

Міністерство освіти і науки України
Національний університет
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»


ПОГОДЖЕНО

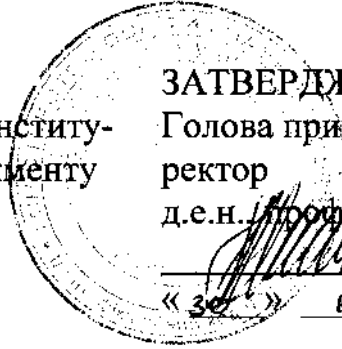
Директор Навчально-наукового інституту
фінансів, економіки та менеджменту
д.е.н., доцент

 І.В. Черниш
« 28 » лютого 2020 р.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Голова приймальної комісії,
ректор
д.е.н., професор

 В.О. Онищенко
« 30 » квітня 2020 р.



ПРОГРАМА

ФАХОВОГО ВСТУПНОГО ВИПРОБУВАННЯ

зі спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»
галузь знань 076 «Управління та адміністрування»
освітній ступінь «Магістр»

Програма затверджена на засіданні Вченої ради Навчально-наукового інституту
фінансів, економіки та менеджменту від « 28 » лютого 2020 р. № 11

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Програма складена відповідно до галузевого стандарту вищої освіти України «Засоби діагностики якості вищої освіти бакалавра галузі знань 0305 «Економіка та підприємництво» кваліфікації «економіка підприємства».

Фахове вступне випробування проводиться на підставі оцінки рівня професійних знань, умінь та навичок випускників, передбачених ГСВО МОНУ «Освітньо-кваліфікаційна характеристика бакалавра галузі знань «Економіка та підприємництво», з використанням загальнодержавних методів комплексної діагностики (складення комплексного кваліфікаційного державного екзамену).

Метою фахового вступного випробування є перевірка та оцінювання теоретичної і практичної підготовки бакалавра, встановлення рівня його знань з основних фахових дисциплін, їх відповідності вимогам стандарту якості освіти, положенням про ступеневу освіту, навчальним планам і програмам підготовки фахівців.

Фахове вступне випробування зі спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність» галузі знань 07 «Управління та адміністрування», проводиться Фаховою екзаменаційною комісією, яка затверджується наказом ректора Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка, на підставі програми, затвердженої на засіданні приймальної комісії.

Склад комісії визначається з урахуванням специфіки спеціальності. В роботі екзаменаційної комісії беруть участь спеціалісти і провідні викладачі з дисциплін, що включені до складу іспиту. Фахове вступне випробування проводиться шляхом виконання та подальшого оцінювання комплексного кваліфікаційного завдання.

2. ЕТАПИ ТА ЗМІСТ ВСТУПНОГО ЕКЗАМЕНУ

Вступний екзамен складається з тестової перевірки знань абітурієнтів. Тестова перевірка знань, що формують уміння, зазначені в ОКХ бакалавра з економіки підприємства та ОПП бакалавра з підприємництва, торгівлі та біржової діяльності» складається з наступних дисциплін.

1. Підприємництво та бізнес-планування - програма даного курсу формує теоретичну та методологічну базу, необхідну для вільного використання інвестиційних інструментів; виробити вміння оцінювати й аналізувати бізнес-плани, інвестиційні портфелі та інвестиційні проекти; навчити обґрунтовувати доцільність реальних підприємницьких ініціатив та основам формування інвестиційних портфелів.

Сутність підприємництва. Види та сфери підприємницької діяльності. Історичний розвиток поняття "підприємництво". Сутність і функції підприємництва. Економічна основа підприємництва. Економіко-теоретичні знання і підприємництво. Економічна свобода як основна передумова розвитку підприємництва. Рушійні сили підприємництва. Принципи та передумови підприємництва. Приватне, колективне та державне підприємництво. Види підприємницької діяльності.

Підприємство в ринкових умовах. Мале підприємництво. Економічна свобода як основна передумова розвитку підприємництва. Рушійні сили підприємництва. Принципи та передумови підприємництва. Підприємство, його

сутність та функції. Види та об'єднання підприємств. Господарські товариства. Економічна сутність малого підприємництва. Функції малого підприємництва. Особливості розвитку малого підприємництва в Україні й за кордоном.

