

**ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»**



З А Т В Е Р Д Ж У Ю

В о ректора

М.Н. Курко
М.Н. Курко

січня
» *січня* 2016 р.

**ПРОГРАМА
ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ДО ВСТУПНИХ ВИПРОБУВАНЬ**

до освітньо-кваліфікаційного рівня спеціаліст/ магістр

зі спеціальності «Економіка»

Схвалено на засіданні кафедри
управління персоналом та економіки праці
Протокол №6 від «25» січня 2016 року
Заст. зав. кафедри *З* Згалат-Лозинська Л.О.

Київ - 2016

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Мета. Метою вступного іспиту є встановлення рівня знань та умінь, необхідних для опанування фахового вступного випробування зі спеціальності та проходження конкурсу.

Вимоги до здібностей і підготовленості абітурієнтів. Для успішного засвоєння освітньо-професійної програми спеціаліста, магістра абітурієнти повинні мати базову вищу освіту за однойменною спеціальністю та здібності до оволодіння знаннями, уміннями і навичками в галузі природничо-наукових, загальноекономічних та конкретно-економічних наук. Обов'язковою умовою є вільне володіння державною мовою.

Характеристика змісту програми. Вступний іспит має міжпредметний синтетичний характер, що досягається побудовою за модульним принципом. В модулі програми, розробленої на основі освітньо-професійної програми та освітньо-кваліфікаційної характеристики бакалавра галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки спеціальності 051 "Економіка", які відображають вагомні компетенції спеціальності для виконання типових для даної спеціальності завдань діяльності та об'єднують знання з декількох дисциплін. Основою для визначення змісту модулів є передбачені кваліфікаційною характеристикою бакалавра відносно самостійні напрямки його практичної діяльності. В кожному модулі поєднується матеріал теоретичного та прикладного характеру, а також операційні завдання, що покликані виявити уміння використовувати категоріальний апарат, методи даної спеціальності, а також здійснювати відповідні розрахунки та моделі. Тобто, в змісті модуля відображені основні функції, що виконує бакалавр: аналітичну, нормопроектну, організаційну, обліково-статистичну, контрольну та інформаційну.

Порядок проведення іспиту визначається "Положенням про приймальну комісію МАУП".

ПРОГРАМА

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1.

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

1.1. Економіка підприємства

Підприємство як відкрита система, суб'єкт та об'єкт ринкових відносин. Стратегія діяльності підприємства, порядок та етапи розроблення, стратегічні альтернативи.

Виробнича програма підприємства та методи її розрахунку з урахуванням стратегічної мети діяльності та конкурентних умов ринку. Виробничі потужності підприємства, методи її визначення. Планування обсягів реалізації продукції. Планування матеріально-технічного забезпечення підприємства. Виробничі запаси, їх призначення, показники оцінки, порядок нормування та оперативне управління.

Економічні ресурси та ресурсний потенціал підприємства. Засоби виробництва та засоби праці, аналіз, планування, відтворення, оцінка ефективності використання. Трудові ресурси підприємства, їх склад, порядок планування. Продуктивність та ефективність праці, показники, що їх характеризують. Форми та системи оплати праці. Фонд заробітної платні, його склад, порядок визначення. Витрати на утримання трудових ресурсів, джерела їх покриття. Науково-технічний прогрес як основа розвитку та інтенсифікації виробництва.

Поточні витрати підприємства. Види собівартості. Класифікація витрат. Калькулювання собівартості. Обґрунтування кошторису витрат за елементами. Доходи підприємства та джерела їх формування. Прибуток як основний показник фінансових результатів діяльності. Рентабельність. Механізм утворення та розподілу прибутку.

Оцінка ефективності діяльності підприємств, його конкурентоспроможності, шляхи та резерви їх підвищення.

1.2. Бухгалтерський облік

Сутність бухгалтерського обліку, його принципи та об'єкти. Фінансовий, управлінський і податковий облік. Бухгалтерський баланс. Система бухгалтерського обліку. Інформаційне забезпечення бухгалтерських систем. Міжнародне та національне регулювання бухгалтерського обліку. Організація бухгалтерського обліку на підприємстві.

