

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ДНР  
ГОУВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»**

Кафедра «Управление бизнесом и персоналом»

**ПРОГРАММА  
ВСТУПИТЕЛЬНЫХ ИСПЫТАНИЙ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ**

Образовательный уровень «Магистр»

Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Приём 2017 года

**Донецк – 2017**

## ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Программа вступительных испытаний разработана исходя из требований основной образовательной программы подготовки магистра направления 38.04.03 «Управление персоналом».

В соответствии с основной образовательной программой на вступительное испытание выносятся следующие дисциплины:

экономика труда и социально-трудовые отношения;

рынок труда;

управление персоналом.

## СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

1. Экономика труда и социально-трудовые отношения.....	3
2. Рынок труда.....	9
3. Управление персоналом.....	10
4. Критерии оценивания результатов вступительных испытаний.....	12
4. Литература.....	14

## **1. ЭКОНОМИКА ТРУДА И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

**1.1 Экономика труда и социально-трудовые отношения как направление научных исследований и учебная дисциплина.** Особенности труда как объекта исследования. Цель, объект и предмет дисциплины. Задачи науки. Методология и информационная база изучения дисциплины. Сфера исследований экономики труда и социально-трудовых отношений. Структура и логика курса. Место экономики труда в системе экономических наук [1, с.9-15; 6, с.5-8; 10, с.9-15].

**1.2 Социально-трудовое направление развития экономической мысли.** История развития социально-трудовых отношений. Периоды эволюции теоретических и практических представлений о труде: донаучный, классический, современный. Характеристика донаучного этапа представлений о труде: древневосточные, древнеиндийские и средневековые обучения. Вопросы экономики труда в исследованиях классической буржуазной политэкономии. Этапы становления экономики труда как самостоятельной науки. [10, с. 15-25].

**1.3. Работа как сфера жизнедеятельности и ведущий фактор производства.** Труд, работа, деятельность. Процесс труда: предметы и средства труда, результат (продукт) труда. Психофизиологический, организационно-технологический и организационно-экономический аспекты процесса труда. Роль труда в развитии человека и общества. Гуманизация труда. Система понятий о труде: содержание труда, производительность труда организация труда, управление трудом. Удовлетворенность трудом [6, с. 8-14; 10, с.11-34; 13, с.25-39].

**1.4. Социально-трудовые отношения как система.** Понятие социально-трудовых отношений. Цель, задачи, функции социально-трудовых отношений. Субъекты и стороны социально-трудовых отношений. Уровни субъектов социально-трудовых отношений. Предмет социально трудовых отношений на разных уровнях. Принципы и типы социально-трудовых отношений. Современные социально-трудовые отношения. Качество трудовой жизни как результат и показатель состояния социально-трудовых отношений. Достойный труд как показатель качества трудовой жизни [1, с.43-59; 6, с.23-32; 10, с.138- 158].

**1.5. Факторы трансформации социально-трудовых отношений.** Развитие общественного труда и производства. Трансформация социально-трудовых отношений в зависимости от жизненного цикла развития предприятия. Деятельность государства по вопросам регулирования и стабилизации социальных отношений в сфере труда, политики доходов, занятости, рынка труда, миграционной политики; политики в социальной сфере. Глобализация труда и формирование системы международного разделения труда, мировой инфраструктуры, валютной системы, международной миграции рабочей силы. Тенденции

регулирования трудовых отношений в условиях глобализации [6, с.25-27; 13, с.204-230].

**1.6. Социальная-политика.** Социальная политика: сущность, цели, задачи, основные направления реализации. Объекты и субъекты социальной политики. Понятие и принципы построения социальной защиты населения. Составляющие механизма социальной защиты. Государственные социальные гарантии. Социальная защита безработных. Материальная поддержка семей, детей, иждивенцев. Государственная молодежная политика [21, с.356- 402].

**1.7. Регулирование социально-трудовых отношений.** Система мер общественного и государственного регулирования социально-трудовых отношений. Методы регулирования социально трудовых отношений: нормативно-правовые; программно-целевые; административно-распорядительные; договорные; согласовательно-арбитражные, посреднические, примирительные; партисипативные. Приоритетные направления коллективно-договорного регулирования отношений в сфере труда: обеспечение эффективной занятости, договорное регулирование оплаты труда, организация и охрана труда, развитие персонала [1, с.284-290; 6, с.30-32; 10, с.179-195].

