

ВІДОКРЕМЛЕНИЙ СТРУКТУРНИЙ ПІДРОЗДІЛ
«ХАРКІВСЬКИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ
ДЕРЖАВНОГО ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ»



Голова Приймальної комісії,
в.о. директора
Капіталіна ГУРОВА
«Вересня» 2023 р.

ПРОГРАМА

вступного фахового випробування
для здобуття ступеня вищої освіти бакалавра
(на основі раніше здобутого ступеня вищої освіти)

галузь знань

07 Управління та адміністрування
(шифр і назва галузі знань)

спеціальність

073 Менеджмент
(шифр і найменування спеціальності)

Харків, 2023

ВСТУП

Програма регламентує порядок проведення вступного фахового випробування зі спеціальності 073 Менеджмент у Відокремленому структурному підрозділі «Харківський торговельно-економічний фаховий коледж Державного торговельно-економічного університету» (далі –Коледж).

Програма розроблена відповідно до [Порядку прийому на навчання для здобуття вищої освіти](#) в 2023 році, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 15.03.2023 № 276, рішення Приймальної комісії ВСП «ХТЕФК ДТЕУ» (протокол № 5, від 29.03.2023).

Мета вступного фахового випробування – перевірка наявності у здобувача необхідного обсягу компетентностей у сфері фахової підготовки та визначення рівня мотивації до навчання.

Програму розглянуто та затверджено на засіданні приймальної комісії ВСП «ХТЕФК ДТЕУ» від 29.03.2023 (протокол № 5).

1. ЗМІСТ ПРОГРАМИ

Програма вступного фахового випробування зі спеціальності 073 Менеджмент включає оцінку рівня та обсягу знань, вмінь і практичних навичок з 2 дисциплін циклу професійної підготовки:

1. Менеджмент.
2. Основи управління персоналом.

1.1. Менеджмент

Тема 1. Менеджмент як специфічна сфера людської діяльності

Менеджмент як мистецтво управління людьми. Сутність основних категорій менеджменту. Менеджери та підприємці – ключові фігури ринкової економіки. Спільне і відмінне між менеджером та підприємцем. Рівні управління. Сфери менеджменту: виробництво, фінанси, кадри, інновації, облік, збут, зовнішньоекономічна діяльність.

Тема 2. Методологічні основи менеджменту

Суб'єкт, об'єкт та види менеджменту. Сутність та класифікація методів менеджменту. Організація як об'єкт управління. Рівні управління.

Тема 3. Розвиток науки управління

Еволюція управлінської думки. Ранні теорії менеджменту. Підхід до управління з позиції різних шкіл. Сучасні теорії менеджменту. Розвиток науки управління в Україні.

Тема 4. Процес прийняття управлінських рішень

Сутність і класифікація управлінських рішень. Фактори, що впливають на прийняття управлінських рішень. Процес прийняття рішень. Підходи до прийняття рішень.

Тема 5. Організування як функція менеджменту

Сутність функції організації. Етапи організаційного проектування. Типи організаційних структур управління. Управління організаційними змінами. Бюрократичні структури управління. Адаптивні структури управління. Принципи формування структури роздрібно-торговельної мережі.

Тема 6. Сутність планування як функція менеджменту

Суть планування. Методи розробки планів. Види планів. Стратегічне планування. Суть стратегічного менеджменту. Бізнес-планування. Сутність стратегічного планування діяльності підприємства. Стратегічні альтернативи підприємства. Аналіз і вибір стратегічних альтернатив підприємств. Стратегія стабілізації. Різновидності стратегії зростання. Стратегія виживання.

Тема 7. Контролювання як функція менеджменту

Поняття та процес контролю. Етапи контролю. Параметри ефективної системи контролю. Інструменти управлінського контролю. Інструменти операційного контролю. Оцінка і контроль ефективності логістичної стратегії торговельного підприємства.