Організація підприємництва. Суб'єкти підприємницької діяльності. Обмеження у здійсненні підприємницької діяльності. Припинення підприємницької діяльності. Організаційні одиниці підприємництва. Організаційно-правові форми підприємницької діяльності. Методи, пов'язані з товарними і фірмовими назвами і асортиментною політикою. Методи реклами. Засновницькі документи та їх підготовка. Статутний фонд та його формування. Державна реєстрація підприємництва.

Державна підтримка та сприяння розвитку підприємництва. Методи, пов'язані з розрахунками. Методи, пов'язані з організацією особистої праці і психологією взаємовідношень в колективі. Методи, пов'язані з податками. Правова база розвитку підприємництва. Проблеми правового забезпечення підприємництва в Україні. Удосконалення нормативно-правової бази розвитку підприємництва.

Предмет, зміст та структура курсу. Концепція проекту. Життєвий цикл проекту. Предмет, цілі та завдання вивчення курсу. Концепція і принципи інвестиційного аналізу. Поняття інвестицій, класифікація. Об'єкти та суб'єкти інвестування, права і обов'язки. Інвестиційний ринок, характеристики, кон'юнктура, фази, інвестиційна привабливість. Сутність поняття "проект". Визначення мети, ознак та класифікації проекту. Характеристика оточення проекту. Основні учасники проекту. Поняття життєвого циклу проекту. Підходи до поділу проектів на фази й стадії.

Інструментарій інвестиційного аналізу. Визначення цінності проекту. Витрати і вигоди у інвестиційному аналізі, їх зміст й оцінка. Альтернативна вартість як ключова концепція інвестиційного аналізу. Обчислення граничних витрат як альтернативної вартості продукції проекту. Сутність та види грошового потоку. Здійснення аналізу проекту на основі дослідження грошового потоку за проектом. Урахування інфляції в інвестиційному аналізі. Прийняття проектних рішень за різними інфляційними сценаріями.

Критерії оцінювання інвестиційних проектів. Оцінювання проектних рішень в умовах ризику та невизначеності. Принципи оцінювання ефективності проектів, критерії оцінювання ефективності, їх властивості, розрахунки, правила застосування. Порівняння проектів за допомогою різних критеріїв оцінювання. Аналіз беззбитковості проекту. Бізнес-план інвестиційного проекту: цілі й логіка розроблення. Підготовча стадія розроблення бізнес-плану інвестиційного проекту. Структура бізнес-плану та зміст основних його розділів. Вимоги кредиторів й інвесторів до змісту бізнес-планів. Експертиза бізнес-плану. Мета та завдання аналізу інвестиційних ризиків. Поняття та класифікація інвестиційних ризиків. Методи аналізу й оцінювання ризиків інвестиційних проектів. Аналіз чутливості проектів. Урахування ризику в процесі прийняття інвестиційних рішень. Управління проектними ризиками. Способи зменшення ризиків інвестиційного проекту.

Маркетинговий аналіз. Мета, завдання, методи та основні види маркетингового аналізу. Аналіз ринкового середовища продукції проекту. Прогнозування обсягів збуту продукції проекту. Розробка концепції маркетингу.

Ціна продукту проекту. Визначення витрат на маркетингові заходи. Розробка плану маркетингу.

Технічний аналіз. Інституційний аналіз. Мета технічного аналізу інвестиційного проекту. Технологія, розміщення об'єктів проекту. Підготовка та освоєння виробництва. Детальне проектування. Розрахунок інвестиційних витрат на виконання проекту. Матеріально-технічне постачання. Витрати виробництва та збут продукції проекту. Мета, завдання та методи інституційного аналізу. Організаційно – правові основи реалізації проекту. Зовнішні і внутрішнє середовище проекту. Оцінка ступеню впливу зовнішніх і внутрішніх факторів на проект. Кадрове забезпечення проекту.

Соціальний аналіз. Екологічний аналіз. Мета, завдання та зміст соціального аналізу. Компоненти соціального аналізу. Соціальне середовище проекту. Характеристика населення проекту. Проектування соціального середовища проекту. Залучення населення до участі у проекті. Мета і суть екологічного аналізу. Категорії екологічних ризиків. Зміст робіт з екологічного аналізу. Оцінка явних та неявних екологічних наслідків проекту. Методи екологічного аналізу. Зміст екологічного висновку по проекту.

