

ДОНБАСЬКА ДЕРЖАВНА МАШИНОБУДІВНА АКАДЕМІЯ

ЗАТВЕРДЖУЮ

Ректор ДДМА

В.Д. Ковальов

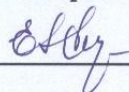
« _____ » _____ 2020 р.

ПРОГРАМА ВСТУПНИХ ВИПРОБУВАНЬ

для вступу на навчання за ступенем магістра на базі диплому бакалавра,
спеціаліста, магістра

Спеціальність	232 Соціальне забезпечення
Освітньо-професійна програма	Економіка та організація соціального забезпечення

Голова фахової атестаційної комісії



(підпис)

Шевченко О.О.

(ініціали та прізвище)

Краматорськ, 2020

1 ЗАГАЛЬНІ ВІДОМОСТІ

Вступне випробування для вступу на навчання за ступенем «магістр» за спеціальністю 232 «Соціальне забезпечення» на базі здобутого освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр» або «спеціаліст» за відповідною або спорідненими до неї спеціальностями, проходить у формі фахового екзамену.

Мета вступного випробування – відбір до навчання осіб, які продемонстрували найвищий рівень засвоєння знань та умінь, визначених галузевими стандартами вищої освіти для бакалавра або спеціалісту, що навчалися за вказаною, або спорідненими до неї спеціальностями.

Освітньо-професійна програма базується на загальновідомих положеннях та результатах сучасних наукових досліджень в сфері соціального забезпечення з прикладною спрямованістю за напрямом – Економіка та організація соціального забезпечення та передбачає оволодіння глибокими знаннями та практичними навичками, орієнтованими на процес реалізації науково-дослідної, інноваційної, управлінської та прикладної діяльності, формування здатності розв'язувати складні завдання у сфері підготовки спеціалістів з економіки та організації соціального забезпечення, шляхом здобуття знань, умінь та розуміння явищ, які належать до області соціального забезпечення із застосуванням положень і методів гуманітарних та економічних наук, менеджменту, права, теорії та механізмів соціальної політики за умов невизначеності і необхідності врахування всього комплексу професійних та етичних вимог до фахівців відповідного рівня.

Вимоги до здібностей і підготовленості абітурієнтів.

Для успішного засвоєння програми освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр» абітурієнти повинні мати диплом бакалавра або спеціаліста за відповідною або спорідненими до неї спеціальностями, а також здібності до оволодіння знаннями, уміннями і навичками в загальноекономічних та конкретно-економічних (професійних) дисциплін – Економіка підприємства та Економіка праці. Обов'язковою умовою є вільне володіння державною мовою.

Вимоги до професійних компетенцій. Вступники повинні продемонструвати компетенції:

- вміння застосовувати теорію та практики управління соціальним закладом, здійснювати організаційні дії з планування, координації, регулювання та контролю взаємодії соціального закладу з іншими зацікавленими громадськими об'єднаннями, підприємствами, установами та організаціями, органами місцевого самоврядування з питань, що стосуються соціального забезпечення, діяльності та соціального розвитку закладу;

- розуміння сутності та навички використання методів здійснення математичних розрахунків, що мають відношення до аналітично-оціночного забезпечення професійної діяльності в сфері організації соціального забезпечення: моделювання й аналізу функціональних залежностей, оптимізаційного моделювання, оцінки характеристик випадкових величин та статистичних гіпотез, побудови моделей для імітації та прогнозування економічних процесів.

- здатність організовувати та здійснювати проектно-прогнозну та моніторингову діяльність, професійно аналізувати соціальні ситуації, процеси і явища за допомогою якісної і кількісної методології, працювати з різними джерелами наукової інформації, володіти інформаційно-комунікативними технологіями.

- розуміти та аналізувати принципи формування державної соціальної політики у контексті організації соціального забезпечення, володіти сучасними технологіями інноваційної діяльності у сфері організації соціального забезпечення

- вміння приймати управлінські рішення з питань соціально-економічної допомоги мало захищених категорій людей.

- вміння використовувати ІКТ-технології у викладацькій та професійній діяльності.

Порядок проведення фахового іспиту визначається Положенням про приймальну комісію Донбаської державної машинобудівної академії МОН України.

