


МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

ЗАТВЕРДЖУЮ  
Голова Приймальної комісії  
О. В. Поркуян  
\_\_\_\_\_ 2018 р.



**ПРОГРАМА**

додаткового вступного випробування  
для прийому на навчання для здобуття освітнього ступеня магістра  
за спеціальністю 076 – «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»,  
спеціалізація «Управління персоналом та економіка праці»  
на основі здобутого раніше освітнього ступеня бакалавра  
або освітньо-кваліфікаційного рівня спеціаліста

**Програма складена на підставі** робочого навчального плану підготовки бакалаврів за спеціальністю 076 – «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»

РОЗРОБНИКИ ПРОГРАМИ:

зав. кафедри економіки і підприємництва  
к.е.н., доц. І.М. Семененко

---

проф. кафедри економіки і підприємництва  
д.е.н., доц. Чернявська Є.І.

---

доц. кафедри економіки і підприємництва  
к.е.н., доц. Хандій О.О.

---

## 1. Вимоги щодо рівня підготовки учасників вступного випробування

Метою додаткового вступного випробування з «Управління персоналом та економіки праці» є визначення рівня теоретичних знань та практичних навичок абітурієнтів, яких вони набули під час навчання на освітньому ступені/рівні бакалавра/спеціаліста напряму підготовки/спеціальності, відмінної від 051 «Економіка» та 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність» з метою формування рейтингового списку та конкурсного відбору абітурієнтів на навчання за освітнім ступенем магістра спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність» освітньої програми «Управління персоналом та економіка праці» в межах ліцензованого обсягу спеціальності.

### **Вступник повинен:**

#### Знати:

- основи підприємництва;
- шляхи формування й підвищення ефективності використання інтелектуального, основного й оборотного капіталу;
- методи оцінки ефективності використання основних факторів виробництва;
- чинники, які впливають на ефективність і прибутковість виробництва;
- види витрат підприємства та їх групування, принципи раціональної поведінки підприємств на ринках;
- цілі, об'єкт, суб'єкт управління персоналом;
- класифікаційні признаки структури персоналу;
- функції та принципи управління персоналом;
- напрями та методи розвитку персоналу;
- аспекти управління рухом персоналу;
- питання управління робочим часом;
- класифікацію умов праці на виробництві;
- методи оцінювання персоналу;
- адміністративні, психологічні, соціальні методи управління персоналом;
- теорії мотивації персоналу;
- аспекти соціального партнерства;
- сутність ефективності управління персоналом.

#### Уміти:

- здійснювати необхідні розрахунки й оцінювати стан та ефективність використання виробничих ресурсів;
- застосовувати прийоми мікроекономічних досліджень для аналізу ефективності функціонування підприємств;
- самостійно виконувати техніко-економічні розрахунки, пов'язані з обґрунтуванням раціональної поведінки мікросистем;
- оцінювати основні проблеми управління персоналом на підприємстві;

- формулювати кадрову стратегію та політику управління персоналом на основі основних принципів;
- застосовувати методи професійного добору кадрів та розвитку персоналу;
- визначати ефективні напрями розвитку персоналу;
- управляти рухом персоналу;
- управляти робочим часом;
- оцінювати умови праці на виробництві;
- оцінювати персонал;
- застосовувати адміністративні, психологічні, соціальні методи управління персоналом;
- формувати системи мотивації персоналу в організації;
- визначати ефективність управління персоналом;
- приймати й обґрунтовувати ефективні рішення в галузі управління персоналом.

## **2. Перелік розділів та тем, питання з яких включено до тесту**

### **Економіка підприємства**

Підприємство в сучасній системі господарювання. Сутність та зміст підприємницької діяльності. Поняття та напрями діяльності підприємства. Класифікація підприємств. Організаційно-правові форми підприємств. Зовнішнє середовище господарювання підприємства. Ресурсне забезпечення підприємства. Персонал підприємства, продуктивність праці. Форми і системи оплати праці. Мотивація та стимулювання праці. Нематеріальні ресурси підприємства. Основний капітал підприємства. Сутність, структура, оцінка, амортизація та ефективність використання основних засобів. Виробнича потужність підприємства. Оборотний капітал. Сутність, структура, нормування та ефективність використання оборотних коштів. Витрати та результати виробництва. Продукція підприємства. Система забезпечення конкурентоспроможності продукції. Витрати підприємства: сутність, класифікація, порядок калькулювання. Цінова політика підприємства. Дохід і прибуток як основні фінансово-економічні результати діяльності підприємства. Ефективність діяльності підприємства. Поняття ефекту і ефективності. Інтегральна ефективність діяльності підприємства. Поняття конкурентоспроможності підприємства.

