МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИУКРАЇНИ

ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

 ЗАТВЕРДЖУЮ

 Голова приймальної комісії

Ректор М.І. Звєряков

« »\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 р.

**ПРОГРАМА**

**вступного випробування**

 **зі спеціальності 051 «Економіка»**

освітня програма «Управління персоналом сучасної організації»

для здобуття освітнього ступеня **магістра**

на основі диплома бакалавра

УХВАЛЕНО

 на засіданні кафедри «УП і ЕП»

 протокол № 6 від 14 лютого 2019р.

**Голова фахової екзаменаційної комісії**

**к.е.н., доцент\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Богданова Т.І.**

ОДЕСА 2019

**ВСТУП**

**Мета** вступного іспиту до магістратури зі спеціальності 051 «Економіка» спеціалізації „ Управління персоналом і економіка праці”: визначення рівня підготовленості студентів, виявлення їх реальних знань, умінь і навичок як фахівців бакалаврського рівня.

**Характеристика змісту програми.** Програму вступних іспитів до магістратури скомпоновано з 4-х модулів, які утворені згідно з нормативними дисциплінами освітньо-професійної програми підготовки бакалавра і виробничими функціями та типовими завданнями діяльності фахівця освітньо-кваліфікаційного рівня „бакалавр”.

У кожному модулі інтегрується матеріал певного функціонального спрямування з нормативних дисциплін фахової підготовки. При цьому органічно поєднуються теоретичні, прикладні питання та матеріал операційного характеру, що дозволяє виявити знання й уміння використовувати категорійний апарат, методи обґрунтувань і розрахунків за окремими функціями фахівця з управління персоналом і економіки праці.

Порядок проведення іспиту визначається Положенням про організацію навчального процесу ОНЕУ.

##### ЗМІСТ

1. МОДУЛЬ 1. Економіка праці і соціально-трудові відносини............................4

#### 2. МОДУЛЬ 2. Ринок праці........................................................................................5

3. МОДУЛЬ 3. Мотивація персоналу……………....................................................8

4. МОДУЛЬ 4. Управління персоналом..................................................................11

5. Приклад білету для вступного випробування…………………………………12

6. Критерії оцінювання письмових відповідей на іспиті………………………. .13

###### Рекомендована література....................................................................................14

**МОДУЛЬ 1. Економіка праці і соціально-трудові відносини**

 Населення як джерело ресурсів до праці. Відтворення ресурсів до праці, природний, механічний, соціальний, економічний рух населення. Економічно активне та економічно неактивно населення. Трудовий потенціал суспільства, підприємства, працівника, чинники його формування.

Зміст та характер праці. Значення праці у розвитку людини.

Характеристика соціально-трудових відносин (СТВ). Типи соціально-трудових відносин, їх види та сутність. Рівні та предмети соціально-трудових відносин на різних рівнях. Методи регулювання соціально-трудових відносин.

Поняття та передумови становлення соціального партнерства. Суть соціального партнерства, його роль у регулюванні соціально-трудових відносин і використанні трудового потенціалу. Суб’єкти соціального партнерства. Держава та її роль в механізмі функціонування СТВ. Профспілки та організації роботодавців як суб’єкти СТВ.

 Складові системи соціального партнерства та механізм її функціонування. Колективний договір як основний нормативний акт регулювання трудових відносин на рівні підприємства (організації). Досвід застосовування принципів соціального партнерства в країнах з розвиненою економікою. Правові та організаційні проблеми становлення соціального партнерства в Україні.

Поняття ефективності праці. Показники ефективності: продуктивність і рентабельність праці. Сутність продуктивності праці, її показники та методи вимірювання. Чинники, які впливають на продуктивність праці. Резерви росту продуктивності праці, їх взаємозв’язок із факторами росту. Внутрішньовиробничі резерви росту продуктивності праці. Поняття трудомісткості продукції (технологічної, обслуговування, управління, повної), її зв’язок з продуктивністю праці. Інтенсивність праці як чинник росту продуктивності праці.

