

ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСІЛКИ
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»

Приймальна комісія

ЗАТВЕРДЖУЮ

Ректор університету

д.і.н., професор _____ О.О. Нестуля

«12» січня 2016 р.

ПРОГРАМА
фахових вступних випробувань

для вступу на навчання
за освітньо-кваліфікаційним рівнем «Спеціаліст»
спеціальності 051 Економіка
спеціалізації «Управління персоналом та економіка праці»

Рекомендовано до затвердження
на засіданні приймальної комісії
протокол № 1 від «12» січня 2016 р.
Відповідальний секретар
приймальної комісії
_____ О.С. Куцевол

Упорядники: Костишина Т.А., професор, завідувач кафедри управління персоналом і економіки праці ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», д.е.н.

Бенях В.В., ст. викладач кафедри управління персоналом і економіки праці ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Рецензенти: Шимановська-Діаніч Л.М., професор, завідувач кафедри менеджменту ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», д.е.н.

Балабан П.Ю., професор, завідувач кафедри комерційної діяльності і підприємництва ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», к.е.н.

Розглянуто на засіданні кафедри
управління персоналом і економіки
праці
«22» грудня 2015 р., протокол № 4

Зав. кафедри _____ Т.А. Костишина

Зміст

1. Пояснювальна записка.....	4
2. Перелік питань, що виносяться на вступне випробування.....	5
3. Критерії оцінювання.....	8
4. Список рекомендованої літератури.....	9

Пояснювальна записка

Освітньо-професійною програмою підготовки спеціалістів за спеціальністю 051 «Економіка» спеціалізація «Управління персоналом та економіка праці» при вступі на базі освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавра за напрямом підготовки «Управління персоналом та економіка праці» передбачається складання вступного іспиту.

Перелік питань для підготовки до іспиту базується на навчальному матеріалі фундаментальних та спеціальних дисциплін освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавра.

Мета фахових вступних випробувань. Вступ на навчання за освітньо-кваліфікаційним рівнем «Спеціаліст» полягає у визначенні рівня підготовленості вступників, які бажають навчатись у Полтавському університеті економіки і торгівлі за спеціальністю 051 «Економіка» спеціалізація «Управління персоналом та економіка праці».

Вимоги до здібностей і підготовленості абітурієнтів. Для успішного засвоєння освітньої програми магістра абітурієнти повинні мати базову вищу освіту та здібності до володіння знаннями, уміннями і навичками щодо циклів соціально-гуманітарної; фундаментальної, природничо-наукової та загальноекономічної; професійної та практичної підготовки.

Характеристика змісту програми. Програма фахових вступних випробувань базується на освітньо-кваліфікаційній програмі підготовки бакалавра з напряму підготовки «Управління персоналом та економіка праці» та одночасно визначає вимоги до студентів, які продовжують навчання за ОКР спеціаліста, визначених у галузевих стандартах вищої освіти.

Порядок проведення фахових вступних випробувань визначається Положенням про приймальну комісію ПУЕТ та Положенням про предметні екзаменаційні та фахові атестаційні комісії з проведення вступних випробувань.

Перелік питань, що виносяться на вступне випробування

1. Роль праці у розвитку людини і суспільства
2. Поняття та сучасне розуміння сутності соціально-трудових відносин
3. Місце соціально-трудових відносин в системі відносин ринкової системи господарювання
4. Становлення нових за структурою та змістом соціально - трудових відносин як складова реформування української економіки
5. Взаємодія і співробітництво сторін, суб'єктів і органів, що представляють інтереси держави, роботодавців і найманих працівників
6. Держава як суб'єкт соціально-трудових відносин
7. Сучасний стан профспілкового руху в Україні
8. Оцінка стану соціального партнерства в Україні і напрями його розвитку
9. Зарубіжний досвід соціального партнерства, сучасні його форми, тенденції розвитку
10. Договірне регулювання соціально-трудових відносин як провідна складова соціального партнерства
11. Генеральна угода і її роль у регулюванні соціально-трудових відносин
12. Галузева угода: призначення, структура, зміст
13. Регіональна угода: призначення, структура, зміст
14. Ринок праці як підсистема ринкової економіки
15. Державна служба зайнятості, її роль у регулювання ринку праці
16. Індивідуальний трудовий договір як форма регулювання відносин зайнятості
17. Колективний договір і його роль у регулюванні соціально-трудових відносин зайнятості
18. Планування праці, його роль в управлінні людськими ресурсами
19. Трудові показники, їх взаємозв'язок і вплив на ефективність діяльності суб'єктів господарювання
20. Значення продуктивності праці для соціально-економічного розвитку суспільства
21. Заробітна плата як соціально-економічна категорія ринкової економіки і основна форма доходів найманих працівників
22. Сутність і діалектика взаємозв'язку категорій «вартість робочої сили», «ціна робочої сили», «витрати роботодавця на робочу силу», «необхідний продукт», «заробітна плата», функції заробітної плати
23. Соціально-трудові відносини з приводу формування доходів працюючих