### **Управління персоналом**

Методологія управління персоналом. Стратегічне управління персоналом. Ресурсне забезпечення управління персоналом. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом. Кадрова служба та кадрове діловодство. Планування та формування персоналу. Розвиток та професійне навчання персоналу. Управління процесами руху персоналу. Регулювання трудової діяльності персоналу. Управління робочим часом працівників. Створення сприятливих умов праці. Оцінювання персоналу. Ефективність управління персоналом. Соціальне партнерство в організації.

### 3. Перелік рекомендованої літератури

#### Економіка підприємства

1. Мельник Л.Г., Карінцева О.І. Економіка підприємств: Конспект лекцій: Навч. посіб. – Суми: ВТД "Університетська книга", 2004. – 412 с.
2. Покропивний С.Ф. Економіка підприємства: Підручник. – К.: КНЕУ, 2001. – 528 с.
3. Экономика предприятия: Учебник / Под ред. О.И. Волкова. – М.: Инфра., 1997. – 416 с.
4. Зайцев Н. Экономика промышленного предприятия. – 3-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 358 с.
5. Економіка підприємства: Навч. посібник/ За ред. А.В. Шегди. – К.: Знання, 2005. – 431 с.
6. Управління підприємствами/ За заг. ред. О.С. Федоніна. – К: КНЕУ, 2006. – 288 с.
7. Економіка підприємства: Підручник/ За ред. Й.М. Петровича. – Львів: "Новий світ-2000", 2004. – 680 с.
8. Господарський кодекс України// Вид-во "Велес", 2004. – 164 с.
9. Экономика предприятия: Учеб. пособие для экон. спец. высш. учеб. заведений/ Под ред. А.С. Пелиха. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2002. – 416 с.
- 10.Продиус И.П., Филиппова СВ., Граменицкая И.В. Экономика производства. Краткий курс. – К.: Одиссей, 2004. – 192 с.
11. Экономика предприятия: Учеб./ Под ред. Семенова В.М. – 2-е изд. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2000. – 312 с.
- 12.Сергеев В.И. Экономика предприятия. – М.: Финансы и статистика, 2000. – 322 с.
13. Примак Т.О. Економіка підприємства: Навчальний посібник. – Е.: Вікар, 2001. – 178 с.

#### Управління персоналом

1. Економіка підприємства: Підручник / За заг. ред. С.Ф. Покропивного. – Вид. 2-ге, перероб. та доп. – К.: КНЕУ, 2005. - 528 с.
2. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: Учебное пособие для вузов. – Н.Новгород: НИМБ, 2003. – 303 с.
3. Калина А.В. Економіка праці: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. зал. – К.: МАУП, 2004. – 272 с.
4. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учеб. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. – 688 с.
5. Віденко А.Н. Сучасне діловодство: Навч. посібник. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К.: Либідь, 2000. – 384 с.
6. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу. Навчальний посібник. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.