**1.8. Социальный диалог.** Институт социального диалога как фактор демократического развития общества. Определение трипартизма. Цель и принципы социального диалога. Понятие об «общем благе». Субъекты социального диалога. Роль государства, союзов работодателей, профсоюзов в регулировании трудовых отношений, содействии занятости населения, обеспечении социальной защиты работников. Основные стратегии демократизации управления производством. Правовые и организационные проблемы становления системы социального диалога [1, с.63-81; 6, с.39-43; 10, с.157-179].

**1.9. Мониторинг социально-трудовой сферы.** Сущность и задачи мониторинга социально-трудовой сферы. Источники информации о занятости и социально-трудовых отношениях: административная статистика; выборочные обследования домохозяйств; переписи населения; выборочные обследования; социологические обследования. Основные направления мониторинга социально-трудовой сферы. [1, с.273-284; 6, с.122-130; 10, с.200-218].

**1.10. Международная организация труда и ее влияние на развитие социально-трудовых отношений.** Создание и развитие МОТ. Структура МОТ. Основные сферы деятельности, задачи и приоритеты Международной организации труда. Международные конференции МОТ. Отраслевые комитеты. Региональные конференции. Административный совет. Международное бюро труда. Консультативные группы. Методы труда МОТ. Контроль за выполнением международных трудовых норм.

Международное техническое сотрудничество. Исследуемая и издательская деятельность МОТ [1, с.293-302; 10, с.316-335; 13, с.232-243].

**1.11. Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений.** Принципы организации социально-трудовых отношений в странах с развитой рыночной экономикой. Основные зарубежные модели регулирования социально-трудовых отношений. Характеристика зарубежного опыта коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений. Коллективные переговоры в иностранных странах как эффективное средство согласования интересов субъектов социально-трудовых отношений [6, с.140-145; 10, с.195-200].

**1.12. Человеческое развитие – цель и критерий социально-трудовых отношений.** Социально-экономическая концепция человеческого развития. Взаимосвязь экономического роста, занятости и человеческого развития. Уровень жизни: показатели доходов как степень контроля над ресурсами. Неравенство и человеческое развитие. Причины экономического неравенства. Индекс человеческого развития. Динамика показателей человеческого развития. Расчет регионального индекса человеческого развития [10, с.335-353].

**1.13. Население и трудовой потенциал.** Население как субъект экономических и других общественных процессов, и явлений. Демографическая и социальная мобильность населения. Структура и размещение населения. Понятие работоспособности, трудоспособного населения, трудовых ресурсов, экономически активного населения. Виды распределения и перераспределения трудовых ресурсов. Социально-экономическая «характеристика трудового потенциала». Условия и факторы повышения эффективности трудового потенциала общества [6, с. 14-20, 10, с.39- 54].

**1.14. Человеческий капитал как реализованный трудовой потенциал.** Человеческий капитал как социально-экономическая категория. Развитие концепции человеческого капитала, теория трех факторов производства, альтернативные концепции человеческого капитала. Формирование человеческого капитала: естественное воспроизводство; организация профессиональной подготовки; обновление и развитие работоспособности. Инвестиции в человеческий капитал, их классификация. Особенности инвестиций в человеческий капитал. Методы экономической оценки эффективности инвестирования в человеческий капитал. [6, с.20-23; 10, с.54-76].

**1.15. Качество рабочей силы.** Сущность качества рабочей силы. Качество рабочей силы и квалификация работника. Объективная необходимость роста требований к качеству рабочей силы. Содержание, принципы и структура общего профессионального образования. Суть и задачи профориентации, ее элементы. Система непрерывного образования.

Подходы к вопросам финансирования образования и профессиональной подготовки [10, с.356-363].

**1.16. Рынок труда в системе социально-трудовых отношений.** Рынок труда как подсистема рыночной экономики, его взаимозависимость с рынками капиталов, товаров и услуг, жилья, информации, земли, ценных бумаг и т.д. Понятие «рынок труда», «рынок рабочей силы» и «рынок рабочих мест». Элементы рынка труда: спрос, предложение, цена рабочей силы. Особенности товара «рабочая сила». Функции современного рынка труда: информационная, посредническая, ценообразующая, стимулирующая, регулирующая. Сегментация рынка труда по различным признакам. Инфраструктура рынка труда. [1, с.82-102; 6, с.108-115; 10, с.76-93].

