

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ
«УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»**

ЗАТВЕРДЖЕНО

Голова Приймальної комісії

Ректор ДЗВО «Університет
менеджменту освіти»



М. О. Кириченко

_____ 2022 р.

ПРОГРАМА

фахового вступного випробування

Рівень вищої освіти – **перший (бакалаврський)**

Галузь знань – **05 «Соціальні та поведінкові науки»**

Спеціальність – **051 «Економіка»**

Освітньо-професійна програма:

«Управління персоналом та економіка праці»

ПОГОДЖЕНО

Голова Вченої ради ННІМП,

директор ННІМП

ДЗВО «Університет

менеджменту освіти»

Т. Є. Рожнова

«10» травня 2022 року

Київ–2022

Укладачі:

Ануфрієва О. Л., професор кафедри економіки, підприємництва та менеджменту, кандидат педагогічних наук, доцент

Брусенцева О. А., старший викладач кафедри економіки, підприємництва та менеджменту, кандидат економічних наук

РЕКОМЕНДОВАНО

на засіданні кафедри економіки, підприємництва
та менеджменту ННІМП
Протокол № 10 від «04» травня 2022 р.
Зав. кафедри


_____ Т. І. Бурлаєнко

Голова фахової атестаційної комісії
кандидат педагогічних наук, доцент


_____ Т. І. Бурлаєнко

ЗМІСТ

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА	4
ВИМОГИ ДО РІВНЯ ПІДГОТОВКИ ВСТУПНИКІВ	4
Програма навчальної дисципліни «ОСНОВИ ЕКОНОМІКИ»	4
Програма навчальної дисципліни «ОСНОВИ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ»	5
Програма навчальної дисципліни «УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ» ..	6
ПОРЯДОК ПРОВЕДЕННЯ ТА КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ВСТУПНОГО ФАХОВОГО ВИПРОБУВАННЯ (структура оцінки, шкала оцінювання вступників)	7
СТРУКТУРА ЕКЗАМЕНАЦІЙНОГО БІЛЕТУ ФАХОВОГО ВСТУПНОГО ВИПРОБУВАННЯ	8

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Програма фахового вступного випробування (далі – Програма) є нормативним документом ДЗВО «Університету менеджменту освіти», який розроблено кафедрою економіки, підприємництва та менеджменту на основі освітньо-професійної програми **«Управління персоналом та економіка праці»** першого (бакалаврського) рівня вищої освіти зі спеціальності **051 «Економіка»** галузі знань **05 «Соціальні та поведінкові науки»**.

Вступні випробування проводяться за основними дисциплінами навчального плану підготовки абітурієнтів на базі здобутого ступеня «бакалавр» – «Основи економіки», «Основи підприємницької діяльності», «Управління персоналом».

Програма визначає перелік питань, обсяг, складові та технологію оцінювання знань абітурієнтів під час вступу на навчання для здобуття ступеня «бакалавр» за спеціальністю **051 «Економіка»**.

Вступне випробування у формі тестування проводиться зі вступниками на навчання за освітньо-професійними програмами (далі – ОПП) підготовки за першим (бакалаврським) рівнем вищої освіти на основі сертифікатів зовнішнього незалежного оцінювання (далі – ЗНО) та на основі здобутого освітнього ступеня молодшого спеціаліста.

Мета фахових випробувань – полягає у виявленні рівня теоретичних знань, практичних умінь і навичок, необхідних для опанування здобувачами вищої освіти у подальшому процесі навчання обов’язкових і варіативних дисциплін за програмою підготовки фахівця для здобуття освітнього ступеня «бакалавра» за освітньо-професійною програмою **«Управління персоналом та економіки праці»**.

ВИМОГИ ДО РІВНЯ ПІДГОТОВКИ ВСТУПНИКІВ.