Фінансовий облік. Облік статутного капіталу. Облік необоротних активів. Облік виробничих запасів. Облік та звітність матеріально відповідальних осіб. Облік оплати праці та розрахунків з персоналом. Облік витрат на оплату праці. Облік витрат підприємства. Облік готової продукції та її реалізації. Облік позавиробничих витрат. Розрахунки з бюджетом по податках та обов'язкових платежах. Облік розрахунків із бюджетом. Облік грошових коштів, розрахункових та кредитних операцій. Облік валютних операцій. Організація обліку та звітності, розрахунків із бюджетом із податку на додану вартість, із податку на прибуток, із прибуткового податку, з інших податків і платежів. Ціноутворення та калькуляція.

Управлінський облік. Собівартість продукції та її складові. Калькулювання витрат. Облік витрат на виробництво та калькулювання собівартості продукції. Облік розрахунків з постачальниками та покупцями. Облік витрат підприємства. Облік витрат на виробництво та калькулювання собівартості. Облік запасів, готової продукції та товарів у місцях зберігання. Облік витрат на оплату праці. Облік фінансових результатів по центрах відповідальності. міжнародні стандарти обліку та їх особливості.

1.3. Менеджмент

Поняття і сутність менеджменту. Історія розвитку менеджменту. Основи теорії прийняття управлінських рішень. Методи обґрунтування управлінських рішень. Планування в організації. Організація як функція управління. Мотивація. Управлінський контроль. Лідерство. Комунікації в управлінні. Ефективність управління.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2. ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

2.1. Економіка праці та соціально-трудова відносина

Праця як основа розвитку суспільства і провідний чинник виробництва. Сучасна концепція продуктивності праці. Фактори і резерви динаміки продуктивності праці.

Заробітна плата в ринкових умовах. Механізм регулювання і диференціації заробітної плати. Система винагород у сфері праці. Сучасні системи оплати праці. Методологія планування праці. Методичні основи оцінки трудових показників.

Сучасне розуміння сутності соціально-трудова відносин. Стадії та фактори еволюції відносин у соціально-трудова сфері. Глобалізація економіки та її вплив на відносина у сфері праці. Соціально-трудова відносина як система. Сторони та суб'єкти соціально-трудова відносин. Принципи функціонування та методи регулювання відносин у соціально-трудова сфері. Держава як суб'єкт соціально-трудова відносин, трансформація її функцій на етапі становлення ринкової економіки. Державне регулювання соціально-трудова відносин в умовах глобалізації економіки. Сучасний стан та тенденції профспілкового руху в Україні. Наймані працівники, роботодавці, їхні представницькі органи на різних рівнях соціально-трудова відносин в Україні. Нормативно-правова база регулювання соціально-трудова відносин. Стан та тенденції розвитку соціального партнерства в Україні. Укладання колективного договору як основна форма соціального партнерства на рівні організації. Переговори з укладання колективного договору: порядок ведення. Структура колективного договору та його основні положення. Моніторинг соціально-трудова сфери: сутність, завдання, напрями, інформаційна база та концептуальні положення.

Реформування політики доходів як складова вдосконалення соціально-трудова відносин. Концептуальні засади та проблеми розбудови національної моделі соціально-трудова відносин.

Сутність поняття "якість життя", "рівень життя", показники, що їх визначають та чинники, що на них впливають.

2.2. Організація праці

Праця як об'єкт організації. Становлення й розвиток наукової організації праці. Економічна і соціальна ефективність удосконалення організації праці. Регулювання організації праці. Планування праці. Поділ і кооперування праці. Організація й обслуговування робочих місць. Трудовий процес і методи його дослідження. Колективні форми організації праці. Умови праці. Кадрове забезпечення організації праці. Аналіз якості організації праці. Комплексне проектування організації праці. Управління вдосконаленням організації праці.

2.3. Нормування праці

Сутність і значення нормування праці. Об'єкти нормування праці. Аналіз трудового процесу і витрат робочого часу. Фотографія робочого часу. Хронометраж. Нормативні матеріали для визначення норм праці. Методи створення трудових нормативів. Норми витрат праці. Методи нормування і способи встановлення норм праці. Нормування праці робітників основного виробництва. Нормування праці допоміжних робітників. Нормування праці службовців. Організація нормування праці на підприємстві.

2.4. Ринок праці

Ринок праці в економічній системі, його суть і функції. Механізми саморегулювання ринку праці. Індивідуальне пропонування на ринку праці. Сукупне пропонування на ринку праці. Індивідуальний та сукупний попит на робочу силу. Безробіття, його форми та причини. Гнучкий ринок праці. Внутрішньофірмовий ринок праці. Інфраструктура ринку праці. Аналіз і прогнозування стану ринку праці. Особливості та етапи формування ринку праці в Україні.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 3.

