

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МІЖНАРОДНИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІНСТИТУТ ПРАВА, ЕКОНОМІКИ ТА МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИН
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ**



«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Голова приймальної комісії
Міжнародного гуманітарного університету

ректор Громовенко К.В.

(підпис)

(прізвище та ініціали)

«__» _____ 2020 року

**ПРОГРАМА
ФАХОВОГО ВСТУПНОГО ВИПРОБУВАННЯ**
для здобуття освітнього ступеня «магістр»
на основі здобутого диплома бакалавра, магістра або спеціаліста

ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ

28 Публічне управління та адміністрування
(шифр та назва галузі знань)

СПЕЦІАЛЬНІСТЬ

281 «Публічне управління та адміністрування»
(шифр та назва спеціальності)

ОСВІТНЯ ПРОГРАМА

Публічне управління та адміністрування
(назва освітньої програми)

Схвалено на засіданні кафедри менеджменту
протокол № «4» від «10» лютого 2020 р.

Схвалено на засіданні Вченої ради
Міжнародного гуманітарного університету
протокол № «4» від «14» лютого 2020 р.

Програма фахового вступного випробування для здобуття другого (магістерського) рівня вищої освіти за освітньою програмою «Публічне управління та адміністрування» зі спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування».

Розробник:

Доцент кафедри менеджменту, к.т.н., доцент Лебедєва Н.А.

Завідувач кафедри менеджменту
д.е.н., доцент



(підпис)

Деркач Т.В.
(прізвище та ініціали)

Схвалено на засіданні кафедри менеджменту, протокол № «4» від «10»
лютого 2020 р.

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Сьогодні на ринку праці є потреба у фахівцях, які володіють управлінськими навичками, необхідними для надання адміністративних послуг у публічній сфері, знайомі з принципами, функціями та етикою службової діяльності в органах державної влади та місцевого самоврядування, здатні організувати та очолити громадську діяльність, спрямовану на реалізацію соціально значущих проектів. Публічне управління – це владний вплив на життєздатність людей з боку органів державної влади, місцевого самоврядування та громадських організацій шляхом застосування сукупності методів (економічних, адміністративних, інформаційно-психологічних та ін.) з метою досягнення цілей суспільного розвитку. Публічне адміністрування – регламентована законами та іншими нормативно-правовими актами діяльність суб'єктів публічного управління, пов'язана з реалізацією управлінських функцій способами, визначеними в інструкціях, регламентах і процедурах, яка концентрується на впровадженні в життя директив, розпоряджень, наказів тощо.

Мета підготовки магістра за освітньою програмою «Публічне управління та адміністрування» - це підготовка фахівців для роботи в органах виконавчої влади і місцевого самоврядування, громадських організаціях, здатних забезпечити соціально прийнятний рівень надання адміністративних послуг на засадах відкритості, прозорості, підзвітності, професіоналізму. Магістр з менеджменту, менеджер (управитель) за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» може продовжити навчання в аспірантурі (на третьому (освітньо-науковому) рівні вищої освіти).

Випускник із освітнім ступенем «магістр» освітньої програми «Публічне управління та адміністрування» спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування» зможе: керувати структурними підрозділами органів виконавчої влади, виконавчих комітетів місцевих рад, громадських організацій, інших публічних установ; аналізувати вплив нормативно-правових актів на процеси публічного управління у межах своєї компетенції, здійснювати оцінку політико-правових документів та програм, використовуючи методи економічного та управлінського аналізу; розробляти статuti, положення та посадові інструкції у межах виконання адміністративних функцій, прогностичні та програмні документи економічного та соціального розвитку об'єкта управління, пропозиції з удосконалення роботи місцевих органів влади; організувати роботу органів публічної влади із застосуванням методології стратегічного управління і сучасних методів діяльності органу публічної влади, забезпечувати функціонування інформаційно-комунікативної системи органу влади та реалізацію заходів

