

ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСПЛКИ
«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 ступенем «Магістр»
зі спеціальності 051 Економіка
спеціалізація «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 Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», д.е.н.

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

Рецензенти: Березін О.В., професор, завідувач кафедри економіки підприємства Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», д.е.н.

Шимановська-Діаніч Л.М., професор, завідувач кафедри менеджменту Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», д.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

Освітньою програмою підготовки магістрів 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 ступенем «Магістр» 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 напрямку підготовки «Управління персоналом та економіка праці» та одночасно визначає вимоги до студентів, які продовжують навчання за ступенем магістра, 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. Поняття і типи кадрової політики організації
2. Первинна професійна підготовка кадрів у профтехучилищах, вищих навчальних закладах та на виробництві
3. Законодавче регулювання робочого часу та тривалості відпусток
4. Види трудових договорів
5. Аналіз чисельності персоналу та структури персоналу
6. Гнучкі режими праці
7. Види трудових договорів
8. Аналіз чисельності персоналу та структури персоналу
9. Гнучкі режими праці
10. Управління персоналу як об'єктивне соціальне явище та сфера професійної діяльності
11. Комунікації в управлінні персоналом
12. Регламентування діяльності посадових осіб
13. Управління персоналом як навчальна дисципліна та предмет наукових досліджень
14. Типи та причини конфліктів, управління конфліктною ситуацією
15. Підтримання встановленого ритму виробництва
16. Організація як соціальний інститут і об'єкт управління
17. Стресові фактори й управління ними
18. Регламентування діяльності структурних підрозділів
19. Персонал організації та його структура
20. Соціально-психологічний клімат і його вплив на ефективність діяльності організації
21. Поняття робочого часу як універсальної міри кількості праці
22. Зміст і завдання стратегії та політики управління персоналом
23. Основні положення концепції людського капіталу
24. Адміністративні, економічні, правові та соціально-психологічні методи управління
25. Зовнішні та внутрішні чинники стратегії та політики управління персоналом
26. Комп'ютеризація кадрового діловодства
27. Правила внутрішнього трудового розпорядку як засіб регулювання робочого часу
28. Механізм реалізації стратегії та політики управління персоналом
29. Облік особового складу організації
30. Тарифна система оплати праці, нормування праці та його роль у визначенні заробітної плати

31. Принципи стратегії та політики управління персоналу
32. Методи професійного відбору персоналу
33. Роль системи оплати праці в посиленні мотивації трудової діяльності
34. Кадрове планування в організаціях
35. Методи визначення потреб організації в персоналу
36. Центри оцінки персоналу, їх переваги у порівнянні з іншими методами оцінювання персоналу
37. Характеристика та відмінності політики управління персоналом від генеральної стратегії розвитку організації
38. Розвиток персоналу як засіб забезпечення його конкурентоспроможності
39. Регулювання режимів праці й відпочинку протягом зміни, доби, тижня та року
40. Лідерські якості керівника в управлінні
41. Зовнішні та внутрішні ринки праці як джерела поповнення й оновлення персоналу
42. Управління персоналом в системі менеджменту організації
43. Підвищення кваліфікації та перепідготовка кадрів. Система неперервного навчання персоналу
44. Організація преміювання персоналу, методи нематеріальної мотивації трудової діяльності
45. Оцінювання та атестація персоналу
46. Сутність, значення та організація планування трудової кар'єри
47. Організаційна, економічна та соціальна ефективність менеджменту персоналу
48. Загальні засади ефективності в економіці та управлінні. Витрати на персонал
49. Припинення трудової угоди. Пристосування персоналу до економічних змін
50. Сутність та функції заробітної плати, організація заробітної плати за умов ринкової економіки
51. Організація набору та відбору кадрів
52. Поняття руху персоналу в організації
53. Атестація керівників, професіоналів і фахівців
54. Фінансове забезпечення управління персоналом
55. Види, фактори та показники руху персоналу
56. Методи оцінювання персоналу
57. Особисті якості керівника як передумова ефективності управління персоналом
58. Об'єктивні і суб'єктивні чинники зміни потреб організації у

персоналі

59. Модель комплексної оцінки персоналу
60. Потреби та ціннісні орієнтації працівників, урахування їх у процесі мотивації трудової поведінки
61. Основні процеси руху персоналу
62. Методи аналізу ефективності використання робочого часу
63. Місце та роль служби персоналу в організації
64. Кадрова політика організації
65. Процес оцінювання персоналу сутність, цілі, завдання, елементи
66. Структура, функції та завдання служби персоналу
67. Створення умов для ефективної діяльності персоналу
68. Правила поведінки й дисциплінарні процедури
69. Права, обов'язки й відповідальність керівника служби персоналу
70. Соціальне партнерство в організації
71. Система оцінки персоналу та її види
72. Номенклатура справ з кадрового діловодства
73. Створення й підготовка резерву на заміщення вакантних посад керівників
74. Матеріальна мотивація трудової діяльності; сутність, основні положення. Значення
75. Документальне забезпечення обліку та руху кадрів
76. Значення та завдання регулювання трудової діяльності персоналу
77. Об'єктивна необхідність та значення оцінювання персоналу

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

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

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

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

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

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

10. 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.

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

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

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

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

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

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