Поняття доходів, принципи їх формування та розподілу в ринковій економіці. Політика доходів на сучасному етапі розвитку економіки України. Рівень життя, поняття і чинники, які його визначають. Прожитковий мінімум як мінімальний стандарт рівня життя та методи його розрахунку. Сутність і зміст понять вартості та ціни робочої сили. Поняття та структура витрат роботодавця на персонал. Структура доходу працівника в організації.

Заробітна плата в економічній системі. Функції, елементи і принципи організації заробітної плати. Напрямки державного регулювання заробітної плати. Мінімальна заробітна плата, її сутність та порядок встановлення за Законом України „Про оплату праці”. Договірне регулювання заробітної плати. Питання оплати праці в угодах різного рівня

Тарифна система оплати праці, її елементи. Тарифно-кваліфікаційний довідник, його структура та призначення. Тарифні ставки, їх види та роль в диференціації заробітної плати. Тарифні сітки, їх види та параметри, вимоги до побудови. Сутність доплат та надбавок, їх класифікація, стимулююча і компенсуюча роль. Нові підходи до побудови тарифної системи в ринкових умова х: єдина тарифна сітка, безтарифна оплата праці.

Форми і системи заробітної плати, умови їх ефективного застосування.

Структура елементів преміальних систем, основні положення їх побудови. Показники та умови преміювання робітників.

Методика планування праці. Завдання, зміст та показники плану з праці, порядок його розробки. Планування та аналіз робочого часу, чисельності працівників, структури та руху кадрів. Планування та аналіз продуктивності праці. Планування та аналіз заробітної плати.

**МОДУЛЬ 2. Ринок праці**

Значення і роль ринку праці в системі ринків. Умови виникнення та ефективного функціонування сучасного ринку праці. Особливості і етапи формування ринка праці в Україні.

Сутність та форми вияву ринку праці. Функції ринку праці. Види регулювання ринку праці. Основні компоненти ринку праці. Структура ринку праці, елементи поточного ринку праці. Сегментація ринку праці за різними ознаками: критерій стабільності трудових відносин, первинний та вторинний ринок праці, внутрішній та зовнішній ринок праці. Сутність внутрішнього ринку праці в організації, причини виникнення, відмінності від зовнішнього.

Регулююча роль попиту та пропозиції на ринку праці. Механізм саморегулювання ринку праці. Заробітна плата ринкової рівноваги. Вартість та ціна товару „робоча сила”. Типи, види та моделі ринків праці. Вибір моделі ринку праці в соціально-орієнтованій економіці України.

Індивідуальна та сукупна пропозиція робочої сили. Складові індивідуальної пропозиції на ринку праці. Крива байдужості. Карта байдужості. ефект доходу та ефект заміни. Пропозиція робочого часу інтенсивності праці та якості робочої сили. Вузький та широкий підходи до визначення попиту та пропозиції на ринку праці. Поняття сукупної пропозиції робочої сили. Джерела і потоки сукупної пропозиції робочої сили. Фактори впливу на сукупну пропозицію праці. Структурно – функціональний аналіз пропозиції робочої сили. Якісний склад пропозиції робочої сили: за категоріями населення, віком, статтю, професіями, кваліфікацією.

Індивідуальний та сукупний попит на ринку праці. Фактори, які впливають на обсяги індивідуального попиту на робочу силу. Гранична продуктивність. Закон граничної віддачі. Регіонально-галузевий аналіз попиту на робочу силу.Пряма та перехресна еластичність попиту на робочу силу, їх практичне значення.

 Поняття сукупного попиту на робочу силу. Загальний та ефективний попит на ринку праці. Регіонально-галузевий аналіз попиту на робочу силу. Методи регулювання попиту на робочу силу.

Поняття зайнятості населення, її принципи. Соціально-економічна сутність зайнятості. Основні концепції зайнятості населення. Структурні види зайнятості. Показники ефективної структури зайнятості населення. Форми зайнятості населення.