ЗМІСТ ФАХОВОГО ВСТУПНОГО ВИПРОБУВАННЯ

ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Зміст дисципліни

Значення людського фактора в управлінні організацією. Психологічні та управлінські особливості працівника. Поняття мотивування. Принципи врахування інтересів у мотивації. Взаємозв'язок потреб, спонукань, цілей і винагород працівника в процесі мотивування. Засоби мотиваційного впливу. Стимулювання праці: цілі, принципи, види, форми. Поняття контролювання та його місце в системі управління підприємством. Принципи і цілі функцій контролю. Етапи процесу контролювання: формування стандартів вимірювання порівняння фактичного виконання зі стандартами, оцінка та регулювання. Модель процесів контролювання. Процес контролювання. Поняття регулювання та його місце в системі управління підприємством. Види регулювання. Етапи процесу регулювання. Носії інформації. Класифікація інформації. Вимоги, що висуваються до інформації. Поняття і характеристика комунікацій. Засоби комунікацій, їх переваги та недоліки. Комунікаційний процес, елементи та етапи процесу. Моделі комунікаційного процесу підприємства. Організація комунікаційного процесу. Комунікаційні переваги. Поняття та загальна характеристика управління ЛР в міжнародних компаніях та корпораціях. Фактори та умови формування стилів керівництва. Критерії оцінки стилю менеджера. Загальна характеристика моделі сучасного менеджера. Видова класифікація ефективності організації: індивідуальна, групова, загальноорганізаційна. Особливості оцінки різновидів ефективності. Підбір персоналу і профорієнтація. Підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації персоналу. Економічна, організаційна та соціальна ефективність управління людськими ресурсами. Системи показників економічної, організаційної та соціальної ефективності управління людськими ресурсами, їх склад і методи визначення. Мотивація в процесі трудової діяльності. Напрями підвищення ефективності управління людськими ресурсами. Ресурси підприємства як об'єкт управління. Місце і роль управління трудовими ресурсами в системі управління. Соціальна відповідальність як добровільна реакція на соціальні проблеми суспільства з боку організації. Визначення цілей управління людськими ресурсами.

Перелік питань, що виносяться на випробування

1. Економічно активне і неактивне населення.
2. Ринок праці і підприємство.

3. Зайнятість: визначення, принципи, ефективність і рівень.
4. Безробіття: види, рівень, статус безробітного, соціально-економічні витрати.
5. Організація праці на підприємстві.
6. Працездатність людини і режим праці і відпочинку.
7. Нормування праці як основа організації.
8. Система норм і нормативів в управлінні трудовими ресурсами.
9. Трудові ресурси підприємства як об'єкт управління.
10. Концепція управління людськими ресурсами.
11. Принципи і методи побудови системи управління людськими ресурсами.
12. Методи управління людськими ресурсами.
13. Організаційна структура системи управління людськими ресурсами.
14. Функції системи управління людськими ресурсами.
15. Кадрове забезпечення системи персоналу.
16. Нормативне та інформаційне забезпечення системи управління людськими ресурсами.
17. Стратегія управління людськими ресурсами та розвиток організації.
18. Забезпечення організації кадрами, їх ефективне використання.
19. Класифікація методів аналізу і побудови системи управління людськими ресурсами організації.
20. Місце кадрового планування в системі управління людськими ресурсами в організації.
21. Мета і завдання кадрового планування в організації.
22. Оперативний план роботи з людськими ресурсами в організації.
23. Планування потреби в персоналі.
24. Джерела організації наймання персоналу та їх ефективність.
25. Методи оцінки і відбору персоналу.
26. Сутність і види профорієнтації і адаптації.
27. Мета і завдання системи управління профорієнтацією і адаптацією персоналу в організації.
28. Діяльність підрозділів по управлінню профорієнтацією і адаптацією персоналу.
29. Етапи кар'єри менеджера і потреби.
30. Планування і аналіз витрат на людські ресурси.
31. Управління діловою кар'єрою.
32. Система службово-професійного просування.

14. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации/С. В. Шекшня. – 2010. -Интел-Синтез

Допоміжна

1. Анисимов В.М. Кадровая служба и управление персоналом организации. –М.: Экономика, 2003. Ведение переговоров и разрешение конфликтов. – 2006.
2. Гутгарц В.И. «Информационные технологии в управлении кадрами» - М.:Инрф-м 2010 .
3. Дафт Р.Л. Менеджмент. - СПб.: - Питер, 2001.
4. Ендовицкий Д.У., Вострикова Л.А. Вознаграждение персонала. – М.:Юнити, 2007.
5. Льюис Г. Менеджер-наставник/Г. Льюис. – 1998
6. Минцберг Г. Структура в кулаке/Г. Минцберг. - 2001
7. Мишурова И.В., Кутелев П.В. Управление мотивацией персонала. – М.:ИКЦ «МарТ», 2009.
8. Нельсон Б. 1001 способ мотивировать работника/Б. Нельсон. - 2007
9. Пфеффер Д. Формула успеха в бизнесе: на первом месте- люди/Д. Пфеффер . - 2006
10. Хант Д. Управление людьми в компаниях/Д. Хант. – 2009.
11. Хасси Д. Стратегия и планирование/Д. Хасси. – 2010.

УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ

Зміст дисципліни

Економічна сутність конкуренції. Види конкуренції. Короткий історичний огляд розвитку теорії конкуренції. Структурне та функціональне трактування конкуренції. Елементи механізму конкурентної боротьби. Форми конкуренції. Методи конкуренції. Фактори, що впливають на конкурентну боротьбу. Методики оцінки чинності конкуренції в галузі. Механізм ринкового регулювання конкурентних відносин. Недоліки, характерні для великих фірм . Переваги малих фірм. Стратегія спеціалізації на конкретному типі товару й індивідуальних замовленнях покупців. Стратегія виключення зайвих витрат. Реактивність ринкової системи на зміну попиту, її адаптивність до сигналів попиту в умовах незалежних ринкових агентів необхідно оцінювати у зв'язку з постійною присутністю на ринку конкуренції. Конкурентоспроможність націй, держави, економіки, країни, галузі, фірми, товарів. Фактори конкурентоспроможності: зовнішні (політичні, економічні, конкуренти, розміщення продуктивних сил, наявність сировини, законодавство, техніко-технологічний рівень галузі, тощо.) та внутрішні (системи та методи управління, організаційно-технічний рівень,

маркетингова стратегія, тощо). Проблеми, що виникають при оцінюванні рівня конкурентоспроможності різних об'єктів. Методики оцінювання конкурентоспроможності фірм і компаній у промислово розвинутих країнах. Недоліки підходів і методик оцінювання конкурентоспроможності. Міжнародна діяльність фірми. Стратегічні цілі експортера. Вплив зовнішньоекономічної політики держави. Основні види зовнішньоекономічної стратегії держави: стратегія ізоляції; стратегія протекціонізму; стратегія вічної торгівлі (фритредерство); стратегія наповнення дефіцитного ринку. Важелі державного регулювання зовнішньоторговельних відносин. Цілі міжнародного інвестування.

Перелік питань, що виносяться на випробування

1. Що таке конкуренція? Обґрунтуйте сутність і види.
2. Еволюція поглядів на конкуренцію
3. Чому конкуренція рушійна сила ринку?
4. Конкуренція та підприємство.
5. Назвіть стратегії конкуренції на основі прогнозування дій підприємств.
6. Виділіть конкурентоспроможності залежно від рівня й об'єкта аналізу
7. Назвіть фактори, що впливають на конкурентоспроможність фірми
8. Дайте визначення поняттю конкурентної переваги.
9. Обґрунтуйте наявні джерела конкурентної переваги
10. Назвіть фактори втримання конкурентних переваг
11. Обґрунтуйте класифікацію та сутність основних методів управління конкурентними перевагами
12. Назвіть методи аналізу конкурентних переваг
13. Яким чином формуються конкурентні переваги об'єктів на підставі їхньої ексклюзивної цінності?
14. Аналіз конкурентоспроможності фірми
15. Що таке конкурентний статус?
16. Обґрунтуйте структурний аналіз економічної діяльності підприємства
17. Методика оцінювання рівня конкурентного статусу фірми
18. Назвіть фактори виходу на світовий ринок.
19. Порівняйте багатонаціональну та глобальну конкуренції
20. Які існують види міжнародних стратегій?
21. Назвіть причини створення стратегічних об'єднань.

3. Экономика предприятия: Учебник / Под ред. проф. О.И.Волкова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 520 с.