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

3.1. Управління трудовим потенціалом

Макроекономічні заходи і методи демографічної політики. Основні аспекти вивчення населення та джерела інформації про нього. Природний рух населення його показники і оцінка.

Зміст принципи та структура загальної професійної освіти в Україні. Чинники конкурентоспроможності робочої сили. Соціально-економічна сутність категорії трудовий потенціал. Трудовий потенціал та його структури. Система управління трудовим потенціалом її сутність та елементи. Методи управління трудовим потенціалом і їх характеристика.

Інвестиції та методи визначення ефективності інвестицій в людський капітал. Людський розвиток і його визначення в концепції ПРООН. Показники розрахунку ІЛР за методикою ПРООН і методикою регіональних індексів в Україні. Економічне зростання та зайнятість і їх вплив на людський розвиток Рівень життя і людський розвиток.

Фактори мотивації економічної активності населення.

Соціально-економічне значення та класифікація державних соціальних стандартів. Бідність в її вимірюванні та напрямки її подолання в Україні. Деформації і проблеми управління суспільною організацією праці при переході до ринкових відносин.

Соціальна політика як явище і її основні напрями в Україні. Поняття показники і критерії економічної та соціальної ефективності використання трудового потенціалу. Умови і чинники підвищення ефективності використання трудового потенціалу. Класифікація резервів ефективності використання трудового потенціалу.

3.2. Методологічні аспекти управління персоналом

Менеджмент персоналу як соціальна система. Трудові ресурси, робоча сила, персонал, кадри організації. Людина як об'єкт менеджменту персоналу.

Різновиди соціальних груп, поведінка людей у групах. Формальні та неформальні групи. Різновиди колективів, їх структура та динаміка. Згуртованість колективу, соціально-психологічний клімат. Громадські

організації, стосунки з профспілками. Колективне управління та його форми. Методи збирання соціальної інформації у колективі. Соціальний розвиток колективу.

Кадрова політика організації. Служби персоналу, їх різновиди та функції. Кадрове планування. Професія, спеціальність, посада. Профорієнтація. Добір кадрів, наймання персоналу, трудова адаптація. Оцінювання та атестація персоналу. Психологічний аналіз особи працівника. Управління мобільністю кадрів, трудова кар'єра. Розвиток персоналу, формування резерву. Вивільнення персоналу, плинність кадрів.

3.3. Служба персоналу і кадрове діловодство

Типи і причини конфліктів в організації. Управління конфліктною ситуацією. Формування позитивного соціально-психологічного клімату. Служба персоналу, її функції, структура та основні завдання. Співробітництво служби персоналу з іншими підрозділами організації. Номенклатура справ з кадрового діловодства. Документаційне забезпечення руху кадрів. Комп'ютерізація кадрового діловодства. Розподіл ролей між лінійними керівниками та службою персоналу у розв'язанні завдань управління персоналом. Знання керівниками основ психології менеджменту як необхідна передумова ефективного управління персоналом.

Структура тестового завдання

Вступне випробування проводиться письмово у вигляді тесту закритого типу. Тестове вступне випробування складається з 10 завдань, кожне з яких оцінюється в 20 балів за правильну відповідь. Таким чином, за правильні відповіді на всі питання абітурієнт може отримати максимальну кількість - 200 балів. Час виконання завдань – 30 хвилин.

Критерії оцінювання фахового вступного випробування абітурієнтів зі спеціальності «Економіка» на освітньо-кваліфікаційний рівень – «спеціаліст», «магістр» в 200 бальній шкалі

Критерії оцінювання тестових вступних випробувань абітурієнтів старших курсів в 200 бальній шкалі.

Максимальна можлива сума набраних балів становить 200.

Мінімальна кількість балів для участі в конкурсному відборі становить 100 балів.

Нормативи оцінювання

Кількість вірних відповідей	Оцінка (кількість балів)
1-4	до 100
5	100
6	120
7	140
8	160
9	180
10	200

Приклад тестового завдання

1. Підприємство як суб'єкт ринкової економіки:

- а) затверджує у відповідальних органах норми витрат ресурсів на одиницю продукції;
- б) самостійно вирішує усі питання забезпечення ресурсами;
- в) погоджує з органами влади ціни на придбання ресурсів;
- г) погоджує з відповідальними органами країни напрями використання прибутку.

