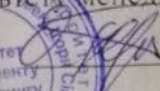


НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНИ
“Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського”
ФАКУЛЬТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА МАРКЕТИНГУ

ЗАТВЕРДЖЕНО

Голова Атестаційної комісії

Факультету менеджменту та маркетингу

Декан  Олег ГАВРИШ

« 20 » червня 2021р.

ПРОГРАМА

КОМПЛЕКСНОГО ВИПУСКНОГО ЕКЗАМЕНУ ЗА ФАХОМ

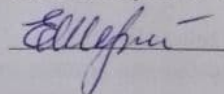
підготовки бакалаврів з освітньої
програми «Управління персоналом та економіка праці»

спеціальності 051 «Економіка»

Програму рекомендовано кафедрою
теоретичної та прикладної
економіки

Протокол № 7 від 01 лютого 2021р.

В.о. завідувача кафедри

 Олена ШЕВЧУК

Київ-2021

НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНИ
“Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського”
ФАКУЛЬТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА МАРКЕТИНГУ

ЗАТВЕРДЖЕНО

Голова Атестаційної комісії
Факультету менеджменту та маркетингу
Декан _____ Олег ГАВРИШ
« ____ » _____ 2021р.

ПРОГРАМА

КОМПЛЕКСНОГО ВИПУСКНОГО ЕКЗАМЕНУ ЗА ФАХОМ

підготовки бакалаврів з освітньої
програми «Управління персоналом та економіка праці»
спеціальності 051 «Економіка»

Програму рекомендовано кафедрою
теоретичної та прикладної
економіки

Протокол № 7 від 01 лютого 2021р.

В.о. завідувача кафедри

_____ Олена ШЕВЧУК

I. ВСТУП

Комплексний випускний екзамен за фахом – це форма випускної атестації, в процесі проведення якого встановлюється відповідність якості отриманої вищої освіти та рівня набутих професійних компетенцій здобувачів освітнього ступеня «бакалавр» вимогам стандарту вищої освіти України галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» за спеціальністю 051 «Економіка» та освітньо-професійної програми (ОПП) «Управління персоналом та економіка праці».

Випускний екзамен проводиться екзаменаційною комісією (ЕК) після завершення студентами теоретичного навчання та проходження переддипломної практики згідно графіку навчального процесу в терміни, встановлені навчальним планом по денній та заочній формі.

Комплексний випускний екзамен за фахом, як форма кваліфікаційних випробувань, передбачає виконання індивідуальних атестаційних завдань у письмовій формі без використання допоміжного матеріалу. Тривалість екзамену становить 4 академічних години (180 хвилин) без перерви.

Екзаменаційні білети складаються з теоретичної та практичної частин, інформаційною базою формування яких є навчальні програми наступних нормативних дисциплін циклу професійної підготовки ОПП «Управління персоналом та економіка праці»:

- Управління персоналом;
- Кадрова політика;
- Ринок праці;
- Економічний аналіз.

Теоретична частина білету, яка складається з двох питань по темах дисциплін «Управління персоналом» та «Кадрова політика», дає можливість виявити повноту та системність теоретичних знань випускника, рівень його мислення.

Практична частина білету, яка містить два ситуаційних завдання по темах дисциплін «Ринок праці» та «Економічний аналіз», надає можливість виявити уміння практично використовувати набуті випускником навички у розв'язанні реальних економічних задач.

II. ЗМІСТ ПРОГРАМИ КОМПЛЕКСНОГО ВИПУСКНОГО ЕКЗАМЕНУ

1. ДИСЦИПЛІНА «УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»

Метою навчальної дисципліни є формування у студентів компетентностей:

ЗДАТНОСТІ

- **ФК 15:** використовувати знання, уміння та практичні навички в галузі економіки праці та соціально-трудових відносин, нормування, організації праці для підвищення ефективності управління персоналом підприємства
- **ФК 16:** визначати соціально-економічну ефективність організації праці, регулювання трудових процесів, управління персоналом та комплексного проектування праці
- **ФК 17:** аналізувати та планувати показники з праці, виявляти міжнародні тенденції в організації праці; застосовувати методи регулювання, формування та використання трудового потенціалу

Після засвоєння навчальної дисципліни студенти мають продемонструвати такі результати навчання:

ЗНАННЯ

- **ЗН 132:** основних елементів системи управління персоналом, основних напрямків, принципів та методів управління персоналом для конкретної організації.
- **ЗН 133:** основних методів та способів підбору персоналу.
- **ЗН 137:** технології оцінювання персоналу.