24. Міжнародна класифікація витрат на робочу силу
25. Сутність моніторингу соціально-трудової сфери і його концептуальні положення
26. Завдання моніторингу соціально-трудової сфери
27. Соціально-демографічні і міграційні процеси як напрями моніторингу соціально-трудової сфери
28. Стан зайнятості, ринка праці і безробіття як складові моніторингу соціально-трудової сфери
29. Соціально-трудові процеси на підприємствах як складова моніторингу соціально-трудової сфери
30. Умови і охорона праці як напрями моніторингу соціально-трудової сфери. Обґрунтуйте умови доцільності використання відрядної та почасової форм оплати праці
31. Назвіть основні класифікаційні ознаки систем оплати праці
32. За якими критеріями здійснюється вибір індивідуальної чи колективної системи оплати праці?
33. Охарактеризуйте сутність заохочувальних і примусових систем оплати праці
34. Назвіть та опишіть вимоги до розробки системи преміювання персоналу підприємства
35. Персонал, як об'єкт і суб'єкт управління
36. Ринок праці як підсистема ринкової економіки
37. Види трудових договорів
38. Професійна підготовка робочих кадрів
39. Державна служба зайнятості, її роль у регулюванні ринку праці
40. Оцінювання та атестація персоналу
41. Гнучкі режими праці
42. Державні гарантії в сфері зайнятості
43. Типи та причини конфліктів, управління конфліктною ситуацією
44. Сутність поняття, типи і фактори кар'єри
45. Планування праці, його роль в управлінні людськими ресурсами
46. Підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації персоналу
47. Поняття і типи кадрової політики організації
48. Заробітна плата як соціально-економічна категорія ринкової економіки і основна форма доходів найманих працівників
49. Етапи побудови кадрової політики
50. Поняття робочого часу як універсальної міри кількості праці
51. Поняття та сучасне розуміння сутності соціально-трудових відносин
52. Стратегічне управління персоналом
53. Основні положення концепції людського капіталу

54. Договірне регулювання соціально-трудових відносин як провідна складова соціального партнерства
55. Види стратегії управління персоналом
56. Адміністративні, економічні, правові та соціально-психологічні методи управління
57. Галузева угода: призначення, структура, зміст
58. Вимоги до професійно-кваліфікаційного рівня менеджерів та директорів підприємства
59. Правила внутрішнього трудового розпорядку як засіб регулювання робочого часу
60. Поняття та сучасне розуміння сутності соціально-трудових відносин
61. Цілі функціонування системи управління персоналом
62. Поняття робочого часу як універсальної міри кількості праці
63. Становлення нових за структурою та змістом соціально - трудових відносин як складова реформування української економіки
64. Управління процесом розвитку та рухом персоналу
65. Тарифна система оплати праці, нормування праці та його роль у визначенні заробітної плати
66. Державна служба зайнятості, її роль у регулювання ринку праці
67. Кадрове планування в організаціях
68. Управління вивільнення персоналу
69. Індивідуальний трудовий договір як форма регулювання відносин зайнятості
70. Адаптація персоналу
71. Методи визначення потреб організації в персоналу
72. Колективний договір і його роль у регулюванні соціально-трудових відносин зайнятості
73. Функції, права та відповідальність відділу персоналу
74. Регулювання режимів праці й відпочинку протягом зміни, доби, тижня та року
75. Розвиток персоналу як засіб забезпечення його конкурентоспроможності

Критерії оцінювання знань

Оцінювання знань абітурієнтів проводиться за 100-бальною шкалою. При цьому використовуються такі критерії:

90-100 (відмінно)	абітурієнт дав правильну, вичерпну відповідь на поставлене питання, продемонстрував глибокі знання понятійного апарату і літературних джерел, уміння аргументувати власне ставлення до відповідних категорій, залежностей, явищ.
82-89 (дуже добре)	абітурієнт у цілому відповів на поставлене запитання, але не зміг переконливо аргументувати власну відповідь, помилився у використанні понятійного апарату, припустив несуттєву помилку у відповіді.
74-81 (добре)	абітурієнт отримує за правильну відповідь з двома-трьома суттєвими помилками.
64-73 (задовільно-непогано)	абітурієнт дав неповну відповідь на запитання, ухилився від аргументації, показав задовільні знання літературних джерел.
60-63 (задовільно-достатньо)	абітурієнт має неповне знання програмного матеріалу, але отримані знання відповідають мінімальним критеріям оцінювання.
0-59 (незадовільно)	абітурієнт дав неправильну відповідь, показав незадовільні знання понятійного апарату і спеціальної літератури, ухилився від аргументації чи взагалі не відповів.