Абітурієнти, які вступають на навчання за спеціальністю **051 «Економіка»**, повинні:

- виявити достатній рівень знань з дисциплін, які передбачені програмою;
- володіти відповідною фаховою термінологією;
- вміти користуватися основними фаховими поняттями та розуміти їх взаємозв’язок
- мати знання щодо комплексу засобів маркетингу (товарна, цінова, розподільча та комунікаційна політика), порядку проведення маркетингових досліджень та сегментації ринків;
- володіти комплексом економічних знань щодо ресурсного потенціалу підприємства;
- знати процес управління персоналом підприємства та складові кадрової політики;

Програма навчальної дисципліни «ОСНОВИ ЕКОНОМІКИ»

Тема 1. Основи економіки

Економіка як об’єкт наукового дослідження. Предмет економічної теорії. Функції теоретичних економічних наук: теоретична, практична, світоглядна, ідеологічна. Етапи розвитку економічної науки. Політична економія. Сучасна структуризація економічної науки та диверсифікація її предмету. Принципи, категорії і закони економічної науки. Методи економічного аналізу та їх класифікація. Критерії і показники результативності функціонування економіки. Інтернаціональний характер сучасної економіки.

Тема 2. Економічні потреби та інтереси

Економічні потреби. Класифікація та ієрархія потреб. Економічні інтереси.

Взаємозв'язок потреб, інтересів і соціального статусу їх суб'єкту. Мотиви та стимули. Економічна поведінка: закономірності та підходи до пояснення. Реалізація економічних інтересів і суспільне виробництво. Національні та глобальні економічні інтереси.

Тема 3. Економічна система

Сутність та структура економічної системи. Відносини власності. Домогосподарства, підприємства (фірми), та їх взаємодія в ринковій економіці. Сектори економіки, кластери, внутрішні регіони, регулятивні інститути. Типи і моделі економічних систем та їх еволюція. Взаємодія національних економічних систем. Формування глобальної економічної системи.

Тема 4. Економічна діяльність

Сутність та види економічної діяльності. Суспільний поділ праці. Виробнича діяльність. Науково-дослідна і проектно-конструкторська діяльність. Інвестиційна діяльність. Інноваційна діяльність. Торговельно-маркетингова діяльність. Міжнародний поділ праці та міжнародна економічна діяльність.

Список рекомендованої літератури

1. Гельцер, Ю. Г. Основи передбачуваної економіки: Економіка у світлі загальної теорії систем / Ю.Г. Гельцер. – М: Ленанд, 2018. – 352 с.
2. Макроекономіка: навчальний посібник / А. О. Задоя, Ю. Є. Петруня. – Дніпро : Університет імені Альфреда Нобеля, 2022. – 256 с. [Електронний ресурс] URL: <https://drive.google.com/file/d/18uY4mE5exdKgxxniRSHWtK9Ffa5undiC/view?usp=sharing>
3. Основні структурні показники діяльності суб'єктів господарювання [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
4. Основи економічної теорії: політекономічний аспект : підручник. – 2-е вид. Т. Н. Климко, В. П. Несторенко, Л. О. Канищенко та ін. – К. : Вища школа, 2020. – 608 с.
5. Соціально-економічний потенціал сталого розвитку України та її регіонів : національна доповідь / за ред. акад. НАН України Е. М. Лібанової, акад. НААН України М. А. Хвесика. – К. : ДУ ІЕПСР НАН України, 2014. – 776 с.

Програма навчальної дисципліни «ОСНОВИ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ»

Тема 1. Товар і ринок. Ринкова система та її структура

Економічні блага. Товар і його характеристика. Споживна вартість і вартість. Гроші та їх функції. Грошовий вимір вартості товару. Грошовий обіг, його закони та інфляція. Сутність і функції ринку. Суб'єкти і об'єкти ринкових відносин. Попит і пропозиція. Ринкове ціноутворення. Конкуренція, монополія, олігополія. Ринки засобів виробництва та капіталу. Ринок землі та нерухомості. Ціна землі. Ринок товарів та послуг. Ринок людського ресурсу. Комерціалізація інновацій. Локальні та глобальні ринки. Ринок і держава.

Тема 2. Підприємництво

Сутність підприємництва та його організаційно-економічні форми. Витрати та результати підприємницької діяльності. Продуктивність праці. Прибуток та рентабельність. Економічна рента та її види. Регулювання підприємницької діяльності. Міжнародна підприємницька діяльність.

Тема 3. Капітал

Еволюція та сучасний зміст категорії капітал. Функції капіталу. Структура та кругообіг капіталу. Капітал і наймана праця. Людський капітал. Інтелектуальний капітал. Інформаційний капітал. Фінансовий капітал. Обороти капіталу та його етапи. Ефективність обороту капіталу. Міжнародний рух капіталу.