УМІННЯ

- **УМ 5:** застосовувати аналітичний та методичний інструментарій для обґрунтування пропозицій та прийняття управлінських рішень різними економічними агентами (індивідуумами, домогосподарствами, підприємствами та органами державної влади).
- **УМ 6:** використовувати професійну аргументацію для донесення інформації, ідей, проблем та способів їх вирішення до фахівців і нефахівців у сфері економічної діяльності.
- **УМ 24:** демонструвати здатність діяти соціально відповідально та свідомо на основі етичних принципів, цінувати та поважати культурне різноманіття, індивідуальні відмінності людей.

ПЕРЕЛІК ТЕОРЕТИЧНИХ ПИТАНЬ

1. Кадрова служба підприємства.
2. Посада і посадові повноваження.
3. Делегування повноважень підлеглим.
4. Інформаційне та технічне забезпечення системи управління персоналом.
5. Методи прогнозування потреби в персоналі.
6. Підбір персоналу.
7. Пошук і відбір персоналу.
8. Методи проведення ознайомлювальної співбесіди і тестування.
9. Правові аспекти наймання на роботу.
10. Зміст трудового контракту.
11. Адаптація персоналу.
12. Форми і методи раціонального використання персоналу.
13. Контролінг у системі управління персоналом.
14. Організація праці управлінського персоналу.
15. Організаційні характеристики складу і руху кадрів.
16. Профорієнтація і трудова адаптація персоналу.

17. Організація системи навчання персоналу.
18. Керування службово-професійним просуванням персоналу.
19. Ділова кар'єра: планування і організація.
20. Матеріальні потреби як основа мотивації.
21. Мотивація трудової діяльності персоналу.
22. Концепції ефективного стимулювання.
23. Стимулювання персоналу за результати праці.
24. Цілі і системи оцінки праці персоналу.
25. Методи і види оцінки персоналу.
26. Атестація керівників і фахівців. Формування кадрового резерву.
27. Атестація працівників і робочого місця.
28. Нетрадиційні підходи до оцінки персоналу.
29. Розірвання трудового контракту.
30. Поняття соціального партнерства. Об'єктивні передумови та умови його виникнення.
31. Типи керівників і стилі управління.
32. Конфлікти в системі управління персоналом.
33. Організаційна структура, функції і завдання служби персоналу.
34. Інформаційне забезпечення кадрової роботи.
35. Організаційні взаємовідносини служби персоналу.
36. Оцінка ефективності роботи служби персоналу.
37. Сучасні напрямки діяльності служби персоналу.
38. Сучасні технології оцінки організаційної ефективності.
39. Методи визначення ефективності витрат на персонал.

2. ДИСЦИПЛІНА «КАДРОВА ПОЛІТИКА»

Метою навчальної дисципліни є формування у студентів компетентностей:

ЗДАТНОСТІ

- **ФК 8:** здатність аналізувати та розв'язувати завдання у сфері економічних та соціально-трудова відносин;
- **ФК 18:** здатність діагностувати та вирішувати проблеми, що пов'язані з основними функціями управління персоналом: планування, організація, мотивація, контроль та координація;
- **ФК 22:** здатність визначати взаємозв'язок стратегії розвитку організації та стратегії управління трудовими ресурсами; обґрунтовувати пропонувані управлінські рішення у межах загальних, організаційних та функціональних стратегій управління людськими ресурсами.

Після засвоєння навчальної дисципліни студенти мають продемонструвати такі результати навчання:

ЗНАННЯ

- **ЗН 31:** типів кадрової політики та етапів проектування кадрової політики підприємства;
- **ЗН 32:** методів оцінки економічної і соціальної ефективності проектів в області управління персоналом;
- **ЗН 33:** методів підбору персоналу.