2. Основне призначення фондів обігу полягає в:

- а) прямому впливі на зміну форми і властивостей предметів праці;
- б) покритті зносу основних фондів;
- в) забезпеченні безперервності обігу фондів;
- г) забезпеченні ритмічності процесу виробництва.

3. Рентабельність сукупних активів характеризує ефективність використання:

- а) оборотних коштів;
- б) основних фондів підприємства;
- в) всього наявного майна підприємства;
- г) активів підприємства, створених за рахунок власних засобів.

4. Валовий дохід – це:

- а) загальна сума доходу платника податку від усіх видів діяльності, отриманого протягом року;
- б) сума прибутку від звичайної діяльності після оподаткування;
- в) економічний результат, що визначається як різниця між чистою виручкою від реалізації продукції і виробничою собівартістю;
- г) додаткова вартість, що створюється в процесі підприємницької діяльності понад вартість виробничо споживних ресурсів і робочої сили.

5. На що впливає кількість працівників і якісний склад персоналу?

- а) платоспроможність організації;
- б) ефективність використання землі;
- в) розмір амортизації;
- г) продуктивність праці.

6. Баланс ринку праці - це

- а) показники ринку робочої сили;
- б) система показників, що характеризують співвідношення пропозиції та попиту на робочу силу;
- в) система показників, що відображають формування пропозиції робочої сили;
- г) відповідність обсягів пропозиції робочої сили обсягам потреби в ній.

...

Рекомендована література

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом. навч.посіб.: К.: ЦУЛ, 2011. – 468 с.
2. Ведерніков М.Д., Чернушкіна О.О. Нормування праці. навч.посіб.: - Л.: Новий світ, 2011. – 372 с.
3. [Гетьман О.О., Шаповал В.М. Економіка підприємства](#): Навч. посіб. - 2-ге видання. - К.: Центр учбової літератури, 2010. - 488 с.
4. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини. підручник: К.: Знання, 2011. – 390 с.
5. Данюк В. М. Кадрове діловодство : навч. посіб. / В. М. Данюк, Л. П. Кулаковська. – 3-тє вид. – К. : Каравела, 2009. – 240 с.
6. Закон України "Про зайнятість населення " // Голос України. - 1997. - 30 грудня.
7. Закон України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” // ВВР України, 2000, № 11, ст.47.
8. Калина А.В. Державне регулювання зайнятості. навч.посіб. – К.: МАУП, 2006. – 144 с.
9. Калина А.В. Економіка праці та соціально-трудові відносини. навч.посіб. – К.: Персонал, 2014. – 498 с.
10. Калина А.В. Ринок праці (національний та міжнародний аспекти): навч.посіб. – К.: Персонал, 2011. – 216 с.
11. Козоріз В.П., Лапицька Н.І. Загальне і кадрове діловодство: Навч. посіб. — К.: МАУП, 2002. — 168 с.
12. Круп’як Л.Б. Управління трудовими ресурсами в організації. навч.посіб.: К.: Кондор, 2013. – 278 с.
13. Кузьмін О.Є., Мельник О.Г. Основи менеджменту. - К.: Академвидав, 2007. - 464 с.
14. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. Вид. 2-ге, без змін / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. — К.: КНЕУ, 2006. — 398 с.
15. Мурашко М.І. Менеджмент персоналу. навч.посіб.: К.: Знання, 2008. – 435 с.
16. Палеха Ю.І. Менеджмент персоналу. навч. посіб.: К.: Ліра-К, 2012. - 336 с.
17. Рульєв В.А., Гуткевич С.О., Мостецька Т.Л. Управління персоналом. навч.посіб.: К.: Кондор, 2012. – 310 с.
18. Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А., Грішнова, Л. П. Керб. — К.: КНЕУ, 2005. – 403 с
19. Чернявська О.В. Ринок праці: навч.посіб. 2 –ге вид., перероб. та доп.: К.: ЦУЛ, 2013. – 522 с.
20. Швиданенко Г.О. Економіка підприємства: підручник / Швиданенко Г. О., Васильков В. Г., Гончарова Н. П. [та ін.] ; за заг. ред. Г. О. Швиданенко. – К.: КНЕУ, 2009. – 598 с.