Фінансовий аналіз інвестиційного проекту. Мета та завдання фінансового аналізу. Оцінка, розрахунок капітальних витрат. Розрахунок потреби в обігових коштах. Зміст основних фінансових документів за проектом. Джерела фінансування проекту. Середньозважена вартість капіталу. Оптимізація структури капіталу для реалізації проекту. Фінансове планування. Етапи стратегії формування інвестиційних ресурсів проекту.

Економічний аналіз інвестиційного проекту. Мета і завдання економічного аналізу. Оцінка економічної привабливості проекту. Матриця економічної привабливості проекту. Етапи проведення економічного аналізу проектів. Визначення економічної вартості проекту. Врахування тіньових цін при здійсненні економічного аналізу. Формування економічної паритетної ціни експорту та імпорту. Оцінка впливу проекту на економіку країни. Типи побічних ефектів та їх наслідки

2. Аналіз підприємницької діяльності - вивчення даного курсу направлено на формування здатностей самостійно мислити, приймати управлінські рішення, виконувати комплексні економічні розрахунки для ефективного здійснення господарської діяльності на рівні підприємств.

Зміст, предмет і завдання аналізу підприємницької діяльності. Поняття економічного аналізу та його особливості. Завдання економічного аналізу. Принципи економічного аналізу. Зв'язок економічного аналізу з іншими науками.

Види аналізу і їх роль в управлінні. Характеристика видів економічного аналізу. Фінансово-економічний аналіз, його зміст, завдання і джерела інформації, техніко-економічний аналіз його особливості. Функціонально-вартісний аналіз як складова частина техніко-економічного аналізу. Роль аналізу в управлінні виробництвом.

Методи аналізу підприємницької діяльності та його особливості. Метод як спосіб дослідження. Особливості методу економічного аналізу. Методика

комплексного аналізу господарської діяльності. Роль показників у комплексному аналізі. Поняття факторного аналізу і його класифікація. Поняття та класифікація факторів.

Способи і прийоми, що використовуються в у аналізі. Типи порівнянь та їх ціль в аналізі. Умови співставлення показників. Зміст відносних і середніх величин. Суть балансового методу. Графічний та табличний способи. Суть та правила застосування способу ланцюгових підстановок у різних типах детермінованих моделей. Алгоритм розрахунку впливу факторів індексним методом. Суть, призначення способів абсолютних різниць та відносних різниць. Порядок і алгоритм розрахунку впливу факторів способами пропорційного ділення та пайової участі. Інтегральний метод та спосіб логарифмування в економічному аналізі.

Моделювання господарсько-фінансової діяльності підприємства та застосування економіко-математичних методів. Види взаємозв'язків між показниками. Моделювання факторних систем. Стохастичне моделювання: поняття, методи стохастичного аналізу.

Методика виявлення і підрахунку резервів. Економічна суть господарських резервів. Класифікація резервів виробництва за різними ознаками. Методика підрахунку та обґрунтування величини резервів. Способи прямого розрахунку, порівняння, детермінованого факторного аналізу, функціонально-вартісного аналізу та інше.

Організація аналізу та його інформаційна база. Принципи організації інформаційного забезпечення управління, планування та аналізу. Вимоги, яким повинна відповідати система інформації. Характеристика економічної, техніко-економічної, соціальної і інших видів інформації, які використовуються в аналізі. Завдання та організація підсистеми комплексного економічного аналізу. АРМ економіста – аналітика на базі персональних ЕОМ.

Аналіз організаційно-технічного рівня виробництва. Ціль, задачі і основні напрямки аналізу. Склад і взаємозв'язок часткових показників, які характеризують організаційно-технічний рівень виробництва. Аналіз технічного рівня виробництва. Оцінка технічного оснащення виробництва і праці, прогресивність і принципова новизна техніки, яка використовується. Аналіз організації робіт і витрат на створення, впровадження нової техніки. Аналіз організаційного рівня виробництва. Оцінка впливу організаційно-технічного рівня на динаміку розвитку виробничого потенціалу підприємства.

Аналіз виконання виробничої програми підприємства. Цілі і задачі аналізу виробничої програми. Джерела інформації. Аналіз обсягу виробництва продукції. Визначення структурних змін у виробничій програмі. Аналіз ритмічності випуску продукції. Оцінка якості продукції. Розрахунок впливу основних факторів на зміну показників виробничої програми. Визначення резервів росту обсягів виробництва.