**1.17. Регулирование занятости населения.** Социально-экономическая сущность, виды и формы занятости населения. Концепция полной и глобальной, принудительной и добровольной занятости. Безработица как социально-экономическое явление. Основные направления государственной политики в области занятости населения. Активные и пассивные методы и меры регулирования занятости. Программы содействия занятости. Система органов и служб занятости. Гибкие формы занятости на предприятии. Зарубежный опыт регулирования занятости населения [1, с.103-142; 6, с.115-122; 10, с.93-118].

**1.18. Производительность. Производительность труда: сущность и методы измерения.** Понятие производительности и производительности труда, их взаимосвязь. Модель «ловушки» низкой производительности. Социально-экономическое значение повышения производительности. Принципы управления производительностью. Показатели измерения производительности труда. Стоимостной метод измерения производительности труда, его разновидности, преимущества и недостатки. Трудовой метод измерения производительности труда и сфера его использования [1, с.175-184; 10, с.252-261].

**1.19. Факторы и резервы роста производительности труда.** Сущность факторов и резервов повышения производительности труда. Классификация факторов производительности труда. Резервы роста производительности труда. Взаимосвязь факторов и резервов роста производительности труда. Методы выявления и практической реализации резервов. Программы управления производительностью труда на предприятии [1, с.184-195; 10, с.261-270].

**1.20. Виды, источники и структура доходов населения.** Система совокупных доходов населения по критериям их происхождения и формирования. Доходы домашних хозяйств. Номинальный и реальный доход. Денежные и натуральные доходы. Источники формирования доходов населения в зависимости от социально-экономического статуса.

Расходы работодателей на социальное страхование. Взносы на социальное обеспечение, установленные законом [1, с.198-204; 6, с.63-74; 13, с.161-206].

**1.21. Дифференциация доходов населения: понятия, факторы, методы измерения.** Факторы неравномерности в распределении доходов. Измерение фактического распределения доходов. Кривая Лоренца и коэффициент Джини. Региональная оценка дифференциации населения по материальному признаку. Социально-экономическая политика государства и стабилизация доходов населения. Сущность и механизм перераспределения национального дохода и доходов населения [10, с.161-206].

**1.22. Уровень и качество жизни населения и его регулирование.** Система показателей жизненного уровня. Роль социальных стандартов и гарантий в обеспечении достойного уровня жизни. Потребительский бюджет, потребности населения и социально-экономическое развитие. Определение минимального потребительского бюджета. Информационная база оценки уровня жизни. Современные методико-методологические подходы к определению и измерению бедности. Формирование доходов на потребление и накопление. Законодательные и нормативные документы, на основе которых осуществляется государственное регулирование заработной платы. Индексация доходов. Компенсационные выплаты [10, с.161-206; 13, с.353-356].

**1.23. Управление персоналом в системе социально-трудовых отношений на макроуровне.** Внутренние рынки труда. Преимущества работодателей и наемных работников. Транзакционные издержки. Кадровая политика и управление персоналом. Условия формирования эффективной кадровой политики. Этапы управления персоналом. Планирование и формирование персонала как интегральное планирование. Развитие персонала. Оценка вложений в персонал. Трудовая карьера, ее этапы [12, с. 121-133].

**1.24. Организация труда.** Понятие организации труда. Сущность и значение процессов общественного разделения и кооперации труда, их взаимосвязь и взаимозависимость. Понятие рабочего места, рабочей зоны. Классификация рабочих мест. Специализация и оснащение рабочих мест. Планирование рабочих мест. Основные функции, формы и системы обслуживания рабочих мест. Рационализация трудовых процессов и управленческих процедур. Условия труда. Общественная и экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию организации труда [1, с.143-154; 10, с.218- 239].

**1.25. Нормирование труда.** Сущность и содержание процесса нормирования труда. Объекты нормирования труда. Режимы труда и отдыха. Общая классификация элементов затрат сменного времени. Структура нормативного и ненормативного рабочего времени. Учет

продолжительности рабочего дня. Методы и способы учета рабочего времени, фотография рабочего времени, хронометраж операций. Система нормативов и норм труда. Методы нормирования труда. Системы экономического и морально-этического стимулирования работников за использование норм труда и за работу по технически обоснованным нормативам [1, с. 154-170; 6, с.44-54; 10, с.239-252].

