уміти:

- оцінювати трудовий потенціал установи;
- проводити моніторинг соціально-трудової сфери;
- оцінювати основні проблеми управління персоналом на підприємстві;
- формувати кадрову стратегію та політику управління персоналом на основі основних принципів;
- орієнтуватися у нормативно-правовій базі соціально-трудових відносин, ринку праці та управління персоналом;

- оцінювати та забезпечувати науково-методичне, інформаційне, кадрове, матеріально-технічне, фінансове забезпечення управління персоналом;
  - управляти персоналом в залежності від типів особистості;
  - удосконалювати соціально-психологічний клімат в організації;
  - вирішувати конфліктні ситуації в процесі праці;
  - формувати міжособистісні взаємовідносини на основі етики ділового спілкування;
  - працювати з кадровою документацією;
  - застосовувати методи професійного добору кадрів та розвитку персоналу;
  - визначати ефективні напрями розвитку персоналу;
  - управляти рухом персоналу;
  - аналізувати співвідношення попиту та пропозиції робочої сили;
  - аналізувати зайнятість населення за сферами економічної діяльності, формами власності тощо;
  - аналізувати продуктивність праці, рівень оплати праці, використання робочого часу, вивільнення робочої сили;
  - аналізувати структуру зайнятості та безробіття.

### 3. Перелік рекомендованої літератури

1. Адамчук В.В., Романов О.В., Сорокина И.Е. Экономика и социология труда. — М.: ЮНИТИ, 2001. — 407 с.
2. Аудит персоналу: навчальний посібник / за ред. проф. Лук'янченко Н.Д. — Донецьк: вид-во ДонНУ, 2011. — 389 с.
3. Богіня Д.Л. Основи економіки праці. — К.: Знання-Прес, 2000.— 313 с.
4. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості: Навч. посібник / В.С. Васильченко. — К.: КНЕУ, 2003. — 252 с.
5. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учеб. — М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. — 688с.
6. Віденко А.Н. Сучасне діловодство: Навч. посібник. — 2-ге вид., перероб. і доп. — К.: Либідь, 2000. — 384 с.
7. Владимірова Л.П. Экономика труда. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Дом "Дашкова и К", 2002. — 300 с.
8. Волгин Н.А. Социальная политика. Учебник / Под общ.ред. Н.А. Волгина. — М.: Издательство «Экзамен», 2003. — 736 с.
9. Волкова О.В. Ринок праці: Навчальний посібник / О.В. Волкова. — К.: Центр учбової літератури, 2007. - 624 с.
10. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. — М.: Нор-ма- Инфра, 2000. — 412 с.
11. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: Учебное пособие для вузов. — Н.Новгород: НИМБ, 2003. — 303 с.
12. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [Електронний ресурс] Режим доступу:<http://www.rada.gov.ua>].
13. Закон України «Про зайнятість населення» [Електронний ресурс] Режим доступу:<http://www.rada.gov.ua>].
14. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс] Режим доступу:<http://www.rada.gov.ua>].
15. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник.-К.: КНЕУ, 2005. - 337 с.
16. Маршавін Д., Беляєва С., Мручковська Е. Діяльність державної служби зайнятості з попередження нерегульованої зовнішньої трудової міграції, протидії торгівлі людьми та ліквідації дитячої праці: Навч. посібн/ Маршавін Д., Беляєва С., Мручковська Е. — К.: Міленіум, 2007. — 312 с.
17. Маршавін Ю. М., Фокас Л.М., Ляміна Л.Є., Маршавін Д.Ю.. Єдина технологія надання соціальних послуг центрами зайнятості України / Ю. М. Маршавін, Л.М. Фокас, Л.Є. Ляміна, Д.Ю. Маршавін.. — Київ. — 2010. — 515 с.
18. Маршавін Ю., Ляміна Л., Фокас Л. Методичні рекомендації щодо надання центрами зайнятості соціальних послуг роботодавцям / Маршавін Ю., Ляміна Л., Фокас Л.. — К.: ІПК ДСЗУ, 2004. — 56 с.

19. Менеджмент персоналу: Навчал. посіб. Вид. 2-ге, без змін / В. М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред.. В.М. Данюка, В.М. Леюха. – К.: КНЕУ, 2006. – 398 с.
20. Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни “Менеджмент персоналу” / Т. Перегудова. – Л., 2012. – с. 139.
21. Петюх В.М. Ринок праці: Навч. посібник / В.М. Петюх. – К.: КНЕУ, 1999. – 288 с.
22. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу. Навчальний посібник. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.
23. Статистичний збірник «Економічна активність населення України» [Електронний ресурс]. – Режим доступу:<http://ukrstat.gov.ua/>
24. Статистичний збірник «Праця України» [Електронний ресурс]. – Режим доступу:<http://ukrstat.gov.ua/>
25. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред.. А.Я Кибанова. – 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2009.-638 с.
26. Цимбалюк С.О. Технології управління персоналом: навч. посіб. / С.О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2009. – 399 с.