Список рекомендованої літератури

1. Азаренкова Г. М. Фінансова діяльність суб'єктів підприємництва: підруч. для студ. ВНЗ / Г. М. Азаренкова, О. М. Біломістний, І. І. Біломістна; Ун-т банк. справи Нац. банку України (м. Київ). – К. : УБС НБУ, 2014. – 303 с.
2. Інноваційне підприємництво: креативність, комерціалізація, екосистема: навч. посіб. для ВНЗ / [Ю. Бажал та ін.]; за ред. д-ра екон. наук, проф. Ю. М. Бажала. – К. : Пульсари, 2018. – 278 с.
3. Калина А. В. Державна політика розвитку підприємництва в Україні / А. В. Калина. – К. : Патерик, 2017. – 498 с.
4. Карлін М. І. Правові основи підприємницької діяльності: конспект лекцій / М. І. Карлін, Ю. В. Строцюк; Східноєвроп. нац. ун-т ім. Лесі Українки, Ін-т економіки та менеджменту, Каф. фінансів та оподаткування. – Луцьк: Вежа-Друк, 2015. – 107 с.
5. Князь С. В. Підприємництво та менеджмент: навч. посіб. / С. В. Князь, Т. І. Данько, Н. Б. Ярошевич; за наук. ред. С. В. Князя; Нац. ун-т «Львів. політехніка». – Львів : Вид-во Львів. політехніки, 2016. – 123 с.
6. Петрович Й. М. Створення і функціонування суб'єктів підприємництва : навч. посіб. / Й. М. Петрович. – К. : Ліра-К, 2019. – 256 с.

Програма навчальної дисципліни «УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»

Тема 1. Основи організації та управління персоналом

Управління персоналом в системі сучасного менеджменту. Організаційні аспекти управління персоналом. Основні типи професійної культури кадрового менеджменту. Елементи організації та її життєвий цикл. Етика ділових відносин в роботі менеджера по персоналу.

Тема 2. Концепція управління персоналом.

Основні підходи щодо управління персоналом. Економічний підхід. Органічний, гуманістичний підходи. Концепція людського капіталу. Теорія людського капіталу. Концепція «аналіз людських ресурсів». Вимірювання індивідуальної вартості працівника.

Тема 3. Стратегії управління персоналом

Кадрова політика. Типи кадрової політики. Етапи побудови кадрової політики. Кадрова стратегія. Управління персоналом організації по фазах життєвого циклу (формування організації, стадія інтенсивного зростання, стадія стабілізації, стадія спаду).

Тема 4. Технології і методи управління персоналом

Методи формування кадрового складу організації. Оцінка потреби в персоналі. Аналіз кадрової ситуації в регіоні. Розробка посадових інструкцій. Набір та відбір кандидатів. Адаптація персоналу. Методи підтримки працездатності персоналу. Економічні та мотиваційні методи управління персоналом. Атестація персоналу. Формування кадрового резерву. Планування кар'єри. Розробка програм стимулювання праці. Навчання персоналу.

Список рекомендованої літератури

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом : навч. посіб. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : ВД «Професіонал», 2016. – 347 с.
2. Муромець Н. Є. Менеджмент : навчальний посібник / Н. Є. Муромець, Ю. В. Мирошніченко, Д. О. Корсаков ; заред. Н. Є. Муромець. – Харків : ФОП Мезина В. В., 2017. – 324 с.
3. Міжнародний менеджмент та управління персоналом: підручник / [М. П. Бутко, І. М. Бутко, М. Ю. Дітковська та ін.] ; за заг. ред. М. П. Бутка. – Київ : Центр учбової літератури, 2018. – 412 с.
4. Муромець Н. Є. Менеджмент : методичні вказівки до виконання самостійної роботи / Н. Є. Муромець, І. Г. Савченко. – Харків : ХТЕІКНТЕУ, 2017. – 75 с.

ПОРЯДОК ПРОВЕДЕННЯ ТА КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ВСТУПНОГО ФАХОВОГО ВИПРОБУВАННЯ

Порядок проведення вступних випробувань (співбесіди) визначається Правилами прийому для здобуття вищої освіти в Державному закладі вищої освіти «Університет менеджменту освіти» в 2022 р. та відповідно до Порядку проведення фахового вступного випробування (співбесіди) за дистанційною формою в ДЗВО «Університет менеджменту освіти».