**1.26. Заработная плата в рыночной экономике.** Организация заработной платы. Стоимость рабочей силы и ее формирование. Цена рабочей силы. Факторы, влияющие на величину стоимости рабочей силы. Социально-экономическая сущность заработной платы. Номинальная и реальная заработная плата. Функции заработной платы и принципы ее организации. Источники формирования заработной платы. Элементы организации заработной платы. Формы и системы оплаты труда. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих. Оплата труда государственных служащих. Контрактная система оплаты труда [1, с.204-215; 6, с.74-83, 90-100; 10, с.270-294].

**1.27. Тарифное нормирование оплаты труда.** Системы вознаграждения за труд. Тарифная система оплаты труда и ее элементы. Социально-экономическая необходимость тарифно-договорного регулирования заработной платы на уровне предприятий. Содержание тарифного соглашения по регулированию заработной платы на уровне предприятий. Экономическое обоснование необходимости премирования различных категорий работников. Показатели и условия премирования руководителей организаций. Количественные и качественные показатели премирования работников [6, с.83-90; 10, с.206-224].

**1.28. Анализ трудовых показателей.** Цель и задачи анализа трудовых показателей. Система трудовых показателей и взаимосвязь их элементов. Информационное обеспечение анализа трудовых показателей. Анализ выполнения плана по численности и составу работников. Оценка мероприятий по улучшению условий труда и сохранению здоровья работников. Анализ социальной защищенности членов трудового коллектива, производительности труда, расходов на рабочую силу [10, с.305-308; 13, с.305-316].

**1.29. Планирование трудовых показателей.** Сущность и значение планирования труда. Виды планов по труду. Показатели работы как составляющая бизнес-плана. Планирование трудоемкости по отдельным ее видам. Методы расчета численности рабочих. Планирование численности руководителей, специалистов. Определение дополнительной потребности в работниках. Методика планирования производительности труда по факторам ее роста. Планирование фонда заработной платы: по нормативам, по элементам его структуры. Планирование социального развития трудовых коллективов [1, с.216-240; 6, с.100-105; 10, с.294-305].



**1.30. Отчетность и аудит в сфере труда.** Сущность и цели аудита в трудовой сфере. Этапы аудиторской проверки. Анализ трудовых показателей. Документация и отчетность. Методы сбора и анализа информации при аудиторской проверке. Результаты аудиторской проверки. Объект аудита в трудовой сфере. Организационно-технологическое направление в аудите. Социально-психологическое направление в аудите. Экономическое направление в аудите. Обработка отчетных данных. Эффективность аудита в трудовой сфере [1, с.241-271; 6, с.105-108; 10, с.305-316].

## **2. РЫНОК ТРУДА**

**2.1. Рынок труда в социально-экономической системе.** Рынок труда в экономической системе страны. Понятие «рынок труда», «рынок рабочей силы», «рынок рабочих мест», «рынок занятости». Воспроизводственные процессы на рынке труда. Подходы к дифференциации рынков труда. Классификация рынков труда. Условия возникновения и эффективного функционирования рынка труда. Функции рынка труда [15, 17, 18, 19].

**2.2. Предложение товара на рынке труда.** Понятие индивидуального и совокупного предложения на рынке труда. Показатели предложения рабочей силы. Факторы трудовой активности. Трудовая мобильность как фактор формирования предложения рабочей силы на региональных рынках труда. Кривые предложения рабочей силы. «Эффект дохода» и «эффект замещения». Теория выбора на рынке труда. Классическая теория предложения времени. Предложение интенсивности труда. Предложение качества рабочей силы [8, 17, 18].

**2.3. Закономерности спроса-предложения на рынке труда.** Спрос на товар на рынке труда. Фактор незаменимости товара на рынке труда. Стоимость и цена рабочей силы. Определение равновесной заработной платы на рынке труда. Конкурентное равновесие на рынке труда. Сдвиг спроса и оживление рынков труда. Государственное регулирование спроса-предложения рабочей силы [15, 17, 18].

**2.4. Обеспечение занятости населения.** Занятость населения как форма занятости ресурсов. Понятийный аппарат занятости. Основные концепции занятости населения. Полная и глобальная, принудительная и добровольная занятость трудоспособного населения. Виды и формы занятости. Классификация форм занятости по статусу занятости, характеру организации рабочих мест, стабильности трудовой деятельности, формам правового регулирования и формам организации рабочего времени. Понятие полной и неполной занятости. Виды неполной занятости. Государственное регулирование занятости населения [4, 7, 20].