2 ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ДО ЕКЗАМЕНУ

1. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства
2. Продуктивність і ефективність праці
3. Соціально-трудові відносини як система
4. Ринок праці і його регулювання
5. Соціально-трудові відносини зайнятості
6. Організація і нормування праці.
7. Політика доходів і оплати праці.
8. Планування праці.
9. Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання та удосконалення соціально-трудових відносин
10. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин.
11. Методологія, стратегія та політика управління персоналом
12. Ресурсне забезпечення управління персоналом
13. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом
14. Служба персоналу й кадрове діловодство
15. Розвиток персоналу
16. Регулювання трудової діяльності персоналу
17. Управління робочим часом та створення сприятливих умов праці
18. Оцінювання персоналу
19. Мотивація та стимулювання персоналу
20. Ефективність управління персоналом

3 КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ВІДПОВІДІ ВСТУПНИКА

Екзаменаційний білет складається з двох частин: перша частина у вигляді тестів (10 тестів), друга частина у вигляді задач (5 задач). Правильність виконання завдань вступного іспиту за спеціальністю 232 «Соціальне забезпечення» перевіряється за всіма питаннями двох частин.

Оцінка виконання екзаменаційного завдання здійснюється за 200 бальною шкалою (таблиця 1).

Таблиця 1 – Структура бальної оцінки виконання екзаменаційного завдання вступного іспиту

№	Завдання	Оцінка одного вірного завдання, балів	Сума балів (рейтинг)
I Частина			
1	10 тестів	10 балів	100 балів
II Частина			
2	5 задач	20 балів	100 балів
Всього			200 балів

Пропоноване коло питань потребує вміння шляхом логічного та аналітичного мислення знаходити вірні відповіді на тестові завдання, які містяться у білеті, продемонструвати уміння щодо розв'язання практичних задач.

Наведені в програмі завдання відрізняються багатоплановістю. За їх допомогою моделюються можливі умови трудової діяльності майбутнього фахівця, пов'язані з необхідністю визначення правильної лінії поведінки на ринку, прийняття оптимального вирішення проблеми, що виникла, оцінки реальної ситуації, що склалася.

Результати випробування потенційних абітурієнтів оцінюються за шкалою від 100 до 200 балів (100 балів – мінімальний позитивний результат, 200 балів – максимальний).

Отримана студентом оцінка підтверджується підписами всіх членів комісії з прийняття вступного іспиту за спеціальністю «Економіка міста та урбаністика».

4 РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Адамчук В.В. *Економика и социология труда*: М.: ЮНИТИ, 2016, 407 с.
2. Романченко Н. В., Кожемякіна Т. В., Пічик К. В. *Економіка підприємства* : навч. посіб. Нац. ун-т "Києво-Могилян. акад." - Київ : НаУКМА, 2018. – 302
3. Михайлов С. І., Степасюк Л. М., Городенко С. В. *Економіка підприємства* : навч. посіб. для студентів ВНЗ ; Нац. ун-т біоресурсів і природокористування України. - 2-е вид. - Київ : Компринт, 2018. - 417 с.
4. Коюда П. М., Степанова О. В. *Економіка підприємства* : навч. посіб. для студентів усіх форм навчання спец. 051 "Економіка" ; Харків. нац. ун-т радіоелектроніки. - Харків : ХНУРЕ, 2018. - 192 с.
5. Юрченко Н. Б. *Економіка підприємства* : навч. посіб.; Івано-Франків. нац. техн. ун-т нафти і газу, Каф. економіки природокористування та орг. вир-ва. - Івано-Франківськ : ІФНТУНГ, 2018. - 375 с.
6. Рогач С. М. *Економіка підприємства* : навч. посіб. - Київ : Компринт, 2018. - 391 с.
7. Трегубов О. С. *Економіка підприємства* : навч. посіб.; Донец. нац. ун-т ім. Василя Стуса. - Вінниця : ТВОРИ, 2019. - 228 с.
8. Колпаченко Н. М. *Економіка підприємства* : навч. посіб. - Харків : Діса плюс, 2019. - 277 с.
9. Богиня Д.П., Грішнова О.А. *Основи економіки праці*: Навч. посібник : К.: Знання - Прес, 2012, 313 с.
10. Буряк П.Ю., Карпінський Б.А. , Григор'єва М.І. *Економіка праці й соціально-економічні відносини*: К.: Центр навчальної літератури, 2014, 440 с.
11. Виноградський М.Д., Беляєва С.В., Виноградська А.М., Шкапова О.М. *Управління персоналом*: Навч. посіб. К.: Центр навчальної літератури, 2016, 504 с.