Тема 8. Роль мотивації в управлінській діяльності

Поняття і сутність мотивації. Змістовні теорії мотивації. Процесні теорії мотивації. Сучасні методи мотивації. Формування кадрової HR-стратегії як умова забезпечення соціально-економічної ефективності системи управління персоналом підприємства

Тема 9. Регулювання та управління трудовим колективом

Керівництво і управління. Влада, її форми та джерела. Основні форми влади: влада примусу, винагороди, законну, експертна, харизматична.

Тема 10. Ефективність менеджменту

Підходи до оцінки ефективності управління. Напрямки підвищення ефективності управлінської праці. Теоретичні аспекти ефективності менеджменту. Концепції визначення ефективності управління. Критерії та методи оцінювання ефективності менеджменту.

Рекомендовані джерела інформації

1. Муромець Н. Є. Менеджмент : навчальний посібник / Н. Є. Муромець, Ю. В. Мирошніченко, Д. О. Корсаков ; за ред. Н. Є. Муромець. Харків : ФОП Мезина В. В., 2017. 324 с. URL: <https://bit.ly/3lchXyW>

2. Шкільняк М. М, Овсянюк-Бердадіна О. Ф., Крисько Ж. Л., Демків І. О. Менеджмент : навчальний посібник. Тернопіль : Крок, 2017 р. 252 с. URL: <https://bit.ly/3ZEcVu9>

3. Менеджмент : підручник / Бірюченко С. Ю., Бужимська К. О., Бурачек І. В. та ін. ; під заг. ред. Остапчук Т. П. Житомир : Рута, 2021. 856 с. URL: <https://bit.ly/3lb7NyJ>

4. Менеджмент : навчальний посібник / Краснокутська Н. С., Нащекіна О. М., Замула О. В. Харків : Друкарня Мадрид, 2019. 231 с. URL: <https://bit.ly/3YH4soM>

1.2. Основи управління персоналом

Тема 1. Управління персоналом у системі менеджменту підприємств

Роль та значення управління персоналом як науки. Людина як суб'єкт і об'єкт управління персоналом. Орієнтація персоналу на корпоративну культуру. Особливості та роль персоналу в досягненні конкурентоспроможності сучасних організацій. Проблеми управління персоналом. Управління персоналом як специфічна функція менеджменту. Зміст понять «трудові ресурси», «персонал», «трудовий потенціал» «кадри». Системний підхід до управління персоналом організації. Основні елементи (підсистеми) управління персоналом. Загальна модель управління персоналом. Етапи історичного розвитку управління персоналом. Аналіз сучасних концепцій і теорій управління персоналом. Співвідношення та зміст концепцій «управління кадрами», «управління персоналом», «менеджмент персоналу», «управління людськими ресурсами». Особливості управління персоналом у закордонних компаніях: можливості використання досвіду.

Тема 2. Управління персоналом як соціальна система

Поняття особистості. Характерні риси особистості, що пов'язані з її поведінкою. Ціннісна орієнтація працівника. Індивід й індивідуальність: спільне та відмінне персоналу. Класифікаційні ознаки персоналу за категоріями: робітники та службовці. Основні характеристики персоналу організації. Чисельність та структура персоналу організації. Нормативна, фактична облікова та середньооблікова чисельність працівників організації. Структура персоналу: організаційна, соціальна, штатна, рольова, функціональна. Співвідношення понять «професія», «спеціальність», «кваліфікація», «посада». Вимога до професійно-кваліфікаційного рівня працівників. Компетентність і компетенції працівника. Види компетенцій. Професійна компетентність і професійна придатність. Класифікація персоналу за категоріями посад в організації. Управлінський та виробничий персонал: зміст виконуваних функцій та основні категорії в організаціях різних сфер діяльності.