**2.5. Безработица макроэкономическая проблема.** Безработица в современном мире. Виды безработицы: фрикционная, институциональная, структурная, региональная, застойная. Естественная и вынужденная безработица. Естественная норма безработицы. Критический уровень безработицы. Установившийся уровень безработицы. Полная и частичная безработицы. Дифференциация безработицы по признаку регистрации. Статистические показатели безработицы и методика их расчета. Расчет коэффициента безработицы по методике Г. Стэндинга. Соотношение объемов ВВП и безработицы. Закон Оукена. Взаимосвязь инфляции и безработицы. Пособие по безработице [5, 8, 17].

**2.6. Гибкость и жесткость рынка труда.** Понятие жесткости и гибкости рынка труда. Гибкость расходов на рабочую силу. Гибкие формы занятости и использования рабочего времени. Нестандартные режимы рабочего времени: неполное рабочее время и его разновидности, гибкий рабочий год, сжатая рабочая неделя, гибкие графики рабочего времени. Нестандартные рабочие места, надомный труд. Нестандартные организационные формы занятости: временные работники, вторичная занятость. Самозанятость как форма нестандартной занятости. Бесплатно работающие члены семьи [8, 18, 19].

**2.7. Незарегистрированный рынок труда.** Сущность и структура незарегистрированного рынка труда. Причины возникновения незарегистрированного рынка труда. Неумышленное, вынужденное и инициативное уклонение от регистрации на рынке труда. Принципиальная основа незарегистрированной трудовой деятельности. Методы измерения незарегистрированного рынка труда и незарегистрированной занятости. Прямые методы. Косвенные методы: PREALC метод, метод «нерегулируемого рынка труда», метод Контини, метод валютного коэффициента, метод физического вклада. Масштабы незарегистрированной трудовой деятельности [9, 15, 18].

**2.8. Международный рынок труда.** Тенденции развития международного рынка труда. Основные характеристики современного состояния рынков труда стран мира. Глобализация рынка труда. Влияние деятельности ТНК на состояние мирового рынка труда. Международная трудовая миграция. Регулирование международных миграционных процессов. Деятельность Международной организации по миграции (МОМ). Специальные программы МОМ. Органы и деятельность Международной организации труда (МОТ). Основные конвенции МОТ по вопросам регулирования рынка труда [17, 18, 19].

### **3. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

**3.1. Стратегическая роль персонала в управлении предприятием.** Сущность и структура персонала предприятия.

Количественный, качественный и стратегический аспекты управления персоналом. Концепции управления персоналом: концепция использования трудовых ресурсов, концепция управления человеческими ресурсами, концепция управления человеком. Методы управления персоналом: экономические, организационно-распорядительные, социально-психологические. Принципы управления персоналом [2, с.20-37; 11, с.41-44].

**3.2. Организация службы управления персоналом на предприятии.** Сущность, цели и задачи службы управления персоналом. Факторы, влияющие на структуру службы персонала и его штатную численность. Структура службы управления персоналом предприятия. Численность службы управления персоналом. Подразделения предприятия, осуществляющие функции управления персоналом. Система управления персоналом предприятия. Ключевые компетенции менеджера по персоналу [2, с. 78-114; 11, с. 29-34].

**3.3. Кадровая политика и кадровая стратегия.** Цель, миссия, видение, их роль в формировании кадровой политики. Цели и принципы кадровой политики. Типы кадровой политики: пассивная, реактивная, превентивная, активная, открытая, закрытая. Этапы проектирования кадровой политики. Сущность и виды кадровой стратегии. Модели управления персоналом бюрократическая и патерналистская [2, с. 44-63; 11, с. 35-50].

**3.4. Планирование потребности в персонале.** Кадровое планирование. Виды потребности в персонале: текущая и перспективная. Этапы определения и планирования потребности в персонале. Методы определения текущей потребности в персонале различных категорий. Методы определения перспективной потребности в персонале: эконометрический, метод экстраполяции, метод экспертных оценок, балансовый метод, экономико-математические модели, метод линейного программирования, компьютерные модели, нормативный метод [2, с. 318-340; 11, с. 147-153].

**3.5. Организация подбора персонала.** Этапы процесса подбора персонала. «План семи точек» А. Роджера. Модель рабочего места. Внутренние и внешние источники привлечения персонала. Критерии выбора оптимального источника привлечения персонала. Составление объявления о приеме на работу, требования к объявлению [2, с. 341-357; 11, с. 158-185].

