

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСПІЛКИ
ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ**


Приймальна комісія

Затверджую
Ректор університету
д.с.н., професор  О.О. Нестуля
2023 р.



ПРОГРАМА
фахового іспиту

для вступу за ступенем «Магістр»
зі спеціальності 051 «Економіка»
освітня програма «Управління персоналом та економіка праці»

Рекомендовано до затвердження
на засіданні приймальної комісії
протокол № 2 від 03 квітня 2023 р.
Відповідальний секретар
приймальної комісії
 О.О. Горячова

Полтава – 2023

Укладачі:

Т.А.Костишина, д.е.н., професор кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії ВНЗ Укоопспілки "Полтавського університету економіки і торгівлі"

Л.В.Степанова к.е.н, доц. кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії ВНЗ Укоопспілки "Полтавського університету економіки і торгівлі"

Рецензенти:

Шимановська-Діанич Л.М., д.е.н. професор кафедри менеджменту ВНЗ Укоопспілки "Полтавського університету економіки і торгівлі"

Карпенко Н.В. д.е.н., професор кафедри маркетингу ВНЗ Укоопспілки "Полтавського університету економіки і торгівлі"

Розглянуто на засіданні кафедри
управління персоналом, економіки
праці та економічної теорії
«24» березня 2023р. протокол № 9
Зав.кафедри *Т.А.Костишина* Т.А.Костишина

ЗМІСТ

Пояснювальна записка.....	4
Перелік питань, що виносяться на фаховий іспит.....	5
Критерії оцінки фахового іспиту	6
Список рекомендованої літератури	8

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Освітньо-професійною програмою підготовки магістрів зі спеціальності 051 «Економіка» освітня програма “Управління персоналом і економіка праці” передбачається вступне випробовування.

Перелік питань для проведення фахового іспиту базується на навчальному матеріалі фундаментальних та спеціальних дисциплін

Мета вступних випробувань. Вступ на навчання за ступенем «Магістр» полягає у визначенні рівня підготовленості вступників, які бажають навчатись у Полтавському університеті економіки і торгівлі за освітньою програмою «Управління персоналом і економіка праці».

Вимоги до здібностей і підготовленості абітурієнтів. Для успішного засвоєння за ступенем «Магістра» абітурієнти повинні мати базову вищу освіту та здібності до володіння знаннями, уміннями і навичками в галузі природничо-наукових, загальноекономічних та спеціально-економічних наук.

Характеристика змісту програми. Програма вступних випробувань базується на освітньо-кваліфікаційній програмі підготовки бакалавра зі спеціальності 051 «Економіка» за освітньою програмою «Управління персоналом та економіка праці» та одночасно відповідає вимогам до студентів рівня підготовки «Магістр», визначених у галузевих стандартах вищої освіти даних освітньо-кваліфікаційних рівнів.

Порядок проведення фахового іспиту визначається Положенням про приймальну комісію ПУЕТ та Положенням про предметні екзаменаційні комісії з проведення вступних випробувань.

Фаховий вступний іспит для здобуття ступеня магістра зі спеціальності складається з тестової перевірки знань та умінь, що формують основні компетенції вступника. Тестові завдання сформовані у закритій формі з запропонованими відповідями, з яких вибирають правильні з множини (чотири відповіді, тільки одна з яких є правильною). Іспит проводиться з використанням дистанційних технологій.

ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ ДЛЯ ПРОВЕДЕННЯ ФАХОВОГО ІСПИТУ

1. Особисті якості керівника як передумова ефективного управління персоналом
2. Потреби та ціннісні орієнтації працівників, урахування їх у процесі мотивації трудової поведінки.
3. Типи та причини конфліктів. Управління конфліктною ситуацією.
4. Стресові фактори й управління ними.
5. Соціально-психологічний клімат і його вплив на ефективність діяльності організації.
6. Значення та завдання регулювання трудової діяльності персоналу організації.
7. Адміністративні, економічні, правові та соціально-психологічні методи управління персоналом.
8. Державне регулювання умов праці. Закон України „Про охорону праці”.
9. Основні напрями та соціально-економічна ефективність поліпшення умов праці на виробництві.
10. Сутність і необхідність стратегічного управління людськими ресурсами.
11. SWOT-аналіз в галузі стратегічного управління людськими ресурсами.
12. Стратегічний аналіз структурної відповідності робочих місць та робочої сили.
13. Поняття і типи стратегічного лідерства.
14. Поняття і показники економічної ефективності управління людськими ресурсами.
15. Поняття і показники соціальної ефективності управління людськими ресурсами.
16. Західний досвід підвищення ефективності управління людськими ресурсами і можливості його застосування в Україні.
17. Збудження й підтримання інтересу в аудиторії як головне завдання оратора.
18. Умови виникнення конфлікту: масові соціальні явища – безробіття, страйки, чутки, плітки. Соціальні збочення – як умови виникнення конфлікту.