 Активні заходи держави на ринку праці і джерела їх здійснення. Профорієнтація, профпідготовка, підвищення кваліфікації громадян в системі активних заходів. Роль громадських робіт у заходах з запобігання безробіттю. Державне сприяння самозайнятості.

 Державна і регіональна програма зайнятості, їх розробка, узгодження, схвалення, недоліки в практичній реалізації.

 Сутність і вплив на зайнятість пасивних методів в Україні.

Місце зайнятості в політиці держави. Державна політика зайнятості як складова соціальної та економічної політики. Мета і завдання державної політики зайнятості. Основні принципи державної політики зайнятості. Основні тенденції у розвитку зайнятості в Україні та їх чинники. Вплив диференціації доходів на зайнятість. Пріоритети державної політики зайнятості в Україні.

Характеристика безробіття, його сутність. Види безробіття та особливості їх вияву в умовах ринку. Методика визначення рівня безробіття на причини неточного виміру рівня безробіття. Визначення статусу безробітного в Україні. Закон Оукена. Природна норма безробіття. Механізм регулювання рівня та структури безробіття. Напрямок державної політики в соціальному захисті безробітних. Умови виплати допомоги по безробіттю.

Поняття жорсткості та гнучкості ринку праці. Характеристика жорсткого та гнучкого ринку праці. Гнучкі форми зайнятості на ринку праці: зайнятість з нестандартними режимами робочого часу, нестандартними робочими місцями, нестандартними організаційними формами. Нестандартні режими робочого часу. Методи посилення гнучкості витрат на робочу силу.

Правове забезпечення ринку праці: Закони України „Про зайнятість населення” та „Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття”.

Методи інформаційного забезпечення ринку праці. Державна (адміністративна) статистична звітність, сфера її застосування, переваги і недоліки. Вибіркове обстеження домогосподарств із питань економічної активності населення, сфера застосування результатів, переваги і недоліки. Метод вибіркових перевірок суб’єктів господарювання державною службою зайнятості. Дані перепису населення; його переваги і недоліки.

 Функції держави на ринку праці. Склад державних органів регулювання ринку праці. Інфраструктура ринку праці, її мета і функції.

Система державної служби зайнятості (ДСЗ) як головна складова інфраструктури ринку праці. Функції, права, обов’язки, структура ДСЗ. Оцінка ефективності роботи системи ДСЗ та показники її діяльності.

Тенденції розвитку міжнародного ринку праці. Міжнародна трудова міграція. Міжнародні трудові норми зайнятості. Всесвітня програма зайнятості. Основні конвенції МОП з питань регулювання ринку праці.

**МОДУЛЬ 3.Мотивація персоналу**

*Мотивація персоналу як складова ринкових відносин.* Поняття мотивації стосовно до управління підприємством. Місце стимулювання та мотивації праці у системі ринкових відношень (їх єдність та різниця). Проблеми мотивації персоналу в ринкових умовах (демотивація).

*Мотиваційний процес.* Поняття і способи мотивації. Складові механізму мотивації. Потреби як основа мотивації. Класифікація потреб. Інтерес як конкретне вираження усвідомлених потреб. Класифікація інтересів за змістом, рівнем дієвості, спрямованістю та сферою розповсюдження. Суспільні і особисті інтереси. Поняття мотивів діяльності та їх класифікація.

*Мотиваційна сфера особистості*. Стимулита процес стимулювання в контексті трудової мотивації. Мотиваційні характеристики особистості.

Зміст та структура мотиваційного процесу як складова системи управління персоналом. Мотивація як раціонально-оцінювальний процес від виникнення потреби до формування поведінки людини.

*Мотиваційні теорії.* Еволюція мотивації (періоди становлення мотивації, теорія «Кнута і пряника»). Класифікація теорій мотивації. Традиційні теорії людини – працівника. Ф. Тейлор, школа «людських відносин» теорія ЭлтонаМейо, Теорії «Х», «Y», «Z».