Випробування вступник складає очно та/або дистанційно, з паспортом для ідентифікації особистості. Вступник одержує варіант завдання, який містить 20 тестових завдань, для кожного з яких передбачено 4 варіанти відповідей. Кожна правильна відповідь на тестове питання оцінюється за шкалою 5 балів.

Вступнику необхідно при виконанні кожного завдання обрати правильну відповідь і позначити її у рядку, який відповідає номеру цього завдання. Кожне завдання передбачає один правильний варіант відповіді. На виконання тестових завдань екзаменаційного білету відводиться 60 хвилин.

За результатами вступних випробувань проводиться оцінка рівня фахових знань за такими критеріями (табл. 1).

Таблиця 1

Шкала критеріїв оцінювання

Кількість правильних відповідей	Бал за шкалою 100-200	Рівень знань
1	100	Незадовільний
2	110	
3	115	
4	120	
5	125	Задовільний
6	130	
7	135	
8	140	
9	145	
10	150	
11	155	Достатній
12	160	
13	165	
14	170	
15	175	
16	180	Високий
17	185	
18	190	
19	195	
20	200	

Якщо вступник під час вступного фахового випробування з конкурсного предмету набрав від 100 до 120 балів, то дана кількість балів вважається не достатньою для відбору для рекомендації до зарахування до ДЗВО «Університет менеджменту освіти».

Оцінювання рівня знань абітурієнтів проводиться кожним із членів фахової атестаційної комісії окремо, відповідно до критеріїв оцінювання.

ПРИКЛАД ЕКЗАМЕНАЦІЙНОГО БІЛЕТУ ФАХОВОГО ВСТУПНОГО ВИПРОБУВАННЯ

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ПСИХОЛОГІЇ**

Рівень вищої освіти – **перший (бакалаврський)**

Галузь знань – **05 «Соціальні та поведінкові науки»**

Спеціальність – **051 «Економіка»**

Освітня програма – **«Управління персоналом та економіка праці»**

**Екзаменаційний білет № 1
Фахового вступного випробування**

1. «Профорієнтація і адаптація кадрів» як один із етапів управління персоналом означає:

- a) розвиток у працівників розуміння вимог до них та того, яка праця отримує заслужену оцінку;
- b) введення прийнятих працівників у фірму, розвиток у працівників розуміння вимог до них та того, яка праця отримує заслужену оцінку;
- c) розробку і здійснення програм для навчання трудовим навикам;
- d) розробку системи мотивації з метою залучення, найму і збереження працівників, розробку процедур переміщення працівників на посадах

2. Предметом вивчення управління персоналом є:

- a) професійні здібності людей;
- b) взаємовідносини працівників у колективі;
- c) люди;
- d) трудові ресурси.

3. «Навчання персоналу» як один із етапів управління персоналом означає:

- a) введення прийнятих працівників у фірму, розвиток у працівників розуміння вимог до них та того, яка праця отримує заслужену оцінку;
- b) розвиток у працівників розуміння вимог до них та того, яка праця отримує заслужену оцінку;
- c) розробку і здійснення програм для навчання трудовим навикам, які необхідні для ефективного виконання роботи;
- d) розробку системи мотивації з метою залучення, найму і збереження працівників.

4. «Відбір та оцінка трудової діяльності» як один із етапів управління персоналом передбачає:

- a) оцінку та створення резерву потенційних кандидатів по всіх посадах, розробку методик оцінки трудової діяльності;
- b) розробку системи мотивації з метою залучення, найму і збереження працівників;
- c) розробку процедур переміщення працівників на посадах;
- d) оцінку та створення резерву потенційних кандидатів по всіх посадах.

5. Етап управління персоналом «Підготовка керівних кадрів та управління кар'єрою» означає:

- a) розробку програм, спрямованих на розвиток можливостей та здібностей працівників;
- b) розробку програм, спрямованих на підвищення ефективності праці керівних

кадрів;

с) розробку системи мотивації з метою залучення, найму і збереження працівників, розробку процедур переміщення працівників на посадах;

д) розробку програм, спрямованих на розвиток можливостей та здібностей працівників і підвищення ефективності праці керівних кадрів.

6. Складовою частиною кадрової політики є:

- а) маркетингова політика;
- б) фінансова політика;
- с) виробнича політика;
- д) технологічна політика.