12. Владимирова Л.П. *Экономика труда: Учебное пособие*: М.: Издательский Дом «Дашков и К^о», 2012, 300 с.
13. Генкин Б.М. *Экономика и социология труда. Учебник для вузов*: М.: Изд. НОРМА, 2017, 464 с.
14. Грiшнова О.А. *Економiка працi та соцiально-трудоуv вiдносини*: Пiдручник: К.: Знання, 2014, 390 с.
15. Дарченко Н.Д., Рижиков В.С., Єськов О.Л. *Економiка працi та соцiально-трудоуv вiдносини. Збiрник завдань i вправ: Навч. Посiбник*. К.: Центр учбової лiтератури, 2007, 252 с.
16. Ковальов В.М., Рижиков В.С., Єськов О.Л. *Економiка працi та соцiально-трудоуv вiдносини: навчальний посiбник для студентiв вищих навчальних закладiв*. Краматорськ: ДДМА, 2013, 256 с.
17. Збрицька Т.П., Татаревська М.С., Сорока О.В. *Економiка працi та соцiально-трудоуv вiдносини: Навчальний посiбник*. Одеса: ОДЕУ, 2016 р, 478 с.
18. Колот А.М., Грiшнова О.А., Герасименко О.О. *Економiка працi та соцiально-трудоуv вiдносини: пiдручник*. К.: КНЕУ, 2017, 711с.
19. Есинова Н.И. *Экономика труда и социально-трудоуv отношения: Учебное пособие*. К.: Кодор, 2013, 464 с.
20. Єськов А.Л. *Психология управления: учебное пособие*. К.: Наук.свiт, 2008, 147 с.
21. Зовiновська Г.Т. *Економiка працi*. К.: КНЕУ, 2015, 210 с.
22. Кибанов А.Я. *Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация: Учебное пособие для студентов вузов*. М.: Издательство "Экзамен ", 2015, 414с.
23. Колот А.М. *Мотивацiя персоналу: Пiдручник*, К.: КНЕУ, 2012, 337 с.
24. Лiбанова Е.М. *Ринок працi: Навч. посiбник*. К.: Центр навчальної лiтератури, 2013, 224 с.
25. Махсма М.Б. *Економiка працi та соцiально-трудоуv вiдносини: Навч. Посiбник*. К.: Європ. ун-т, 2017, 188 с.
26. Данюк В.М., Петюх В.М. *Менеджмент персоналу: Навч. посiб.* К.:

КНЕУ, 2016, 398 с.

27. Рощин С.Ю. *Экономика труда: экономическая теория труда*: Учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2015, 400 с.

28. Сладкевич В.П. *Мотивационный менеджмент*: Курс лекций, К.: МАУП, 2016, 168 с.

29. Слиньков В.Н. *Управление персоналом* (Практические рекомендации), К.: Алеута; КНТ, 2016, 240с.

30. Кибанов А.Я. *Управление персоналом организации*: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2015, 638 с.

31. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. *Управление персоналом*: Ученик для вузов. М.: ЮНИТИ, 2012, 560 с.

32. Щекин Г.В. *Теория и практика управления персоналом*: Учеб.-метод. пособие, 2-е изд., стереотип, К.: МАУП, 2013, 280 с.

5 ЗРАЗОК ЕКЗАМЕНАЦІЙНОГО БІЛЕТУ

ДОНБАСЬКА ДЕРЖАВНА МАШИНОБУДІВНА АКАДЕМІЯ

ЗАТВЕРДЖУЮ

Ректор ДДМА

_____ В.Д. Ковальов

«_____» _____ 2020 р.