Сутність змістовних теорій мотивації. Теорія ієрархії потреб А.Маслоу. Практичне значення теорії Маслоу. Теорія потреб існування К.Альдерфера. Теорія мотиваційних потреб Д.МакКлеланда. Теорія двох факторів Ф. Херцберга: гігієнічних та мотиваторів. Вплив мотиваційних факторів на задоволення працею. Головні висновки цієї теорії щодо дій менеджерів.

*Процесуальні теорії мотивації*. Теорія трудової мотивації Д.Аткінсона. Теорія справедливості (рівності) С.Адамса. Значення теорії Адамса для дій менеджерів. Теорія посилення мотивації Б.Скінера. Теорія очікувань В.Врума та її значення. Модель мотивації Портера-Лоулера. Концепція партисипативного управління як модель залучення працівників до управління організацією. Три ступені участі в управлінні. Напрямки реалізації партисипативного управління.

*Методи мотивації в управлінні.* Поняття методів мотивації та їх класифікація. *Соціально-психологічні*методи мотивації: надання трудовому колективу реального права вибору форм власності, розвиток виробничої демократії, участь робітників в управлінні підприємством, соціальна підтримка працівників, створення умов щодо професійного та творчого росту. *Організаційно-економічні* методи мотивації персоналу: удосконалення методів управління виробництвом, підвищення конкурентоспроможності продукції, покращення умов праці, сприяння творчому суперництву. *Адміністративно - правові* методи мотивації: забезпечення соціальних гарантій і прав людини у відповідності до ратифікованих міжнародних норм, дотримання національного законодавства щодо економічних питань.

*Оцінка персоналу в системі мотивації.* Контроль персоналу: види (стратегічний, поточний, завершуючий), призначення, принципи організації.

Сутність, принципи і функції оцінки персоналу. *Види оцінки*: самооцінка і зовнішня оцінка. Зміст, методи і процедура оцінки. Джерела інформації, які використовуються при оцінці персоналу. *Комплексна оцінка* персоналу на основі використання системи балів. Оцінка ділових якостей робітника, ступеня складності функцій, які він виконує. Соціально - психологічна оцінка керівників і спеціалістів. *Атестація* як метод оцінки персоналу. Результати використання оцінки персоналу та їх роль в мотивації праці. Методика визначення результатів і створення механізмів визначення грошової винагороди (система мотивації на базі KPI (скорочення від англ. KeyPerformanceIndicator ) - ключовий індикатор виконання)).

 *Формування комплексної системи мотивації персоналу.* Значення мотивації персоналу щодо досягнення ефективних результатів діяльності колективу. *Сутність і завдання комплексної мотивації персоналу*. Формування комплексної системи мотивації персоналу: розвиток соціально - економічних процесів, які відображають систему багатоаспектної оцінки якостей і результатів діяльності персоналу; розвиток системи обліку і динаміки мотиваційних характеристик поведінки особистості, груп, колективу. *Оцінка і формування мотивації діяльності персоналу*. Факторно-критеріальна оцінка рівня формування мотивації поведінки особистості, групи, колективу шляхом визначення рівня задоволення відповідних потреб. Маркетинговий, економічний, організаційний та соціально - психологічний аспекти формування мотивації діяльності персоналу. *Розробка комплексної програми заходів щодо формування мотивації персоналу*: способи вирішення економічних задач підприємства, взаємозв'язок мотивації персоналу і кінцевих результатів діяльності колективу.

*Закордонний досвід управління мотивацією персоналу.* Процеси реформування сучасного корпоративного менеджменту та загальносвітові тенденції його розвитку. Пріоритетні задачі, що визначають вихід з кризису управління на рівні підприємств і організацій з урахуванням закордонного досвіду. Системний підхід до формування механізму управління мотивацією праці в умовах розвиненої економіки (досвід США, Швеції, Японії, Великобританії та інших розвинених країн). Використання закордонного досвіду на вітчизняних підприємствах і в організаціях.