УМІННЯ

- **УМ 46:** планувати і прогнозувати кадрову роботу на основі системних уявлень про компонентний склад та структуру роботи організації щодо розвитку персоналу;
- **УМ 47:** Застосовувати на практиці знання щодо залучення персоналу;

- **УМ 49:** Здійснювати планування, координацію, реалізацію та контроль соціально-трудоових процесів на підприємствах, в організаціях та установах.

ПЕРЕЛІК ТЕОРЕТИЧНИХ ПИТАНЬ

1. Поняття і принципи кадрової політики.
2. Цілі і завдання кадрової політики.
3. Напрями кадрової політики щодо розвитку організації.
4. Типи кадрової політики та їх взаємозв'язок зі стратегією розвитку підприємства.
5. Елементи кадрової політики та етапи її розробки.
6. Фактори, що впливають на кадрову політику.
7. Проблеми розробки кадрової політики в сучасних умовах.
8. Сутність, мета і завдання кадрового планування.
9. Особливості планування роботи з кадрами в організації.
10. Система навчання кадрів організації. Шляхи підвищення професійної спроможності персоналу.
11. Критерії оцінки ефективності кадрової політики.
12. Ключові показники ефективності кадрової політики.
13. Напрями підвищення ефективності кадрової політики.
14. Кадрова політика інноваційно-орієнтованої організації.
15. Принципи планування діяльності підприємств.
16. Поняття і завдання кадрового планування та планування трудової діяльності.
17. Поняття механізму формування і реалізації кадрової політики в управлінні.
18. Структура та склад кадрової документації.
19. Типові професійно-кваліфікаційні характеристики посад.
20. Застосування моделі компетентності та профілів компетентності в кадровій політиці.
21. Кваліфікаційні вимоги до різних категорій працівників. Методика розробки профілю компетентності.
22. Організація ефективної комунікації на підприємствах.
23. Управління соціально-психологічним кліматом організації.
24. Соціальна складова кадрової політики.
25. Особливості стимулювання праці працівників.
26. Управління компенсацією. Перегляд та створення заробітних плат.
27. Планування розвитку персоналу.
28. Система підготовки та перепідготовки працівників.
29. Поняття трудової кар'єри. Види та напрями кар'єри.
30. Планування ризиків та опору в кадровій політиці.

3. ДИСЦИПЛІНА «РИНОК ПРАЦІ»

Метою навчальної дисципліни є формування у студентів компетентностей:

ЗДАТНОСТІ

- **ФК 4:** пояснювати економічні та соціальні процеси і явища на основі теоретичних моделей, аналізувати і змістовно інтерпретувати отримані результати;
- **ФК 8:** аналізувати та розв'язувати завдання у сфері економічних та соціально-трудоових відносин;
- **ФК 12:** самостійно виявляти проблеми економічного характеру при аналізі конкретних ситуацій, пропонувати способи їх вирішення.

Після засвоєння навчальної дисципліни студенти мають продемонструвати такі результати навчання:

ЗНАННЯ

- **ЗН 46:** механізмів саморегулювання ринку праці; особливостей функціонування сучасного ринку праці; методів регулювання рівня та структури безробіття;
- **ЗН 47:** системи законодавства і нормативно-правових актів, що регулюють трудові інститути та ринок праці;
- **ЗН 48:** методів і способів для розрахунку та аналізу показників, що характеризують стан ринку праці, зайнятості та безробіття.

УМІННЯ

- **УМ 9:** усвідомлювати основні особливості сучасної світової та національної економіки, інституційної структури, напрямів соціальної, економічної та зовнішньоекономічної політики держави;
- **УМ 11:** аналізувати процеси державного та ринкового регулювання соціально-економічних і трудових відносин.