#### 4. Критерії оцінювання

Оцінювання рівня підготовки, тобто знань і умінь вступника, відбувається на підставі наступних критеріїв:

1. Правильність відповіді;
2. Ступінь усвідомлення програмного матеріалу;
3. Вміння користуватись засвоєним матеріалом.

Результати фахового вступного випробування оцінюються за прийнятою в університеті 100-бальною шкалою. Особи, які набрали на вступному випробуванні менш як 60 балів, позбавляються права участі у рейтинговому конкурсі на зарахування.

#### Критерії оцінки знань при складанні фахового вступного випробування

Рівень компетенції	Критерій рівня компетенції студента	Відповідність знань та умінь студента критерію рівня компетенції		Бал
Високий	Студент глибоко і в повному обсязі засвоїв програмний матеріал, грамотно, вичерпно та логічно викладає його в усній або письмовій формі. При цьому знає рекомендовану, літературу, виявляє творчий підхід і правильно обґрунтовує прийняті рішення, добре володіє різносторонніми вміннями та навичками при виконанні практичних задач.	Компетентність вище середнього рівня вимог даного критерію		90-100
		Компетентність на рівні вимог даного критерію		85-89
		Компетентність нижче рівня вимог даного критерію, але достатня		81-84
Середній та достатній	Студент знає програмний матеріал, грамотно і за суттю викладає його в усній або письмовій формі, припускаючи незначні неточності в доказах, трактовці понять та категорій. При цьому володіє необхідними вміннями та навичками при виконанні практичних задач	Компетентність вище середнього рівня вимог даного критерію, але нижче попереднього		74-80
		Компетентність на рівні вимог даного критерію		65-73
		Компетентність нижче рівня вимог даного критерію, але достатня		60-64
Низький	Студент знає тільки основний програмний матеріал, припускає неточності, недостатньо чіткі формулювання, непослідовність у викладанні відповідей в усній або письмовій формі. При цьому нетвердо володіє вміннями та навичками при виконанні практичних задач	Компетентність вище середнього рівня вимог даного критерію, але нижче попереднього		51-59
		Компетентність на рівні вимог даного критерію		31-50
		Компетентність нижче рівня вимог даного критерію, але достатня		4
Дуже низький	Студент не знає значної частини програмного матеріалу. При цьому припускає принципові помилки в доказах, трактовці понять та категорій, виявляє низьку культуру оформлення знань, не володіє основними вміннями та	Компетентність недостатня	Потрібна додаткова навчальна робота з дисципліни	31-40
			Потрібна велика додаткова навчальна робота з дисципліни	21-30

Рівень компетенції	Критерій рівня компетенції студента	Відповідність знань та умінь студента критерію рівня компетенції		Бал
	навичками при виконанні практичних задач. Студент відмовляється від відповіді на контрольні запитання		Потрібний повторний курс вивчення дисципліни	11-20
		Компетентність з даної навчальної дисципліни практично відсутня		0-10

Низький та дуже низький рівень підготовки є недостатніми для участі у рейтинговому конкурсі на зарахування.

## 5. Порядок проведення фахового вступного випробування

Фахове вступне випробування для вступу на навчання за освітньо-кваліфікаційним рівнем «магістр» проводиться у формі тестування.

- Для проведення тестування формуються окремі групи вступників в порядку надходження (реєстрації) документів.

- Список допущених до тесту ухвалюється рішенням атестаційної комісії, про що складається відповідний протокол, який передається до приймальної комісії.

- Тестування проводиться згідно з розкладом вступних випробувань, які передаються до приймальної комісії.

- Для проведення тестування головами атестаційних комісій попередньо готуються переліки питань відповідно до «Програми додаткових вступних випробувань». Програма додаткового вступного випробування оприлюднюється засобами наочної інформації на інформаційних стендах структурного підрозділу університету.


- На тестуванні вступник з'являється з паспортом, при пред'явленні якого, він отримує «Тестове завдання».

- Тестових завдань у випробуванні 20, кожне тестове завдання оцінюється у 5 балів. Результати вступного випробування оцінюються за 100-ти бальною шкалою і відмічаються у «Тестове завдання».

- Рівень знань вступника за результатами тестування заноситься також до відомості і підтверджується підписами членів комісії. Відомість оформляється одночасно з «Тестовим завданням» вступника і передається до приймальної комісії.

- Заяву про апеляцію вступник може подати в день оголошення результатів тестування до 17:00 години.

Голова фахової атестаційної комісії



доц. Галгаш Р. А.

Член фахової атестаційної комісії



доц. Івченко Є. А.