## МОДУЛЬ 4. Управління персоналом

Сутність та цілі управління персоналом. Ключові поняття управління персоналом: управління, персонал, організація. Функції і задачі управління персоналом.

Зміст і завдання стратегії та політики управління персоналом організації. Нормативно-правова база управління персоналом. Інформаційне забезпечення управління персоналом. Матеріально-технічне забезпечення управління персоналом, джерела коштів на оплату праці.

Структура персоналу і методи її аналізу. Структура і призначення Класифікатора професій ДК 003-95. Структура і призначення Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників.

Потреба та ціннісні орієнтації працівників, урахування їх у процесі мотивації трудової поведінки. Сутність, значення і механізми мотивації персоналу.

Типи 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’ютеризація кадрового діловодства. Розподіл ролей між лінійними керівниками та службою персоналу в розв'язанні завдань управління персоналом. Знання керівниками основ психології менеджменту як необхідна передумова ефективного управління персоналом.

Об'єктивні й суб'єктивні чинники зміни потреб організації в персоналі. Основні методи визначення потреб організації в персоналі. Методи професійного відбору персоналу. Розвиток персоналу як засіб забезпечення його конкурентоспроможності. Форми підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників організації. Ділова кар’єра.

Рух персоналу в організації, його позитивні та негативні наслідки. Показники обороту, плинності та стабільності персоналу. Методи розрахунку втрат від надмірного руху персоналу. Завдання і методи регулювання трудової діяльності персоналу.

Адміністративні методи управління персоналом. Економічні методи управління персоналом. Засоби регламентування посадових обов'язків працівників. Зміст і призначення Правил внутрішнього трудового розпорядку. Законодавство України про регулювання робочого часу і відпусток. Методи аналізу ефективності використання робочого часу.

Оцінювання персоналу: сутність, завдання, основні методи. Атестація працівників. Витрати роботодавця на персонал. Загальні засади ефективності в економіці та управлінні. Сутність і показники економічної ефективності управління персоналом. Сутність і показники соціальної ефективності управління персоналом.

**5. Приклад білету для вступного випробування**

**Екзаменаційний білет №**

1. **Теоретична частина – 100 балів (по 2 бали за кожний тест)**

**1. Механізм поведінки за Скіннером:**

а) мотиви → стимули→ поведінка→ результат;

б) стимули →реакції→ поведінка→ майбутня поведінка;

в) стимули→ поведінка→ наслідок→ майбутня поведінка;

г) стимули→ поведінка→ результат→ майбутня поведінка.

**II. Практична частина (100 балів)**

**Здача1 (максимальна оцінка - 50 балів)**

За планом продуктивність праці за нормативно-чистою продукцією складала 48,2 тис. грн.., фактична продуктивність праці – дорівнює 52,214 тис.грн. Чисельність робітників відповідно за періодами - 250 та 243 особи. Визначити: 1) виконання плану з продуктивності праці; 2) приріст або зменшення випуску продукції за рахунок зміни чисельності і продуктивності праці.

**Задача 2 (максимальна оцінка - 50 балів)**

Оператору множинної техніки встановлено місячний посадовий оклад 2400 грн. і премію за виконання важливих завдань - 20% до посадового окладу. Розрахувати заробіток оператора, якщо з 24 робочих днів за графіком він відпрацював 20 робочих днів, а 4 дні знаходився у відпустці без збереження заробітної плати.

**Вимоги до оформлення задач:**

* усі розрахунки повинні бути наведені з урахуванням їх логічної послідовності;
* усі результати розрахунків повинні бути представлені з відповідними одиницями виміру;
* у завершенні задачі треба навести відповідь та економічний висновок.