7. Колосницяна М.Г. Экономика труда: Учебное пособие для студентов бакалаврата экономических вузов. – М.: ИКЦ “Академ-книга”, 2003. – 240 с.
8. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник. - К.: КНЕУ, 2005. - 337 с.
9. Аудит персоналу: навчальний посібник / за ред. проф. Лук'янченко Н.Д. – Донецьк: вид-во ДонНУ, 2011. – 389 с.
- 10.Захожай В.Б., Калина А.В. Статистика труда и занятости: Учеб.-метод. пособие. – К.: МАУП, 2000. – 80 с.
- 11.Долякова Т. «Стресс как инструмент подбора персонала»//Элитный персонал. – 2005. - [Электронный ресурс] Режим доступа: [www.art.thelib.ru/business](http://www.art.thelib.ru/business)].
- 12.Халина И. «Преимущества и недостатки стресс интервью» // Кадровик. Рекрутинг для кадровика. – 2009. - №4. - [Электронный ресурс] Режим доступа: [www.hr-portal.ru](http://www.hr-portal.ru).
- 13.Нетрадиционные методы подбора персонала// [Электронный ресурс] Режим доступа: [www.b-seminar.ru](http://www.b-seminar.ru).
- 14.Дрозач Максим Іванович. Професійне навчання персоналу на виробництві та удосконалення його організаційно-економічного механізму [Текст]: автореф. дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.00.07 / М.І. Дрозач; Державний вищий навчальний заклад “Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана”. – К.: [б. в.], 2010. – 20 с.
- 15.Осейко Н. Миф об обновлении персонала во время кризиса // Управление персоналом- Украина № 5 (188), 2009. – С. 12.
- 16.Рыбаков Ф. Сокращение: цена вопроса // Управление персоналом- Украина № 2 (185), 2009. – С. 14 – 15.

#### **4. Порядок проведення додаткового вступного випробування**

Додаткове фахове вступне випробування для вступу на навчання для здобуття освітнього ступеня «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 додаткового фахового вступного випробування». Програма додаткового фахового вступного випробування оприлюднюється засобами наочної інформації на інформаційних стендах структурного підрозділу університету.

На тестування вступник з'являється з паспортом, при пред'явленні якого, він отримує «Тест».

Тест містить 9 питань різного ступеню складності, а саме:

- завдання малої складності – 4 тестових завдання, які мають одну вірну із декількох можливих відповідей,
- завдання середньої складності - 4 тестових завдання, які мають більше, ніж одну вірну відповідь із декількох можливих відповідей,
- завдання підвищеної складності - 1 розрахункове завдання або структурно-логічне завдання, яке має одну вірну відповідь.

Результати тестування оцінюються за двобальною шкалою: «зараховано» або «не зараховано».

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

Заяву про апеляцію вступник може подати в день оголошення результатів до 17.00 години.

## 5. Критерії оцінювання

При розробці критеріїв оцінки за основу взяті правильність й повнота виконання тесту. Крім цього враховується здатність студента диференціювати, інтегрувати та уніфікувати знання та виконувати завдання логічно, послідовно та акуратно.

Таблиця 1

Система балів фахового вступного випробування


Найменування частини завдання	Вид завдання	Оцінка	Критерії оцінювання
Завдання малої складності	Тестове завдання закритого типу	0 балів 1 бал	Неправильна відповідь. Правильна відповідь.
Максимальна кількість балів за завдання малої складності		4 бали	
Завдання середньої складності	Тестове завдання відкритого типу	0 балів 0,5 балів 1 бал 1,5 балів	Неправильна відповідь. Частково правильна відповідь. Частково правильна відповідь Правильна відповідь
Максимальна кількість балів за завдання середньої складності		6 балів	
Завдання підвищеної складності	Розрахунково-аналітичне або структурно-	0 балів	Рішення відсутнє або виконано абсолютно невірно.


Найменування частини завдання	Вид завдання	Оцінка	Критерії оцінювання
	логічне завдання	0,1-0,5 балів	Розрахунок розпочато вірно, але не доведено до кінця / виконано 25% завдання
		0,51-1,0 балів	З незначними помилками виконано розрахунок, подальші розрахунки показників відсутні / виконано 50% завдання
		1,1-1,5 балів	Задача вирішена логічно та послідовно з незначними помилками, неохайно, відсутні пояснення та висновки / виконано 75% завдання
		1,6-2.0 балів	Задача вирішена логічно та послідовно з поясненнями, правильними висновками, акуратно / виконано 100% завдання
Максимальна кількість балів за завдання підвищеної складності		2 бали	
Максимальна оцінка за виконання тесту		12 балів	

На додатковому фаховому іспиті вступник отримує оцінку «зараховано», за умови отримання 4 і більше тестових балів, «не зараховано» – за умови отримання менше 4 тестових балів. Оцінка «не зараховано» позбавляє права на участь у подальших іспитах та у конкурсному відборі на зарахування.

Голова фахової атестаційної комісії

Член фахової атестаційної комісії

  
 \_\_\_\_\_ доц. Галгаш Р. А.

  
 \_\_\_\_\_ доц. Івченко Є. А.