Тема 3. Кадрова політика підприємства

Понятті та значення сучасної кадрової політики організацій. Фактори, що впливають на формування кадрової політики та умови реалізації. Класифікація типів кадрової політики за основними ознаками. Зміст кадрової політики на різних етапах «життєвого циклу» організації.

Складові кадрової політики та етапи її проектування: нормування, програмування та моніторинг персоналу. Розробка та реалізація кадрової політики у концептуальних кадрових документах. Правова база для здійснення сучасної кадрової політики (зміст та протиріччя).

Тема 4. Кадрове планування на підприємстві

Зміст кадрового планування. Мета та завдання планування роботи персоналом на підприємстві. Види планування: стратегічне, тактичне та поточне. Фактори, що впливають на визначення потреб у персоналі. Оперативний план роботи з персоналом в організації. Структура інформації про персонал. Фактори, що впливають на визначення потреби організації у персоналі. Поняття маркетингу персоналу та його функції. Склад та характеристика методів планування персоналу. Способи нормування ресурсів. Типи планів з персоналу. Планування численності персоналу за категоріями посад: основна та додаткова потреби у персоналі. Аналіз внутрішніх та зовнішніх джерел майбутніх потреб у персоналі. Методи визначення потреби підприємства в персоналі.

Тема 5. Організація набору і відбору персоналу

Зміст процесу набору та наймання працівників в організацію. Основні джерела інформації про вакансії. Визначення вакантних місць. Формування вимог до претендентів. Професіограма: модель співробітника і модель посади. Залучення персоналу: створення бази даних кваліфікованих кандидатів для відбору. Характеристика джерел залучення кандидатів. Роль кадрових агентств. Професійна орієнтація та профорієнтаційна робота. Методи та форми професійної орієнтації. Профорієнтація: суть і завдання, організація роботи. Методи управління професійною орієнтацією працівників. Зарубіжний досвід. Моделі та методи відбору працівників. Критерії відбору працівників. Загальні процедури найму персоналу в організаціях. Професійний відбір персоналу. Етапи відбору кадрів. Первинний відбір. Техніка проведення телефонної розмови з приводу працевлаштування. Анкетування. Правила проведення інтерв'ю з представниками різних рівнів управління організації. Види співбесід. Довідки про кандидата. Співбесіда з керівником підрозділу. Аналізування та оцінювання індивідуальних відмінностей претендентів, їх зіставлення; випробування; рішення про найм; трудова адаптація; первинна та вторинна; входження та інтеграція; керівна і виховна; роль керівника та менеджера персоналу; інструктаж; наставництво; швидкість трудової адаптації та фактори, що її зумовлюють.

Тема 6. Формування колективу підприємства

Колектив як соціальна група. Ознаки колективу: єдність мети, умовна відокремленість, організаційна та територіальна єдність. Функції колективу та його різновиди в організації. Роль керівника та менеджера з персоналу у формуванні колективу. Структура трудового колективу: формальна і неформальна. Основні характеристики групи. Типи формальних груп в організації. Фактори утворення неформальних груп та основні ознаки їх існування. Різновиди малих груп в управлінні персоналом. Чинники ефективної роботи групи. Стадії розвитку групи та виникнення колективу. Колектив як соціальна система та вища форма внутрішньої організації групи. Принципи та етапи процесу створення трудового колективу. Види структур трудового колективу: функціональна, професійно-кваліфікаційна, соціально-демографічна, вікова, соціально-психологічна, соціально-класова. Роль корпоративної культури у формуванні колективу організації: норми, цінності, традиції. Рівні корпоративної культури.

Тема 7. Оцінювання та атестація персоналу підприємства

Оцінювання персоналу в сучасній організації. Сутність та різновиди оцінювання персоналу за цілями. Критерії та методи оцінювання персоналу. Якісні, кількісні та комбіновані методи ділового оцінювання працівників організації. Основні принципи ефективного ділового оцінювання працівників. Оцінювання якості роботи різних категорій персоналу. Методи оцінювання управлінського персоналу: за діловими якостями, за складністю виконуваних функцій, за результатами та цілями діяльності. Критерії та різновиди ділового оцінювання керівників: оцінювання результатів основної та другорядної діяльності, оцінювання поведінки в колективі, виконання функцій з управління колективом та оцінювання результатів роботи підлеглих. Загальний і професійний розвиток персоналу.