ТЕМАТИКА ПРАКТИЧНИХ ЗАВДАНЬ

1. Структура зайнятості населення України.
2. Методика визначення чисельності населення працездатного віку.
3. Аналіз економічної активності населення України.
4. Дослідження динаміки руху робочої сили в Україні.
5. Узгодження попиту та пропозиції робочої сили.
6. Крива індивідуальної пропозиції праці.
7. Структура сукупної пропозиції праці за професіями.
8. Ефекти масштабу та заміщення.
9. Оцінка впливу нецінових факторів на сукупний попит на працю.
10. Визначення рівня змушеного безробіття (надлишкової пропозиції робочої сили).
11. Сегментація ринку праці.
12. Аналіз ціни на ринку праці.
13. Оцінка ефективності ринку праці.
14. Методика розрахунку рівня безробіття за методологією МОП.
15. Визначення рівня безробіття відповідно до закономірності Оукена.
16. Характеристика динаміки безробіття в Україні.
17. Визначення трудового потенціалу регіону.
18. Гнучкість форм зайнятості та використання робочого часу.
19. Дослідження структури витрати на робочу силу.
20. Обґрунтування та встановлення норм праці.
21. Визначення коефіцієнту обороту кадрів та його інтенсивність.
22. Оцінка збалансованості ринку освітніх послуг та ринку праці.
23. Економічна оцінка ефективності інвестування в людський капітал.
24. Аналіз вигоди та витрат при трудовій міграції.
25. Концепція глобальної зайнятості та її аналіз.
26. Прогнозування безробіття (метод тренду).

4 ДИСЦИПЛІНА «ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ»

Метою навчальної дисципліни є формування у студентів компетентностей:
ЗДАТНОСТІ

- **ФК 4:** пояснювати економічні та соціальні процеси і явища на основі теоретичних моделей, аналізувати і змістовно інтерпретувати отримані результати;
- **ФК 10:** використовувати сучасні джерела економічної, соціальної, управлінської, облікової інформації для складання службових документів та аналітичних звітів;
- **ФК 26:** аналізувати фактичний матеріал виробничої діяльності конкретного підприємства та розв'язувати відповідні завдання фахової діяльності на базі останнього
-

Після засвоєння навчальної дисципліни студенти мають продемонструвати такі результати навчання:

ЗНАННЯ

- **ЗН 104:** процесу формування собівартості та прибутку на підприємствах різних організаційно-правових форм, показників оцінки економічного стану підприємства та основних принципів його роботи;
- **ЗН 112:** методики складання та аналізу форм фінансової звітності підприємства
- **ЗН 163:** оптимальних методик аналізу та ефективності функціонування підприємств в сучасних економічних умовах.

УМІННЯ

- **УМ12:** застосовувати набуті теоретичні знання для розв'язання практичних завдань та змістовно інтерпретувати отримані результати;
- **УМ 52:** на основі типових методик і діючої нормативно-правової бази розрахувати економічні і соціально-економічні показники, що характеризують діяльність господарюючих суб'єктів.

ТЕМАТИКА ПРАКТИЧНИХ ЗАВДАНЬ

1. Аналіз забезпеченості підприємства робочою силою.
2. Аналіз використання робочого часу на підприємстві.
3. Аналіз продуктивності праці на підприємств.
4. Аналіз кадрового потенціалу.
5. Аналіз затрат заробітної плати в собівартості продукції підприємств.
6. Аналіз рівня середньої заробітної плати на підприємстві.
7. Аналіз співвідношення темпів росту продуктивності праці та середньої заробітної плати на підприємстві.
8. Аналіз стану виробничих запасів підприємства.
9. Аналіз використання матеріалів у виробництві на підприємстві.
10. Аналіз стану основних засобів підприємства.
11. Аналіз створення й використання амортизаційних фондів підприємств.
12. Аналіз затрат підприємства по економічних елементах і статтях собівартості.
13. Аналіз затрат на матеріали у собівартості продукції підприємств.
14. Аналіз затрат на паливо й енергію у собівартості продукції підприємства.
15. Аналіз собівартості окремих видів продукції підприємства.
16. Аналіз стану незавершеного виробництва на підприємстві.
17. Аналіз собівартості продукції по статтях затрат.
18. Аналіз загальновиробничих видатків.
19. Аналіз загальногосподарських видатків.
20. Аналіз стану незавершеного виробництва на підприємств.
21. Аналіз видатків на освоєння нових видів продукції.
22. Аналіз видатків на утримання й експлуатацію машин і обладнання.
23. Метод економічного аналізу.