Ступінь	<i>Магістр</i>
Спеціальність	232 Соціальне забезпечення
Освітньо-професійна програма	Економіка та організація соціального забезпечення

ЕКЗАМЕНАЦІЙНИЙ БІЛЕТ № 1

I ЧАСТИНА

Надайте відповідь на наступні тести (по 10 балів):

1) *Визначити вид політики управління персоналом, якщо керівництво займає пасивну позицію і прагне загасити конфлікт будь-якими засобами без спроб зрозуміти причини і можливі наслідки; відсутність прогнозу кадрових потреб, оцінки праці і персоналу, а також діагностики кадрової ситуації в цілому:*

- а) пасивної політики управління персоналом;
- б) активної політики управління персоналом;
- в) превентивної політики управління персоналом;

2) *Вказати якому стилю вирішення конфлікту відповідає форма поведінки: обидві сторони конфлікту трохи поступають власних інтересів, щоб частково їх задовольнити і прийти до спільного рішення –*

- а) стилю конкуренції;
- б) стилю компромісу;
- в) стилю ухилення;

3) *Вказати, на який строк визначаються цілі планування в сфері менеджменту персоналу на тактичному (середньостроковому) рівні:*

- а) 5-10 років;

- б) на 1 рік;
- в) 10-15 років;

4) *Визначити яка функція заробітної плати реалізує можливість оновлення робітничої сили:*

- а) розподільна;
- б) відтворювальна;
- в) соціальна?

5) *Вказати вид адаптації, коли відбувається пристосування людини до виробничої діяльності, до нового колективу, його традицій, норм, до стилю роботи керівників:*

- а) професійна;
- б) соціально-психологічна;
- в) психофізіологічна;

6) *Відносини між різними соціальними групами, окремими індивідуумами з приводу їх суспільного положення, образу та устрою життя, умов формування та розвитку особистості та соціальних груп-це*

- а) соціальні відносини;
- б) економічні відносини;
- в) соціально-трудова відносини;

7) *Вказати з чим пов'язують режим праці та відпочинку:*

- а) відпусткою;
- б) відрядженням;
- в) днем (добою), тижнем, роком;

8) *Визначити, що відноситься до інформаційної цілі оцінки персоналу:*

- а) прийняття кадрових рішень на об'єктивній і регулярній основі;
- б) забезпечення керівників необхідними даними про кількісний та якісний склад персоналу;
- в) орієнтація працівників на покращення трудової діяльності в потрібному для організації напрямку;

9) *Вказати, як називаються відчуття фізіологічного, соціального або психологічного дискомфорту, нестачі чогось, необхідного для створення і підтримки нормальних умов життя і функціонування людини:*

- а) інтереси;
- б) мотиви;
- в) потреби;

10) *Соціальна допомога – це система заходів, що стосуються переважно*

- а) економічно активного населення;
- б) непрацездатного населення;
- в) всього населення;

II ЧАСТИНА

Виконайте розрахунки та надайте відповідь за наступними тестами (по 20 балів):

1) *Визначити кількість працівників, якщо в цеху 35 токарних верстатів, що працюють в 2 зміни. Коефіцієнт перерахунку явочної чисельності в облікову становить 1,2.*

- а) 84 ос.;
- б) 70 ос.;
- в) 58 ос.;

2) *Визначити коефіцієнт вибуття кадрів. Середньооблікова чисельність персоналу підприємства 1000 осіб, протягом періоду прийнято 40 осіб, звільнено 60 осіб.:*

- а) 3%;
- б) 6%;
- в) 2%;

3) *Визначити коефіцієнт виконання норм часу. Норма часу на виготовлення одного виробу дорівнює 21 хв., фактично час виготовлення становить 15 хв.*

- а) 0,84;
- б) 0,6;
- в) 1,4;

4) *Визначити коефіцієнт загального обороту, якщо середньооблікова чисельність персоналу підприємства 1000 осіб, протягом періоду прийнято 85 осіб, звільнено 25 осіб:*

- а) 11%;
- б) 6%;
- в) 60;

5) *Визначити планову чисельність робітників, якщо в майбутньому році технологічна трудомісткість виробничої програми цеху складе 500 тис. нормо-годин, фонд робочого часу одного робітника становить 1800 годин, а передбачуване виконання норм – 110%:*

- а) 253 осіб;
- б) 204 особи;
- в) 306 осіб;