Тема 8. Управління процесом розвитку і рухом персоналу підприємства

Поняття про трудову кар'єру та службове зростання. Планування та управління службовою кар'єрою працівників. Моделі кар'єри: горизонтальна та вертикальна. Фактори, що визначають напрям та швидкість кар'єри. Управління мобільністю кадрів. Аналізування потреб та оцінка плану розвитку персоналу. Планування та підготовка кадрового резерву. Формування списку кадрового резерву за категоріями персоналу. Особливості підготовки резерву управлінських кадрів.

Тема 9. Ефективність управління персоналом підприємства

Система економічних, соціальних та організаційних показників управління персоналом: сутність та завдання. Критерії та показники ефективності управління персоналом. Ефективність витрат на персонал. Комплексна оцінка ефективності управління персоналом: сутність, переваги та недоліки у застосуванні. Методи оцінювання ефективності результатів роботи персоналу: зміст критерії показники. Взаємозалежність ефективності

діяльності підприємства та результатів роботи персоналу. Показники оцінювання ефективності діяльності підрозділів з управління персоналом.

Тема 10. Соціальне партнерство на підприємстві

Соціальні партнери в організації: роботодавець і наймані робітники. Інтереси роботодавця і працівників: подібність і розходження, ймовірність виникнення та загострення конфліктів. Сучасні механізми попередження трудових конфліктів. Соціальне партнерство як спосіб погодженості інтересів роботодавця і працівників. Роль профспілкової організації в представництві інтересів найманих робітників. Колективний договір як головний спосіб зміцнення соціального партнерства. Сторони колективного договору. Зміст колективного договору. Колективні переговори, порядок оформлення і реєстрації договору. Термін дії колективного договору і контроль за його виконанням.

Рекомендовані джерела інформації

1. Шубалий О. М. Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий та ін. Луцьк, 2018. URL: <https://bit.ly/42gelNk>

2. Управління персоналом : навч. посіб. для студ. / Борданова Л. С., Мельничук В. Е., Рощина Н. В., Семенченко Н. В. Київ, 2020 URL: <https://bit.ly/3mObcE2>

3. Управління персоналом : навч. посіб. / Азарова А. О., Мороз О. О., Лесько О. Й., Романець І. В. Вінниця : ВНТУ, 2014. URL: https://dut.edu.ua/uploads/1_636_35788247.pdf

2. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕННЯ ВСТУПНОГО ФАХОВОГО ВИПРОБУВАННЯ ТА КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ

2.1. Вступне фахове випробування проходитиме у формі тестування на офіційному сайті коледжу (<https://htek.com.ua/>).

2.2. Вступне випробування передбачає виконання 20 закритих тестових завдань на протязі 40 хвилин.

Критерії оцінювання:

- рівень знань оцінюється за 200-баловою шкалою;
- рівень знань вступника вважається «достатнім», якщо за підсумками співбесіди він отримав не менше 100 балів;
- вступники, які отримали менше 100 балів, до подальшої участі в конкурсному відборі не допускаються;
- при відповіді на тестове завдання необхідно обрати одну правильну відповідь;

2.3. Таблиця переведення кількості вірних відповідей до шкали 100-200

Завдання	Шкала оцінювання
1	100
2	5
3	5
4	5
5	5
6	5
7	5
8	5
9	5
10	5
11	5
12	5
13	5
14	5
15	5
16	6
17	6
18	6
19	6
20	6

Програму розглянуто та затверджено на засіданні приймальної комісії коледжу, протокол від 29.03.2023 р. № 5.