24. Технічні (спеціальні) прийоми економічного аналізу.
25. Узагальнення та оформлення наслідків економічному аналізу.

ЛІТЕРАТУРА

Базова

1. Васильченко В.С. Ринок праці: навч.-метод. посібн. / В.С. Васильченко, В.М. Петюх, Л.В. Щетініна. – К.: КНЕУ, 2006. – 228 с.
2. Довгань Л.Є. Праця керівника або Практичний менеджмент: Навчальний посібник. – К.: «ЕксОб», 2014. – 384 с.
3. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навчальний посібник. – К.: КНЕУ, 1998. – 224 с.
4. Навчальний посібник: Конспект лекцій з навчальної дисципліни «Управління персоналом» [Електронний ресурс] : навч. посіб. для студ. спеціальності 051 «Економіка», спеціалізації «Управління персоналом та економіка праці» / Л.С. Борданова, В.Е. Мельничук, Н.В. Рощина Н.В. Семенченко; КПІ ім. Ігоря Сікорського. – Електронні текстові дані (1 файл: Мбайт). – Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2020. – 103 с
5. Організація і методика економічного аналізу (Збірник задач). Навч. посібник. /За заг. ред. С.І. Шкарабана. – Тернопіль: ТНЕУ, «Економічна думка». – 2009. – 176 с.
6. Павлюк Т.І. Ринок праці: теорія, методологія, практика : монографія./ Т.І. Павлюк - Вінниця : ВТЕІ КНТЕУ, 2018. - 211 с.
7. Петюх В. М. Управління персоналом: навч.-метод. посіб. для самост. вивч. / В. М. Петюх. – К.: КНЕУ, 2000. – 124 с.
8. Попович П. Я. Економічний аналіз діяльності суб'єктів господарювання. Підручник. 3-тє вид. перероб і доп. / П.Я. Попович. – К.: Знання, 2008. – 630 с.
9. Ринок праці: практикум [Електронний ресурс] : навч. посіб. для студ. спеціальності 051 «Економіка», спеціалізації «Управління персоналом та економіка праці» / Є.А. Удовицька, Т.В.Павленко, Т.П.Лободзинська; КПІ ім. Ігоря Сікорського. – Електронні текстові дані (1 файл: 217 Кбайт). – Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2020. – 68 с.

Допоміжна

1. Виноградська Л. М. Управління персоналом: навч. посіб. / Л. М. Виноградська, 2-ге вид. – К., ЦУЛ, 2009. – 502 с.
2. Щекин Г.В. Основы кадрового менеджмента: Учебник. - 5-е изд., перераб. и доп. – К.: МАУП, 2004. – 280 с.
3. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості : навч. посібн. / Васильченко В. С. – К. : КНЕУ, 2005. – 252 с.
4. Шубіна С. В., Торяник Ж. І. Економічний аналіз: Практикум. – Київ : «Знання», 2007. – 230 с.

ЗРАЗОК ЕКЗАМЕНАЦІЙНОГО БІЛЕТУ

НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНИ
«КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ
імені ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО»

Рівень вищої освіти – перший (бакалаврський)
Спеціальність – 051 «Економіка»
Освітньо-професійна програма «Управління персоналом та економіка праці»
Навчальні дисципліни – «Управління персоналом», «Кадрова політика», «Ринок праці», «Економічний аналіз»,

ЕКЗАМЕНАЦІЙНИЙ БІЛЕТ № _____

1. Стимулювання персоналу за результати праці.
2. Соціальна складова кадрової політики.
3. Практичне завдання по темі: Оцінка ефективності ринку праці.
4. Практичне завдання по темі: Аналіз собівартості продукції по статтях затрат .

Затверджено на засіданні кафедри теоретичної та прикладної економіки

Протокол № 1 від «01» лютого 2021р.

