

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЖИТОМИРСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ІВАНА ФРАНКА  
СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ  
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ І АДМІНІСТРУВАННЯ

**ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ  
ДЛЯ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ  
З ДИСЦИПЛІНИ**

**«УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»**

*напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент»  
галузі знань 0306 «Менеджмент і адміністрування»  
III, IV курс*

РОЗРОБНИК:

*Мосійчук І.В.,  
асистент кафедри  
менеджменту і адміністрування*

*Затверджено  
на засіданні кафедри  
менеджменту і адміністрування  
протокол № 5  
від 30 серпня 2014*

**Позааудиторна модульна контрольна робота № 1**  
**з дисципліни «Управління персоналом»**  
**Варіант № 1.**

I. Головні чинники підвищення ролі персоналу й управління у постіндустріальному суспільстві.

II. Тестові завдання:

1. Адміністратор — це...

а) фахівець, покликаний ефективно використовувати кадровий потенціал з метою успішної реалізації стратегії організації;

б) одна з ролей менеджера в межах системного, підходу, пов'язана з відповідальністю за ресурсозабезпечення і виконання планів організації, забезпечення контролю за діяльністю підлеглих;

в) одна з ролей менеджера в межах системного підходу, пов'язана з відповідальністю за розміщення кадрів, правильне розуміння й виконання підлеглими поставлених завдань;

г) подія, яка допомогла усвідомити хоча б одному із взаємодіючих (безпосередньо чи опосередковано) суб'єктів відмінності (повністю чи частково) його інтересів і цінностей від інтересів і цінностей інших учасників взаємодії;

д) процес розвитку взаємодії суб'єктів з приводу розходження їхніх інтересів і ціннісних орієнтацій. Починається з конфронтаційної (військової) фази, а закінчується комунікативною (управлінською).

2. Активна кадрова політика...

а) характеризується наявністю у керівництва обґрунтованих прогнозів розвитку ситуації та одночасно браком засобів впливу на неї;

б) характеризується наявністю у керівництва не лише обґрунтованих прогнозів розвитку ситуації, але й засобів впливу на неї;

в) характерна для підприємств, керівництво яких здійснює контроль симптомів негативного стану в роботі з персоналом і вживає заходів для локалізації проблем.

3. Аналіз діяльності — це...

а) дії, спрямовані на досягнення відповідності персоналу завданням організації і проведені з урахуванням конкретних завдань етапу розвитку організації;

б) кадрові заходи, спрямовані на виділення цілей, завдань і компонентів роботи, а також умов її ефективного виконання;

в) кадрові заходи, покликані оцінити рівень відповідності праці, якостей і потенціалу особистості вимогам виконуваної діяльності.

4. Аналіз людських ресурсів — це...

а) концепція, яка розглядає персонал як важливий ресурс організації, у використанні якого приховані значні ресурси, які можуть бути охарактеризовані у результаті оцінки економічної ефективності його використання;

б) дії, спрямовані на досягнення відповідності персоналу завданням організації і проведені з урахуванням конкретних завдань етапу розвитку організації;

в) кадрова програма розвитку персоналу, орієнтована на передачу нових знань у важливих для організації напрямках, уміння вирішувати конкретні виробничі завдання і досвід поведінки в професійно значимих ситуаціях.

5. Управлінська команда — це...

а) група керівників підприємства, об'єднана спільною діяльністю, яка має спільні цілі та уявлення про способи їхнього досягнення;

б) діяльність щодо організації і забезпечення комунікації суб'єкта (індивіда, фірми, держави);

в) фахівці, покликані ефективно використовувати кадровий потенціал з метою успішної реалізації стратегії організації.

III. Ви розпочинаєте власну справу. Це має бути консалтингова фірма. Побудуйте рольову та соціальну структуру майбутнього колективу, який повинен ефективно працювати. Обґрунтуйте Ваші пропозиції щодо поведінки керівника та робітників згідно з потребами найбільш результативної взаємодії.

**Позааудиторна модульна контрольна робота № 1  
з дисципліни «Управління персоналом»**

**Варіант № 2.**

I. Сучасні системи управління персоналом.

II. Тестові завдання:

1. Адаптація співробітників — це...

- а) безперервне та активне пристосування співробітників до умов соціального середовища;
- б) процес формування суб'єктом когнітивних стратегій щодо подолання стресогенних ситуацій;
- в) процес включення нових співробітників в організацію, який передбачає знайомство з правилами й нормами, закріпленими в корпоративній культурі, способами професійної діяльності, включенням у системи неформальних зв'язків.

2. Атестація — це...

- а) кадрова програма розвитку персоналу, орієнтована на передачу нових знань у важливих для організації напрямках, уміння вирішувати конкретні виробничі ситуації і досвід поведінки в професійно значимих ситуаціях;
- б) кадровий інструмент розробки індивідуальних планів;
- в) кадрові заходи, покликані оцінити рівень відповідності праці, якостей і потенціалу особистості вимогам виконуваної діяльності.

3. Бачення — це...

- а) мета діяльності організації, орієнтована на майбутнє;
- б) уявлення про те, як організація передбачає рухатися до досягнення стратегічних цілей, її припущення про шляхи та етапи досягнення цілей;
- в) механізм роботи організації з перетворення вихідних елементів праці на підсумкові результати, що є метою діяльності організації.

4. Внутрішньофірмове навчання — це...

- а) система підготовки персоналу, проведена на території підприємства (чи корпоративних навчальних центрів) із залученням власних або зовнішніх викладачів, орієнтована на вирішення проблем, специфічних для конкретної організації;
- б) кадрова програма розвитку персоналу, орієнтована на передачу нових знань щодо важливих для організації напрямів, уміння вирішувати конкретні виробничі проблеми і досвід поведінки в професійно значимих ситуаціях;
- в) процес цілеспрямованої діяльності викладачів і тих, хто навчається, направлений на розвиток корпоративної стратегії підприємства.

5. Ділова етика — це...

- а) установлений порядок поведінки у визначеній соціальній сфері, а саме: у сфері виробництва та управління;
- б) сукупність принципів і норм, згідно з якими провадиться діяльність організацій та їх членів у сфері управління і підприємництва;
- в) складний комплекс припущень, однозначно прийнятий усіма членами конкретної організації, який задає загальні рамки поведінки, прийняті більшою частиною організації.

III. Вас призначено керівником відділу (оберіть назву). Вам потрібно розробити план першого робочого тижня. Визначте баланс робочого часу з урахуванням того, що Ви лише починаєте керувати відділом. Обґрунтуйте відповідь.