Аналіз ефективності використання трудових ресурсів і витрат на оплату праці. Задачі та джерела інформації аналізу трудових ресурсів. Показники, які характеризують рух робочої сили. Аналіз продуктивності праці. Визначення витрат на оплату праці. Розрахунок впливу факторів на їх зміну.

Аналіз ефективності використання основних засобів. Ціль, задачі та джерела інформації аналізу основних засобів. Аналіз наявності, складу та структури основних фондів. Оцінка технічного стану основних засобів. Аналіз фондовіддачі.

Аналіз матеріальних ресурсів підприємства та ефективність їх використання. Значення, задачі та джерела аналізу матеріальних ресурсів. Система показників ефективності використання матеріальних ресурсів. Узагальнення резервів підвищення ефективності використання матеріальних ресурсів.

Аналіз витрат підприємства та собівартості продукції. Значення, задачі та джерела інформації витрат підприємства. Аналіз загальної суми витрат. Визначення впливу витрат на 1 грн. обсягу виробництва. Аналіз операційних витрат за елементами. Аналіз собівартості продукції за статтями. Розробка заходів по зниженню собівартості продукції.

3. Управління персоналом - вивчення даного курсу має на меті формування у студентів системи компетентностей на основі оволодіння теоретичними знаннями та практичними навичками щодо головних концепцій, ефективних напрямів розвитку, найновіших технологій та вмінь, якими має володіти фахівець в галузі управління людськими ресурсами.

Методологічні аспекти управління персоналом. Сутність управління персоналом. Три вектори розвитку управління персоналом (сфера практичної професійної діяльності; навчальна дисципліна; галузь науки). Практичне значення ефективного управління персоналом у досягненні конкурентних переваг та конкурентоспроможності організації. Методологічні аспекти управління персоналом як соціального явища та сфера професійної діяльності: цілі, об'єкт і суб'єкт, зміст, функції, принципи, зв'язки з внутрішнім і зовнішнім середовищем організації, стратегія та політика, завдання, механізм регулювання. Аналіз розвитку концепцій і теорій управління персоналом. Основні елементи системи управління персоналом. Зміст понять «трудові ресурси», «людські ресурси», «персонал», «кадри», «людський капітал». Персонал як суб'єкт і об'єкт управління. Категорії персоналу підприємства. Структура персоналу організації: штатна, організаційна, соціальна, рольова, функціональна. Структура персоналу за віком, статтю, стажем роботи, рівнем освіти. Чисельність персоналу: нормативний, штатний, фактичний склад працівників. Вимоги до професійно-кваліфікаційного рівня працівників. Поняття посади, професії, кваліфікації. Компетентності працівника.

Стратегія і політика управління персоналом підприємства. Ресурсне забезпечення управління персоналом. Сутність понять «стратегія управління персоналом організації» та «політика управління персоналом». Засади формування стратегії та політики управління персоналом. Взаємозв'язок стратегії розвитку організації, стратегії управління персоналом та кадрової політики. Завдання стратегії та політики управління персоналом організації. Зміст кадрової політики на різних етапах життєвого циклу організації. Види політики управління персоналом. Зовнішні та внутрішні фактори стратегії та політики управління персоналом. Вплив факторів зовнішнього та внутрішнього середовища на формування та реалізацію стратегії та політики управління персоналом. Вимоги, які висуваються до управління персоналом сучасного підприємства. Взаємозв'язок стратегії розвитку

підприємства, стратегії управління персоналом та кадрової політики. Зміст кадрової політики на різних етапах життєвого циклу підприємства. Загальні принципи формування стратегії та політики управління персоналом. Механізм реалізації стратегії та політики управління персоналом. Передовий досвід формування стратегії та політики управління персоналом. Засади та документи нормативно-правового регулювання управління персоналом на рівні держави. Класифікатор професій ДК 003. Документи нормативно-правової бази управління персоналом, які розробляються для внутрішнього використання: правила внутрішнього трудового розпорядку, колективний договір, положення про структурні підрозділи організації, посадові інструкції. Сутність інформаційного забезпечення управління персоналом. Інформаційна система управління персоналом. Значення матеріально-технічного забезпечення управління персоналом. Технічні засоби управління персоналом: прості пристрої та знаряддя праці; організаційна техніка; обчислювальні машини. Сутність та механізм фінансового забезпечення управління персоналом. Значення фінансового забезпечення управління персоналом у досягненні конкурентоспроможності організації.