**6. Критерії оцінювання письмових відповідей на іспиті**

Оцінка знань абітурієнтів з комплексного фахового вступного екзамену здійснюється за 200 бальною системою за двома складовими:

1. за результатами тестового контролю абітурієнт отримує максимально 100 балів (2 бали х 50 тестів);
2. за результатами розв’язання практичного завдання абітурієнт максимально отримує 100 балів (50 балів х 2 задачі).

Кожна задача оцінюється за такими критеріями:

* 50 балів – завдання виконано повністю, задача розв’язана цілком правильно з наведенням формул та розрахунків, відповідним поясненням та обґрунтуванням отриманих відповідей, які свідчать про рівень навичок та вмінь, висновки аргументовані та оформлені належним чином;
* 41-49 балів – завдання виконано повністю, задача розв’язана правильно, але відсутні відповідні пояснення;
* 31-40 балів – завдання виконано не менш як на 70%, при вирішенні задачі допущені незначні арифметичні помилки, однак алгоритм розв’язання правильний;
* 21-30 балів – завдання виконано не менш як на 50%, допущені незначні помилки у розрахунках або оформленні;
* 1-20 балів – задача виконана менш як на 50%, допущені принципові помилки в розрахунках і оформленні;
* 0 балів – задача вирішена цілком неправильно, або зовсімневирішена.

Загальна максимальна кількість балів за правильне виконання 2 розділу екзаменаційної роботи складає 100 балів.

**Загальна оцінка за вступний іспит - 200 балів.**

**Рекомендована література**

1. Закон України «Про вищу освіту», прийнятий [ВР України](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D0%B5%D1%80%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D0%B0_%D0%A0%D0%B0%D0%B4%D0%B0_%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8)[1 липня](https://uk.wikipedia.org/wiki/1_%D0%BB%D0%B8%D0%BF%D0%BD%D1%8F) [2014](https://uk.wikipedia.org/wiki/2014) року,№ 1556-VII.
2. Закон України «Про зайнятість населення», прийнятий ВР України 05.07.2012, № 5067-VI.
3. Закон України "Про колективні договори і угоди" // Закони України. – К., 1996р. – т.6, с.5 – 11.
4. Закон України "Про порядок вирішення колективних, трудових спорів" // Закони України – К., 1999р. – т.15 – с.332 – 343.
5. Закон України "Про оплату праці" // Закони України. – К., 1997р., т.8 – с.210 – 218.
6. Закон України "Про охорону праці" // Закони України – К. 1996р.,т.4 – с.114.
7. Закон України "Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" від 2.03.2000р. № 1533 – 111.
8. Богданова Т.І., Іванова Л.В. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Частина І та ІІ: Навчальний посібник – Одеса, ОДЕУ, ротапринт, 2010 р.
9. Васильченко В.С. Гриненко А.М., О.А. Грішнова, Л.П. Керб. Управління трудовим потенціалом: Навчальний посібник. – К.: КНЕУ, 2005.
10. Збрицька Т.П. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч.посібник / Т.П.Збрицька, М.С.Татаревська, О.В.Сорока / - Одеса:ОДЕУ, 2010. - 478 с.
11. Збрицька Т.П. Конспект лекцій з дисципліни "Мотивація персоналу" для студентів IV курсу всіх форм навчання зі спеціальності «Управління персоналом і економіка праці». Одеса: ОНЕУ – 2015. – 160 с.
12. Іванова Л.В. Ринок праці: Опорний конспект лекцій. Одеса, ОДЕУ 2010.
13. Есинова Н.И. Экономика труда и социально-трудовыеотношения: Учеб. пособие. – К.: Кондор, 2003.
14. Іванова Л.В. Організація праці: Навч.-метод. посіб. – Одеса. ОДЕУ, 2009.
15. Іванова Л.В., Сорока О.В. Управління трудовим потенціалом: Навчальний посібник. – Одеса, ОДЕУ, 2009.
16. Никифоренко В.Г.Управління персоналом: Навч. - метод. посібник. Одеса: Пальміра, 2006.