7. Інформаційна політика підприємства в рамках кадрової політики передбачає:

- а) визначення пріоритетів та цілей кадрової політики;
- б) створення і підтримку руху кадрової інформації;
- с) формування принципів розподілу інформації;
- д) ефективне інформування персоналу.

8. Фінансова політика підприємства щодо персоналу означає:

- а) планування потреби у фінансових ресурсах;
- б) визначення пріоритетів та цілей розподілу фінансових ресурсів;
- с) забезпечення програм розвитку персоналу, профорієнтацію і адаптацію працівників;
- д) формування принципів розподілу засобів, забезпечення ефективної системи стимулювання праці.

9. Політика розвитку персоналу передбачає:

- а) визначення пріоритетів та цілей кадрової політики;
- б) формування принципів розподілу засобів, забезпечення ефективної системи стимулювання праці;
- с) формування принципів розподілу працівників по посадах та розробка ефективної системи стимулювання персоналу;
- д) забезпечення програм розвитку персоналу, профорієнтацію і адаптацію працівників, професійну підготовку і підвищення кваліфікації.

10. До факторів зовнішнього середовища, які впливають на кадрову політику підприємства, відносяться

- а) умови праці;
- б) ситуація на ринку праці;
- с) стиль управління;
- д) організаційна структура.

11. До факторів внутрішнього середовища, які впливають на кадрову політику підприємства, відносяться:

- а) умови праці;
- б) профоб'єднання, в яких задіяні працівники підприємства;
- с) законодавче регулювання трудових відносин;
- д) ситуація на ринку праці.

12. Зайнятість це:

- а) діяльність громадян, яка не суперечить Конституції і пов'язана із задоволенням

їх особистих і громадських потреб та, як правило, приносить їм дохід;

b) робота кадрових служб з укомплектування підприємств і організацій необхідною кількістю працівників;

c) багатогранна діяльність працівника апарату управління, яка здійснюється в межах відповідної посади;

d) врахування основних принципів і управлінської технології при реалізації відповідних видів діяльності.

13. Підбір персоналу це:

a) робота кадрових служб з укомплектування підприємств і організацій необхідною кількістю працівників;

b) процес підбору підходящих кандидатур на вакантні робочі місця, виходячи з наявного резерву кадрів на біржі праці і на підприємстві;

c) врахування основних принципів і управлінської технології при підборі кадрів;

d) багатогранна діяльність працівника апарату управління з набору персоналу.

14. Кар'єра це:

a) певний вид діяльності, яка зводиться до досягнення більш високих професійних результатів;

b) успішне просування по службі в обраній сфері діяльності;

c) сукупність цілей, які ставить перед собою людина, вступаючи на роботу;

d) перспективне планування власного майбутнього людини.

15. Планування кар'єри це:

a) узгодження прагнень людини, яка робить кар'єру з можливостями організації, що тісно пов'язані з траєкторією кар'єри, яка обумовлена цими можливостями;

b) реалізація можливих просувань і переміщень по службі;

c) система поточного обліку молодих спеціалістів;

d) застосування працівниками новітніх знань, навичок, технологій, що пов'язано з притаманними сучасним професіям змінами і розвитком.

16. Логічне мислення, концептуальне мислення та використання концепцій при здійсненні аналізу відносять до

a) професійних якостей людини;

b) інтелектуальних якостей людини;

c) професійно-кваліфікаційних якостей людини;

d) організаційних якостей людини.

17. До перепідготовки кадрів відноситься:

a) професійні курси;

b) підвищення кваліфікації;

c) оволодіння іншою професією;

d) отримання вищої професійної кваліфікації.

18. До професійної підготовки персоналу відносять:

a) середню і вищу освіту з видачею диплома (свідоцтва);

b) професійні курси та школи менеджерів;

c) отримання наукової кваліфікації;

d) отримання професійної кваліфікації.

19. Атестація персоналу це:

a) кадрові заходи для перевірки правильності виконання різних видів робіт

працівниками;

b) визначення резервів підвищення рівня віддачі працівника та рівня продуктивності праці;

c) кадрові заходи, призначені оцінити відповідність рівня праці людей, якостей і потенціалу особистості потребам діяльності;

d) процедура оцінки «вартості» та цінності людських ресурсів.

20. До характерних рис лідера на відміну від рис менеджера відноситься те, що він:

a) працює за цілями інших;

b) покладається на людей;

c) покладається на систему;

d) контролює.