Соціально-психологічні аспекти управління персоналом. Характеристика управління та управлінської діяльності. Функції керівника як адміністратора, організатора, спеціаліста, інформаційного центру, вихователя. Авторитет керівника. Керівництво та лідерство. Характерні риси діяльності ефективного керівника. Якості керівника (вроджені та набуті), які потрібні для ефективного управління персоналом. Мотивація як фундаментальний соціально-психологічний фактор трудової поведінки персоналу. Спонукальні сили людини: потреби, інтереси, мотиви, ціннісні уявлення особистості, ціннісні орієнтації особистості, соціальні установки, соціальні оцінки. Необхідність урахування соціально-психологічних закономірностей трудової поведінки працівників в процесі управління персоналом організації. Сутність конфлікту та передумови його виникнення. Типи конфліктів: внутріособистісний; міжособистісний; між особистістю і групою; міжгруповий. Трудові конфлікти. Основні причини конфліктів у організації. Методи управління конфліктними ситуаціями.

Служба персоналу і кадрове діловодство. Роль діяльності служби управління персоналом у досягненні конкурентних переваг і конкурентоспроможності організації. Структура та функціональні обов'язки служби управління персоналом. Напрями роботи щодо удосконалення діяльності служб персоналу. Основні функції відділу кадрів. Положення про відділ кадрів. Права та обов'язки керівника відділу кадрів, професійно-кваліфікаційні вимоги до сучасного керівника відділу кадрів. Посадові інструкції працівників відділу кадрів. Сутність кадрового діловодства. Напрями роботи з кадрового діловодства. Номенклатура справ з кадрового діловодства. Документаційне забезпечення обліку та руху кадрів. Облік особового складу організації. Комп'ютеризація кадрового діловодства.

Планування та формування персоналу. Розвиток персоналу. Сутність, зміст та особливості процесу визначення потреби організації в персоналі. Мета та завдання планування персоналу. Об'єктивні й суб'єктивні фактори, що впливають на визначення потреб у персоналі. Узагальнений перелік засобів, за допомогою яких здійснюється формування потрібного для організації складу персоналу: вибір

методу розрахунку чисельності співробітників; визначення вихідних даних для проведення розрахунку; виконання розрахунку кількісної потреби в працівниках. Методи визначення потреб організації в персоналі. Основні види забезпечення потреб організації в кадрах. Аналіз внутрішніх та зовнішніх джерел майбутніх потреб у персоналі. Основні джерела інформації про вакансії. Характеристика джерел залучення кандидатів, поповнення та оновлення персоналу. Роль кадрових агентств. Альтернативні засоби подолання кадрового дефіциту та вирішення проблем надлишкової робочої сили (лізинг, аутсорсинг, аутстафінг персоналу). Етапи відбору кандидатів при прийнятті на роботу. Методи відбору. Оцінка кандидатів при прийманні на роботу. Організація конкурсного відбору фахівців. Види співбесід. Етапи проведення співбесіди. Порядок приймання на роботу. Сутність, види та етапи процесу адаптації персоналу на підприємстві. Методи адаптації персоналу. Розроблення програм адаптації працівників. Теоретичні основи планування й організації розвитку персоналу. Складові процесу розвитку персоналу організації. Завдання розвитку персоналу організації. Поняття людського капіталу та інвестицій у людину. Управління розвитком персоналу як засіб підвищення конкурентоспроможності організації. Професійна підготовка персоналу. Зміст понять посада, професія, спеціальність. Підвищення кваліфікації та перепідготовка робітників. Форми підвищення кваліфікації робітників у організації. Післядипломна освіта. Структура післядипломної освіти керівників і фахівців з вищою освітою. Перепідготовка осіб з вищою освітою. Стажування. Програми підготовки персоналу. Самоосвіта, саморозвиток, самовдосконалення. Державна політика України в галузі навчання, професійної підготовки персоналу, забезпечення неперервної освіти. Поняття про трудову кар'єру та просування по службі. Планування та управління службовою кар'єрою працівників. Моделі кар'єри: горизонтальна та вертикальна. Фактори, що визначають напрям та швидкість кар'єри. Напрями професійно-кваліфікаційного просування робітників. Моделі та основи управління розвитком кар'єри фахівців. Планування та підготовка кадрового резерву. Створення умов для кар'єрного зростання.