**3.6. Организация отбора кандидатов на вакантную должность.** Этапы процедуры отбора персонала. Резюме и его виды. Первичное собеседование с кандидатом. Виды интервью: предварительное, «один на один», групповое, структурированное, сфокусированное, интервью в эмоционально напряженной обстановке. Методы оценки кандидатов: тестирование, отборочные экзамены, ролевые игры, кейс-метод. Проверка

документации кандидата, сбор и проверка рекомендаций. Медицинский осмотр. Принятие окончательного решения о приеме на работу. Специальные методы оценки кандидатов. Ошибки при оценке и отборе кандидатов на вакантную должность. Экономические аспекты подбора персонала [2, с. 353-390; 11, с. 186-258].

**3.7. Трудовая адаптация персонала.** Сущность и цели трудовой адаптации персонала. Виды трудовой адаптации: психофизиологическая, социально-психологическая, профессиональная, организационная. Первичная и вторичная адаптация. Этапы процесса адаптации. Управление трудовой адаптацией. Условия успешной адаптации [2, с. 391-396; 11, с. 260-264].

**3.8. Аттестация персонала.** Сущность, принципы, цели и виды аттестации персонала. Виды аттестации: очередная, внеочередная, повторная, после окончания испытательного срока, для продвижения по службе. Методы проведения аттестации. Организация аттестации на предприятии. Этапы аттестации. Решения, принимаемые по результатам аттестации. Эффективность аттестации [11, с. 331-367].

**3.9. Формирование кадрового резерва.** Сущность, принципы формирования и виды кадрового резерва. Источники кадрового резерва. Этапы работы с кадровым резервом. Виды подготовки кандидатов: профессиональная и социально-психологическая. Виды программ для подготовки резерва: общая, специальная, индивидуальная [11, с. 377-381].

**3.10. Управление карьерой персонала.** Сущность, мотивы и виды карьеры. Типичные этапы карьеры работника. Планирование карьеры, карьерограмма. Принципы планирования развития карьеры. Показатели профессиональной карьеры работника [2, с. 518-527; 11, с. 371-383].

**3.11. Управление компетенциями.** Сущность и виды компетенций: базовые, профессиональные, должностные, функциональные, психофизиологические, ролевые, технические, индивидуальные, ключевые, корпоративные. Формирование компетенций. Виды ресурсов, используемых при формировании компетенций. Диаграммы индивидуальных и профессиональных компетенций. Разработка модели компетенций. Преимущества и возможности компетенций в управлении персоналом [2, с. 272-279].

## **КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ВСТУПИТЕЛЬНЫХ ИСПЫТАНИЙ**

При проверке выполнения вступительного испытания за ответы на каждый вопрос выставляются баллы согласно уровню выполняемой задачи:

**УРОВЕНЬ 1** содержит 20 тестовых вопросов. Тестовое задание может иметь более чем один правильный ответ. Тестовые задания оцениваются следующим образом:

- «0 баллов» – выставляется, если ответ неверен или отсутствует;
- «3 балла» – выставляется, если ответ недостаточно точный или недостаточно полный;
- «5 баллов» – выставляется, если ответ верный и полный.

Максимальная сумма баллов за первый уровень задач – 100 баллов.

**УРОВЕНЬ 2** содержит 5 тестовых вопросов в виде ситуационной или расчетной задачи. Тестовое задание имеет только один правильный ответ. Ответ сопровождается расчетом или кратким обоснованием ситуации.

- «0 баллов» – выставляется, если ответ неверен или отсутствует;
- «4 балла» выставляется за верный ответ при отсутствии расчета или краткого обоснования;
- «8 баллов» – выставляется, если ответ верный при наличии расчета показателя или обоснования ситуации.

Максимальная сумма баллов за первый уровень задач – 40 баллов.

**УРОВЕНЬ 3** содержит 3 практических задания, каждое из которых оценивается в 20 баллов. Выполнение практического задания оценивается следующим образом:

- «0 баллов» – выставляется, если представлено менее 30% решения, алгоритм решения абсолютно неверен или отсутствует;
- «6 баллов» – выставляется, если задача решена частично или полностью (но не менее 30%), при выполнении расчетов имеют место значительные арифметические ошибки, ошибки в формулах расчета и алгоритме выполнения задачи;
- «12 баллов» – выставляется, если задача решена частично или полностью (но не менее 70%), при выполнении расчетов имеют место незначительные арифметические ошибки;
- «20 баллов» – выставляется, если задача решена полностью, без ошибок, с формулами и описанием алгоритма решения и обоснованным ответом.