В.о. завідувача кафедри _____ Олена ШЕВЧУК

ОЦІНЮВАННЯ ВИКОНАННЯ ЗАВДАНЬ КОМПЛЕКСНОГО ВИПУСКНОГО ЕКЗАМЕНУ ЗА ФАХОМ

Оцінювання виконання завдань комплексного випускного екзамену за фахом здобувачами освітнього ступеня «бакалавр» здійснюють члени екзаменаційної комісії на основі встановлених правил та принципів об'єктивності.

Результати оцінювання повинні довести, що випускник має концептуальні знання у сфері професійної діяльності, здобуті у процесі навчання та практичної підготовки, та вміє якісно виконувати завдання з предмета професійної діяльності.

Під час оцінювання виконання завдань випускного екзамену враховується уміння структурувати та комплексно оцінювати проблему в процесі її аналізу, формулювати пропозиції щодо оптимальних шляхів її розв'язання, системно та лаконічно формулювати відповідь.

Оцінювання знань студентів здійснюється за 100-бальною шкалою з подальшим переведенням рейтингових балів (RD) в оцінку за університетською шкалою.

Загальні вимоги до виконання екзаменаційних завдань, що забезпечують максимальну оцінку:

-здатність до застосування набутих знань, інтеграції та уніфікації аналізу фактів, прогнозу результатів;

-правильність та повнота рішень;

-грамотність, лаконізм та логічна послідовність викладу.

Розподіл максимальної кількості балів

Структура екзаменаційного білету	Максимальна кількість балів
1. Теоретичне питання з дисципліни «Управління персоналом»	20
2. Теоретичне питання з дисципліни «Кадрова політика»	20
3. Практичне завдання з дисципліни «Ринок праці»	30
4. Практичне завдання з дисципліни «Економічний аналіз»	30

1. Критерії оцінювання теоретичних питань фахових дисциплін:

Ваговий бал – 20

- повна відповідь (не менше 90% потрібної інформації) – 20-18 балів;
- достатньо повна відповідь (не менше 75% потрібної інформації, або незначні неточності) – 17-15 балів;
- неповна відповідь (не менше 60% потрібної інформації та деякі помилки) – 14-12 балів;
- неправильна відповідь – 0 балів.

Сумарна максимальна кількість рейтингових балів за теоретичні питання дорівнює:

$$R_t(\text{фах.}) = 40 \text{ балів}$$

2. Критерії оцінювання практичних завдань з фахових дисциплін:

Ваговий бал – 30

- повне безпомилкове розв'язування завдання – 30-28 балів;
- повне розв'язування завдання з несуттєвими недоліками – 27-23 балів;
- завдання виконане з певними недоліками – 22-19 балів;
- завдання не виконано – 0 балів.

Сумарна максимальна кількість рейтингових балів за практичні завдання дорівнює:

$$R_{pr}(\text{фах.}) = 60 \text{ балів}$$

Максимальна кількість рейтингових балів за комплексне вступне випробування складає: $R_D = R_t(\text{фах.}) + R_{pr}(\text{фах.}) = 100 \text{ балів}$.

Сума рейтингових балів за комплексний випускний екзамен за фахом переводиться до підсумкової оцінки за університетською шкалою згідно з таблицею:

Рейтингові бали, RD	Оцінка за університетською шкалою
- 100-95	- Відмінно
- 94-85	- Дуже добре
- 84-75	- Добре
- 74-65	- Задовільно

- 64-60	- Достатньо
- Менше 60	- Незадовільно

РОЗРОБНИКИ ПРОГРАМИ:

ШЕВЧУК Олена Анатоліївна,

кандидатка економічних наук, доцентка, в.о. завідувача кафедри
теоретичної та прикладної економіки

БОРДАНОВА Людмила Сергіївна,

кандидатка економічних наук, старша викладачка теоретичної та
прикладної економіки

ЄРЕШКО Юлія Олександрівна,

кандидатка економічних наук, доцентка кафедри
теоретичної та прикладної економіки

ОБЕЛЕЦЬ Тетяна Володимирівна,

кандидатка економічних наук, старша викладачка теоретичної та
прикладної економіки

УДОВИЦЬКА Євгенія Андріївна,

кандидатка економічних наук, доцентка кафедри
теоретичної та прикладної економіки