Управління процесами руху персоналу. Сутність руху персоналу. Види руху персоналу на підприємстві. Позитивні і негативні наслідки руху персоналу для підприємства. Фактори, які викликають рух персоналу. Види внутрішньовиробничого руху персоналу та їх особливості. Основні показники змін у чисельності працівників підприємства. Додаткові показники аналізу руху кадрів. Введення в посаду, адаптація, професійні переміщення, підвищення по службі, пониження посади, звільнення як основні процеси руху персоналу. Характеристика основних процесів руху кадрів. Типи переміщень працівників. Ротація кадрів як засіб оптимізації використання робочої сили та формування управлінського персоналу. Підстави для припинення трудової угоди. Звільнення працівників за власним бажанням з поважних причин. Розірвання угоди з ініціативи роботодавця. Обставини вивільнення працівників з підприємства. Вивільнення як серйозна психологічна проблема. Варіанти пристосування персоналу до змін на підприємстві. Система заходів пристосування персоналу (за їхнього надлишку) до економічних змін. Закордонний досвід пристосування персоналу до економічних змін.

Регулювання трудової діяльності персоналу. Основні завдання регулювання трудової діяльності персоналу. Основні чинники ефективності діяльності персоналу. Методи управління персоналом: адміністративні (організаційно-розпорядчі) методи, економічні методи, правові методи, соціально-психологічні методи. Основи засобів регламентування посадових обов'язків працівників апарату управління організаціями. Позитивний вплив регламентування посадових обов'язків на ефективність діяльності підприємства. Види структурних підрозділів. Положення про структурний підрозділ. Посадова інструкція. Правила внутрішнього трудового розпорядку.

Управління робочим часом працівників. Створення сприятливих умов праці. Робочий час як універсальна міра кількості праці. Законодавче регулювання тривалості робочого часу за обліковий період. Робочий час у безперервних виробництвах. Відпустки працівників та їх тривалість. Правила внутрішнього трудового розпорядку як засіб регулювання робочого часу. Режим праці та відпочинку. Види режимів праці й відпочинку. Показники працездатності людини. Типові режими праці й відпочинку. Упровадження нестандартних режимів робочого часу задля поліпшення його використання та зростання ефективності виробництва. Фонд робочого часу. Виявлення резервів використання робочого часу. Фотографії і самофотографії робочого дня. Метод моментних спостережень. Тайм-менеджмент. Поняття умов праці. Класифікація факторів формування умов праці. Елементи умов праці. Напрями впливу умов праці на працівника. Напрями забезпечення необхідних умов трудової діяльності. Класифікація умов праці згідно з гігієнічною класифікацією праці. Аналіз та оцінювання стану умов праці та характеру праці на робочих місцях на основі гігієнічної класифікації праці. Індекс відповідності фактичних умов праці нормативним. Атестація робочих місць за умовами праці. Показники рівня елементів виробничого середовища. Напрями поліпшення умов праці на виробництві. Показники визначення соціально-економічної ефективності заходів щодо поліпшення умов і охорони праці.

Оцінювання персоналу. Об'єктивна необхідність та значення оцінювання персоналу. Сутність, цілі, завдання, елементи оцінювання персоналу. Процес оцінювання персоналу. Критерії оцінювання в організації. Модель комплексної оцінки працівника. Модель комплексної оцінки працівника. Напрями оцінювання діяльності робітників і службовців: рівень кваліфікації, виконавська і трудова дисципліна, якісні показники праці, дотримання правил техніки безпеки тощо. Напрями оцінювання діяльності спеціалістів: рівень кваліфікації, творчість і винахідливість, ініціативність, виконавська і трудова дисципліна. Напрями оцінювання діяльності керівників: рівень кваліфікації, відповідальність, готовність ризикувати, організаторські здібності, стиль управління, ініціативність, показники праці підлеглих працівників. Методи оцінювання персоналу. Сутність та функції атестації. Види атестації. Зміст атестації для різних категорій персоналу. Призначення та зміст атестаційної комісії. Етапи проведення атестації. Документальне супроводження атестації. Використання результатів атестації персоналу. Центри оцінки персоналу як метод оцінювання.