4. Навчально-методичний комплекс з курсу „Управління конкурентоспроможністю підприємства”. /Укл. Шевченко І.Б. – К., 2009. — 384 с.

Допоміжна

5. Базилюк Я.Б. Конкурентоспроможність національної економіки: сутність та умови забезпечення / Адміністрація Президента України; Національний ін-т стратегічних досліджень. — К., 2002. — 132с.

6. Булеев И.П., Рудобелец В.М. Конкурентоспособность и экспортный потенциал экономики//Наук. пр. Донецького держ.техн. університету.- 2002.- Вип.46.-с.92-101 31

7. Бутко М. Інвестиційні аспекти підвищення конкурентоспроможності економіки. // Економіка України. - 2004. - №4.- С.40-45 .

8. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление.- М.: ИНФРА-М, 2000.

КРОС-КУЛЬТУРНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Зміст дисципліни

Різноманіття культур як фактор, що впливає на практику людської діяльності і теоретичні узагальнення. Культура як ментальне програмування. Рівні культури. Виміри національних культур. Визначення дистанції влади. Індекс дистанції влади. ІДВ для різних країн. Походження відмін в рівнях дистанції влади. Дистанція влади і процес навчання. Дистанція влади на рівні організації. Основні відмінності між спільнотами з великою і малою дистанцією влади. Визначення індивідуалізму і колективізму. Проявлення індивідуалізму (колективізму) в різних спільнотах (сім'ї, школі, на робочих місцях). Основні відмінності між спільнотами з великим й малим індексом індивідуалізму (колективізму). Діаграма дистанція влади – індивідуалізм (колективізм). Походження відмінностей в степені індивідуалізму. Маскулінність і фемінінність як виміри культури. Гендер і гендерні ролі. Маскулінність – фемінінність як виміри культури. Індекс маскулінності для різних країн. Маскулінність (фемінінність) для різних спільнот (сім'ї, школи, на робочих місцях). Діаграма індивідуалізм – маскулінність. Основні відміни між спільнотами з великим і малим значенням індексу маскулінності (фемінінності). Уникнення невизначеності як вимір культури. Уникнення невизначеності як вимір культури. Індекс уникнення невизначеності і його значення для різних країн. Зв'язок ІУН з психологічними характеристиками в різних спільнотах (сім'ї, школі, на робочому місці). Діаграма уникнення

невизначеності – маскулінність. Основні відмінності між спільнотами з різними рівнями уникнення невизначеності. Походження відмін в значеннях індексу уникнення невизначеності. Західні і східні системи цінностей. Конфуціанський динамізм як вимір культури. Соціальні доброчесності як виміри культури. Довіра як культурний вимір. Організаційна культура. Організаційна культура. Цивілізаційні цінності як складові культури. Перебудова 1985-1991 рр. в СРСР як феномен культури. Менталітет українського народу і особливості українського менеджменту. Особливості українського менеджменту. Виміри культури і моделі організацій. Вплив вимірів культури на моделі організацій. Особливості культури в різних світових регіонах і їх вплив на менеджмент. Вплив вимірів культури на менеджмент.

Перелік питань, що виносяться на випробування

1. Визначення поняття «культура»
2. «Культурний шок». Причини виникнення та способи його подолання
3. Етнокультурні стереотипи
4. Класифікація ділових культур по Р. Льюїсу. Моноактивні, поліактивні і реактивні культури.
5. Способи спілкування та отримання інформації в моноактивних культурах
6. Способи спілкування та отримання інформації в поліактивних культурах
7. Способи спілкування та отримання інформації в реактивних культурах
8. Ставлення до часу в моноактивних культурах
9. Ставлення до часу в поліактивних культурах
10. Ставлення до часу в реактивних культурах
11. Класифікація ділових культур по Тромпенаарсу
12. Культури універсальних і культури приватних істин
13. Культури колективізму і культури індивідуалізму
14. Культури низькоконтекстних і культури висококонтекстних середовищ
15. Культури, орієнтовані на соціальне походження, і культури, орієнтовані на досягнення
16. Нейтральні культури і емоційні культури
17. Класифікація ділових культур по Хофстеде
18. Види культур по Хофстеде
19. Дистанція влади як вимір культури
20. Колективізм і індивідуалізм як вимір культури