Максимальная сумма баллов за второй уровень задач – 60 баллов.

Таким образом, общая максимальная оценка за выполнение всего комплекса теоретических и практических заданий равна 200 баллов. Минимальный балл для участия в конкурсе – 124 балла.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Акулов, М.Г. Економіка праці і соціально-трудові відносини. Навчальний посібник. / М.Г. Акулов, А.В. Драбаніч, Т.В. Євась. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 328с.,
2. Армстронг, М. Практика управління людськими ресурсами. 8-е изд. / М. Армстронг. – СПб.: Питер, 2004. – 832с.
3. Балабанова, Л. Управління персоналом: Навчальний посібник / Л. Балабанова, О. Сардак, ДонДУЕТ ім. М. Туган-Барановського. – К.: Професіонал, 2006. – 511 с.
4. Безтелесна, Л.І. Державне регулювання зайнятості: підручник для студ. вищих навч. закл. / Л.І. Безтелесна, Г.М. Юрчик. – Рівне: НУВГП, 2006. – 210 с.
5. Брич, В.Я. Регіональний ринок праці / В.Я. Брич, І.Б. Шевченко. – Т.: Підручники і посібники, 2003. – 204 с.
6. Буряк, П.Ю. Економіка праці й соціально-трудові відносини. Навч. посіб. / П.Ю. Буряк, Б.А. Карпінський, М.І. Григор'єва. – К.: ЦУЛ, 2004. – 440 с.
7. Васильченко, В.С. Державне регулювання зайнятості: навч. посібник / В.С. Васильченко. – К.: КНЕУ, 2003. – 252 с.
8. Волкова, О.В. Ринок праці: навч. посібник / О.В. Волкова. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 624 с.
9. Гриньова, В.М. Ринок праці: теоретико-методологічні засади та напрямки розвитку / В.М. Гриньова, В.В. Самойленко. – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2007. – 168 с.
10. Грішнова, О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – 5-те вид., оновлене. Затверджено МОН / О.А. Грішнова. – К.: Вид-во «Знання», 2011. – 390 с.
11. Десслер, Гари Управление персоналом. Учеб. пособие. Пер. с англ.; Под общ. ред. Ю.В.Шленова. / Гари Десслер. – М.: БИНОМ, 1997. – 432 с.
12. Економіка праці і соціально-трудові відносини / В.М. Ковальов, В.С. Рижиков, О.Л. Єськов та ін. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 255 с.
13. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч.-метод. посібник / Є. П. Качан. – Тернопіль: ТДЕУ, 2006. – 373 с.
14. Крушельницька, О. Управління персоналом: Навчальний посібник / О. Крушельницька, Д. Мельничук. – 2-е вид., перероб. й доп. – К.: Кондор, 2005. – 304 с.
15. Лібанова, Е.М. Ринок праці: навч. посіб. для студ. вищих навч. закл. / Е.М. Лібанова – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 223 с.
16. Менеджмент персоналу: Навчальний посібник / В.М. Данюк, В. М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В.М. Данюка,

- В.М. Петюха; М-во освіти і науки України, КНЕУ. – К.: КНЕУ, 2005. – 398 с.
17. Одегов, Ю.Г. Рынок труда практическая макроэкономика труда: учебник / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева. – М.: Альфа-Пресс, 2007. – 900 с.
  18. Петюх, В.М. Ринок праці: навч. посіб. / В.М. Петюх. – К.: КНЕУ, 1999. – 287 с.
  19. Рошин, С.Ю. Теория рынка труда: учеб.-метод, пособие., 2-е изд., испр. / С.Ю. Рошин, Т.О. Разумова. – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 1999. – 192 с.
  20. Чепурко, Г.І. Ринок праці в Україні: проблеми зайнятості в період становлення ринкової економіки / Г.І. Чепурко. – К.: Інститут соціології НАН України, 2004. – 274 с.
  21. Чистов, С. М. Державне регулювання економіки: Навч. посіб. – Вид. 2-ге, допрац. і допов. / С.М. Чистов, А.Є. Никифоров, Т.Ф. Куценко та ін. – К.: КНЕУ, 2004. – 440 с.