Мотивація і стимулювання персоналу. Теоретичні засади мотивації трудової діяльності. Сутність і значення мотивації. Модель мотивації через потреби. Поняття

мотивації та стимулювання. Залежність між мотивацією та результатами праці та її неоднозначність. Поняття матеріальної мотивації. Проблема підвищення матеріальної мотивації трудової діяльності. Провідна роль заробітної плати як основної форми доходу найманих працівників у матеріальній мотивації трудової діяльності. Взаємозв'язок заробітної плати, ефективності та доходів. Сутність та функції заробітної плати. Тарифна система оплати праці. Форми та системи оплати праці. Загальні вимоги до організації преміювання персоналу. Необхідність нових підходів до підвищення соціальної та виробничої активності працівників. Концепції "якості трудового життя", "збагачення змісту праці", "гуманізації праці", "співучасті" трудящих у прибутках. Програми гуманізації праці. Програми професійно-кваліфікаційного розвитку робочої сили. Нетрадиційні методи матеріального стимулювання (індивідуалізація заробітної плати, участь працівників у прибутках, плани групового стимулювання, право працівників на придбання акцій на пільгових засадах тощо). Програми широкого залучення трудящих до управління виробництвом. Метод заохочення вільним часом.

Ефективність управління персоналом. Ефективність виробництва як співвідношення результату діяльності та сукупних витрат. Сутність понять «ефект» та «ефективність». Сутність та значення ефективності управління персоналом. Складники ефективності управління персоналом та їх взаємодія. Показники ефективності управління персоналом. Підходи до оцінки ефективності діяльності персоналу та методики оцінки ефективності. Кадровий аудит та кадровий консалтинг. Моніторинг управління персоналом. економічний ефект від впровадження заходів щодо удосконалення системи управління персоналом. Сутність витрат на персонал та їх складові. Джерела інформації для розрахунку витрат на персонал. Методи планування та аналізу витрат на персонал. Визначення економічного збитку внаслідок надмірної плинності персоналу, професійних захворювань і травматизму. Взаємозв'язок організаційної ефективності та економічної ефективності управління персоналом. Показники організаційної ефективності. Напрями досягнення організаційної ефективності управління персоналом. Комплексна оцінка управлінської праці: сутність, принципи застосування. Методи аналізу економічної ефективності управління персоналом. Показники економічної ефективності управління персоналом. Показники та критерії соціальної ефективності управління персоналом. Методи оцінки соціальної ефективності управління персоналом. Соціологічні дослідження рівня соціальної ефективності управління персоналом.

3. ВИМОГИ ДО ТЕСТОВИХ ЗАВДАНЬ

Тестові завдання повинні бути закритої форми, мати чотири варіанти відповідей, серед яких вірна тільки одна відповідь.

Кількість тестових завдань з відповідної дисципліни визначається в залежності від кількості відведених годин на її вивчення. Загальна кількість тестових завдань повинна бути не менше, ніж 40.

4. ПРОЦЕДУРА ПРОВЕДЕННЯ ВСТУПНОГО ІСПИТУ

Тестування здійснюється з використанням стандартних білетів. Кожний студент вносить в бланк для відповідей свої реквізити і на протязі 60 хвилин відповідає на тестові завдання.

5. КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ СТУДЕНТІВ

Фахові випробування оцінюються за стобальною шкалою (від 100 до 200). Вступник допускається до участі у конкурсному відборі для зарахування на навчання, якщо результати фахового вступного випробування складають не менше ніж 150 балів. Перевірка тестових завдань здійснюється за ключем.

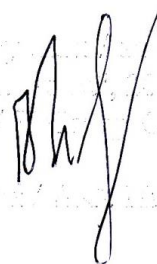
Загальна оцінка знань вступників визначається сукупністю правильних відповідей. Вагомість одного тестового завдання 2,5 бала. Максимальна кількість балів, яку може набрати вступник – 200.

Таблиця критеріїв оцінювання знань:

Кількість правильних відповідей	Бали	Кількість правильних відповідей	Бали
1	102,5	21	152,5
2	105	22	155
3	107,5	23	157,2
4	110	24	160
5	112,5	25	162,5
6	115	26	165
7	117,5	27	167,5
8	120	28	170
9	122,5	29	172,5
10	125	30	175
11	127,5	31	177,5
12	130	32	180
13	132,5	33	182,5
14	135	34	185
15	137,5	35	187,5
16	140	36	190
17	142,5	37	192,5

18	145	38	195
19	147,5	39	197,5
20	150	40	200

Зав. кафедри економіки,
підприємництва та маркетингу



В.Я. Чевганова