Екзаменаційний білет містить 3 теоретичні питання.

Список рекомендованої літератури

1. Технологія координації реінжинірингу бізнес-процесів і системи управління персоналом [Текст Сторожук В.П. Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України: Серія: Економічні науки. - 2008. - № 1. - С. 92-97.

2. А.В. Калина, С.П. Калініна, Н.Д. Лук'янченко . Калина А.В Менеджмент продуктивності: навч. посібник / . К. : МАУП, 2004 . – 232 с.

3. Богочвленська Ю.В Економіка та менеджмент праці [Електронний ресурс]: праксеологічний аспект: навч. Посібник. К.: Кондор, 2006. - 1 електрон. опт. диск (CD-ROM).

4. Бакало Н.В. Конфліктологія: навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни за кредитно-модульною системою організації навчального процесу / Н.В. Бакало, В.А. Власенко . Полтава : ПУСКУ, 2010 .

5. Балабанова Л.В. Конфліктологія [Текст]: навч. посібник / Л.В. Балабанова, К.В. Савельєва. К. : Професіонал, 2009 . – 280 с

6. Базилевич В.Д. Інтелектуальна власність: Підручник. - 2-ге вид.. К.: Знання, 2008.- 431 с., 27 д.а.

7. Кожушко Г.М., Басова Ю.О. Інтелектуальна власність [Електронний ресурс]: навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни за кредитно-модульною системою організації навчального процесу. Електрон. чит. зал ПУЕТ, 2009 р.

8. Воронкова В.Г., Беліченко А.Г., Мельник В.В., Ажажа М.А. Етика ділового спілкування [Текст]: Навч. Посібник. Львів: Магнолія-2006 , 2009 . – 312 с.

9. Степко М.Ф., Болюбаш Я.Я., Левківський К.М. Модернізація вищої освіти України і Болонський процес [Електрон. ресурс] К.: НМЦ ВО Мін-ва освіти і науки України, 2004 р. Електрон. чит. зал ПУЕТ

10. Бортников С. П. Дипломное проектирование : учебное пособие / Ульяновск: УлГТУ, 2009. – 64 с.

11. Артюх С. Комплексне дипломне проектування як засіб підвищення якості підготовки спеціалістів. Вища школа. - 1/2004. - № 1. - С. 77-80.

12. Балабанова Л.В. Управління персоналом: Навч. Посібник. К., 2006. - С. 106-133

13. Забродська Л.Д. Стратегічне управління: реалізація стратегії: Навчальний посібник для студентів економічних спеціальностей. Харків: Консум, 2004. - 208с.

14. Колпаков В.М., Дмитренко Г.А. Стратегический кадровый менеджмент: учебное пособие. – 2 – е из. К.: МАУП, 2005. – 296 с.

15. Шимановська-Діанич Л.М. Термінологічна база концепції управління людськими ресурсами. Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України: Серія: Економічні науки. - 2007. - №1(21). - С. 43-49.

16. Лазоренко Л. Особливості сучасного управління людськими ресурсами [Текст] + [Електронний ресурс]. Персонал (Журнал інтелектуальної еліти). - 2009. - №1. - С. 53-56.

17. Фастовець А.А. Фінансовий менеджмент: Навчально-методичний посібник. Електрон. чит. зал ПУЕТ, 2009 р.

18. Крамаренко Г.О., Чорна О.Є. Фінансовий менеджмент : підручник. К. : Центр навчальної літератури, 2006 р.

19. Коваленко Л.О. Фінансовий менеджмент [Текст] : навч. посібник / Л.О. Коваленко . – 3-тє вид., виправ. і доп. К.: Знання, 2008 . – 483 с.

20. Крамаренко Г.О. Фінансовий менеджмент [Текст] + [Електронний ресурс] : підручник / Г.О. Крамаренко, О.Є. Чорна . – 2-е вид .. К.: Центр навчальної літератури, 2009. – 520 с.

21. Доброзорова О.В. Організація праці менеджера [Текст] : навч. посібник / О.В. Доброзорова, І.В. Осадчук . – К.: Кондор, 2009. – 452 с.

22. Колпаков В.М. Організація праці менеджера [Текст] : навч. посібник / В.М. Колпаков . – К.: Видавничий дім "Персонал", 2008. – 432 с.

23. Скібіцька Л.І. Організація праці менеджера [Текст] : навч. посібник / Л.І. Скібіцька . – К.: ЦУЛ, 2010. – 360 с.