21. Фемінінність і маскуліність як вимірювання культури
22. Уникнення невизначеності як вимір культури
23. Ставлення до часу як вимір культури
24. Практичне використання модель культури Хофстеде
25. Мова і ділова культура. їх взаємовплив
26. Взаємовідносини і взаємодія дійсності, культури та мови
27. Відображення культури в мові
28. Проблеми комунікації
29. Переговори
30. Невербальні комунікації
31. Класифікація ділових культур по Тромпенаарсу
32. Культури універсальних і культури приватних істин
33. Культури колективізму і культури індивідуалізму
34. Культури низькоконтекстних і культури висококонтекстних середовищ
35. Культури, орієнтовані на соціальне походження, і культури, орієнтовані на досягнення
36. Виміри культури і моделі організацій.
37. Вплив вимірів культури на моделі організацій.
38. Особливості культури в різних світових регіонах та їх вплив на менеджмент.
39. Вплив вимірів культури на менеджмент.
40. Різноманіття культур як фактор, що впливає на практику людської діяльності і теоретичні узагальнення.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

Основна

1. Коваленко І.Н., Коваленко Н.П. Наука и искусство власти менеджера. – Одесса: Фенікс, 2011. – 511 с.
2. Юрій М.Т. Етногенез та менталітет українського народу. – Київ: Таксон, 1997. – 235с.
3. Гестеланд Р.Д. Кросс-культурное поведение в бизнесе. – Днепропетровск: Баланс-Клуб, 2003. – 273с.

Допоміжна

4. Донченко О., Романенко Ю. Архетипи соціального життя і політика. – Київ: Либідь, 2001. – 334с.

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ ВСТУПНИКІВ НА ФАХОВОМУ ВСТУПНОМУ ВИПРОБУВАННІ

Під час випробування вступнику пропонується виконати тестове завдання, яке включає питання теоретичного характеру, що відповідають базовій частині програми. Для вступних випробувань розроблено 4 варіанти тестових завдань по 40 тестових питань в кожному українською мовою. На кожне тестове питання може бути одна правильна відповідь. Для кожного варіанту розроблені ключі правильних відповідей. Кожен екзаменаційний тест зброшуровується, в ньому вказується: № варіанту, тестові питання, варіанти відповідей і графа для відповідей абітурієнтом. Фахове вступне випробування проводиться у письмовій формі.

Час ознайомлення з тестовим завданням та відповідями на нього обмежений 120 хвилинами. На кожне з питань в тестовому завданні може бути від однієї до чотирьох вірних відповідей. Правильна відповідь на кожне з сорока питань тестового завдання оцінюється в 5 балів, частково правильна відповідь – 2 бали, неправильна відповідь – 0 балів. Максимальна кількість балів, яку можна отримати – 200.

Для особи, яка претендує на зарахування:

Високий рівень (175-200 балів) вступник отримує, виявивши такі знання та вміння: повною мірою засвоїв увесь програмний матеріал, показує знання не лише основної, але й додаткової літератури, наводить власні міркування, робить узагальнюючі висновки, використовує знання з суміжних галузевих дисциплін, вдало наводить приклади.

Достатній рівень (150-174 балів) вступник отримує, виявивши такі знання та вміння: має також високий рівень знань і навичок. При цьому відповідь досить повна, логічна, з елементами самостійності, але містить деякі неточності або пропуски в неосновних питаннях. Можливе слабе знання додаткової літератури, недостатня чіткість у визначенні понять.

Задовільний рівень (124-149 балів) вступник отримує, виявивши такі знання та вміння: в загальній формі розбирається у матеріалі, але відповідь неповна, неглибока, містить неточності, робить помилки при формулюванні понять, відчуває труднощі, застосовуючи знання при наведенні прикладів.

Низький рівень (100-123 балів) вступник отримує, виявивши такі знання та вміння: в загальній формі розбирається у матеріалі, допускає суттєві помилки при висвітленні понять, на додаткові питання відповідає не по суті.

До участі в конкурсі не допускається (0-99 балів), якщо вступник виявив такі знання та вміння: не знає значної частини програмного матеріалу,