19. Згуртованість членів трудового колективу. Дух команди. Типи первинних трудових колективів за ступенями згуртованості. Стадії згуртування трудового колективу.
20. Соціально-психологічний клімат в трудовому колективі. Управління соціально-психологічним кліматом колективу.
21. Спілкування з “важкими” людьми. Захист від “важких” у спілкуванні людей.
22. Природа стресу та його причини. Організаційні та особові фактори стресу. Шляхи зниження рівня стресу в трудових колективах.
23. Монолітність і ефективність команди. Роль лідера організації з різномірним складом персоналу.
24. Основні причини невдач сучасних лідерів у світлі нової парадигми.
25. Опишіть процедуру оцінювання персоналу.
26. Який взаємозв'язок існує між системами і формами оплати праці?
27. Якими принципами та правилами слід керуватися, вибираючи показники та умови преміювання робітників за основні результати діяльності?
28. Назвіть та охарактеризуйте елементи матеріальних стимулів, що використовуються для підвищення заінтересованості у зниженні трудомісткості продукції.
29. Що ви знаєте про досвід підприємств, де на високому рівні організоване стимулювання зниження трудомісткості?
30. Яку роль у системі матеріального стимулювання відіграють одноразові премії та винагороди?

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ФАХОВОГО ІСПИТУ

Вступне випробування передбачає виконання тестових завдань, які об'єктивно визначають рівень підготовки вступників.

Тестова перевірка знань охоплює систему базових тестових завдань, закритої форми та запропонованими відповідями .

Тестові завдання складаються з двох компонентів:

- Запитальної (змістовної частини)
- П'ять відповідей.

Тести є складовою частиною вступного випробування вступників. Оцінювання здійснюється за шкалою від 100 до 200 балів.

Для кожного вступника передбачається 30 тестових завдань. На кожному завданні передбачається 5 варіантів відповіді. Вступник може набрати за виконання тестових завдань 200 балів.

Приймальна комісія допускає до участі у конкурентному відборі для вступу на навчання, які при складанні вступного випробування отримали не менше 100 балів.

Тривалість вступного випробування – 1 година.

Оцінювання знань абітурієнтів проводиться за 20-бальною шкалою, мінімальний прохідний бал – 100 балів. При цьому використовуються такі критерії:

Тестовий бал	Бал за шкалою 100–200	Тестовий бал	Бал за шкалою 100–200
3	100	19	153
4	107	20	155
5	114	21	157
6	121	22	159
7	126	23	163
8	131	24	167
9	134	25	171
10	137	26	175
11	140	27	181
12	143	28	187
13	145	29	193
14	147	30	200
15	148		
16	150		
17	151		
18	152		

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. А.В. Калина, С.П. Калініна, Н.Д. Лук'янченко . Калина А.В Менеджмент продуктивності: навч. посібник / К. : МАУП, 2014 . – 232 с.
2. 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 .
3. Балабанова Л.В. Конфліктологія [Текст]: навч. посібник / Л.В. Балабанова, К.В. Савельєва. К. : Професіонал, 2019 . – 280 с
4. Балабанова Л.В. Управління персоналом: Навч. Посібник. К., 2016. - С. 106-133
5. Богочвленська Ю.В Економіка та менеджмент праці [Електронний ресурс]: праксеологічний аспект: навч. Посібник. К.: Кондор, 2016. - 1 електрон. опт. диск (CD-ROM).
6. Васильченко В. С., Василенко П. М. Ринок праці: теоретичні основи і державна практика. — К., 2000.
7. Воронкова В.Г., Беліченко А.Г., Мельник В.В., Ажажа М.А. Етика ділового спілкування [Текст]: Навч. Посібник. Львів: Магнолія-2006, 2019 . – 312 с.
8. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально – трудові відносини: Підручник. – К.:Т-во „Знання”, КОО, 2007. – 559 с.
9. Доброзорова О.В. Організація праці менеджера [Текст] : навч. посібник / О.В. Доброзорова, І.В. Осадчук . –: К.: Кондор, 2019. – 452 с.
10. Жуков В.І., Скуратівський В.А. Соціальне партнерство в Україні: Навчальний посібник — К.: Вид-во УАДУ, 2001
11. Забродська Л.Д. Стратегічне управління: реалізація стратегії: Навчальний посібник для студентів економічних спеціальностей. Харків: Консум, 2014. - 208с.
12. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник. — К.: КНЕУ, 2002.

13. Моніторинг соціальних процесів в Україні / За ред. І.К. Бондар, Г.В. Ярошенко, В.І. Науменка, Н.А. Соколенко. — К.: Знання, 1999.
14. Скуратівський В.А., Палій О.М., Лібанова Е.М. Соціальна політика. — К.: Вид-во УАДУ, 1997.
15. Соціальне партнерство на ринку праці України / Ю.М. Маршавін (кер-к авт. колективу), С.В. Бакуменко, В.М. Данюк, О.С. Зінченко, А.М. Колот, С.В. Мартиненко: Навчальний посібник. — К., 1998.
16. Технологія координації реінжинірингу бізнес-процесів і системи управління персоналом [Текст Сторожук В.П. Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України: Серія: Економічні науки. - 2018. - № 1. - С. 92-97.
17. Українець С.Я. Соціально-трудові відносини в Україні: зміст і розвиток // Україна: аспекти праці. 1999.