

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 РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ»

*напряму підготовки 7.0306 «Менеджмент»
галузі знань 0306 «Менеджмент і адміністрування»
V курс*

РОЗРОБНИК:

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

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

Житомир-2014

**Позааудиторна модульна контрольна робота № 1
з навчальної дисципліни “Управління розвитком персоналу”**

Варіант 1.

I. Дайте відповідь на теоретичне питання.

Сутність розвитку персоналу та його роль у забезпеченні конкурентоспроможності працівників і організації.

II. Дайте визначення термінам: конкурентоспроможність, розвиток персоналу, управління розвитком персоналу.

III. Тестові завдання:

1. Персонал — це:
 - 1) особовий склад працівників підприємства, організації або частина цього складу, яка являє собою групу за професійними чи іншими ознаками;
 - 2) частину населення країни, яка володіє необхідним фізичним розвитком, знаннями та практичним досвідом для роботи в народному господарстві;
 - 3) здібність людини до праці, тобто сукупність її фізичних та духовних сил, що застосовуються нею в процесі виробництва;
 - 4) сукупність кваліфікованих працівників організації, які пройшли професійну підготовку та мають спеціальну освіту.
2. Розвиток персоналу - це:
 - 1) система здобуття професійно-технічної освіти особами, які раніше не мали робітничої професії або спеціальності, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації;
 - 2) управління професійним навчанням робітників, фахівців і керівників в організації, планування та здійснення короткострокового й тривалого періодичного підвищення кваліфікації персоналу.
 - 3) багатогранне та складне поняття, що охоплює широке коло взаємозв'язаних психологічних, педагогічних, соціальних і економічних проблем;
 - 4) процес роботи служби управління персоналом в організації.
3. До складових процесу розвитку персоналу організації входять:
 - 1) професійне навчання, оцінювання та атестація, виробнича адаптація;
 - 2) професійно-кваліфікаційне просування робітників, формування резерву, планування трудової кар'єри, виробнича адаптація;
 - 3) формування резерву, планування трудової кар'єри, виробнича адаптація, оцінювання та атестація;
 - 4) виробнича адаптація, професійне навчання, оцінювання та атестація, планування трудової кар'єри, професійно-кваліфікаційне просування робітників, формування резерву, службово-професійне просування.
4. Управління конкурентоспроможністю персоналу в організації – це:
 - 1) процес зіставлення фактичного трудового потенціалу компанії з її потребами у персоналі;
 - 2) процес оцінювання трудового потенціалу, зокрема рівня знань, умінь та практичних навичок;
 - 3) процес порівняння потреб підприємства у персоналі з наявним трудовим потенціалом і вибір форм впливу для проведення їх у відповідність;
 - 4) процес формування стратегії розвитку персоналу організації.
5. Управління конкурентоспроможністю персоналу може здійснюватися:
 - 1) на рівні організації;
 - 2) на рівні особистості працівника;
 - 3) на основі стратегії розвитку, на рівні організації;
 - 4) на рівні організації, на рівні особистості працівника.

IV. Дайте відповідь на практичне завдання.

Розкрийте взаємозв'язок курсу «Розвиток персоналу» з дисциплінами, що вивчалися Вами у попередніх навчальних семестрах. Визначте роль та місце даної дисципліни у підготовці майбутніх спеціалістів. Які навички з розвитку персоналу повинні бути притримані менеджерами, що працюють в умовах ринкової економіки?

**Позааудиторна модульна контрольна робота № 1
з навчальної дисципліни “Управління розвитком персоналу”**

Варіант 2.

I. Дайте відповідь на теоретичне питання.

Маркетинг персоналу в умовах ринкової економіки. Зовнішні і внутрішні фактори, що визначають напрями маркетингу персоналу.

II. Дайте визначення термінам: маркетинг персоналу, зовнішні і внутрішні фактори маркетингу персоналу, джерела інформації з питань розвитку персоналу.

III. Тестові завдання:

1. Маркетинг персоналу – це:

- 1) активна форма соціального обмінного процесу між підприємством та ринком робочої сили;
- 2) форми та методи роботи з персоналом;
- 3) політичні та соціально-психологічні фактори служби управління персоналом;
- 4) сукупність форм та методів впливу на використання працівників в процесі реалізації програм розвитку організації.

2. Маркетинг персоналу базується на:

- 1) динамічних факторах;
- 2) системних та диференційованих принципах;
- 3) методологічних принципах;
- 4) функціональних факторах.

3. Головними завданнями маркетингу персоналу є такі:

- 1) дослідження ринків, вивчення перспектив розвитку виробництва;
- 2) дослідження ринку праці та надання послуг споживачам;
- 3) дослідження ринку освітніх послуг та вивчення перспектив розвитку виробництва;
- 4) дослідження ринків, вивчення перспектив розвитку виробництва та надання послуг споживачам.

4. Яка з функцій не виконується підрозділом «маркетинг персоналу»:

- 1) проведення маркетингових досліджень;
- 2) розроблення обґрунтованих рекомендацій і методів вирішення конкретних проблем;
- 3) управління конкурентоспроможністю персоналу;
- 4) володіння ситуацією на ринку праці та ринку освітніх послуг.

5. Вихідною інформацією для визначення напрямів маркетингу персоналу організації, формування плану персонал-маркетингу та заходів щодо його виконання є аналіз:

- 1) зовнішніх факторів;
- 2) внутрішніх факторів;
- 3) зовнішніх та внутрішніх факторів;
- 4) жодних.

IV. Дайте відповідь на практичне завдання.

Яке буде Ваше відношення як керівника до кандидата на вакантне місце, якщо його супровідний лист друкований на папері для заміток, без логічної структури написання? Яке буде Ваше перше враження про кандидата, і чи погодитися Ви запросити його на особисту бесіду, тому що він відповідає потрібним професійним якостям фахівця?

**Позааудиторна модульна контрольна робота № 1
з навчальної дисципліни “Управління розвитком персоналу”**

Варіант 3.

I. Дайте відповідь на теоретичне питання.

Інвестиції в персонал як основа розроблення виробничих і соціальних показників розвитку організації. Класифікація витрат на розвиток персоналу.

II. Дайте визначення термінам: людський капітал, вартість робочої сили, кошторис витрат.

III. Тестові завдання:

1. Інвестиції у розвиток особистості, персоналу організації, населення, держави поділяються на:
 - 1) прямі витрати населення, роботодавців і держави та моральні втрати працівників у процесі їх розвитку;
 - 2) втрачені заробітки громадян, втрати роботодавців, недоодержаний валовий внутрішній продукт;
 - 3) утримання навчальних будівель і приміщень, оренду приміщень для проведення навчання учнів та слухачів;
 - 4) прямі витрати населення, роботодавців і держави та моральні втрати працівників у процесі їх розвитку, втрачені заробітки громадян, втрати роботодавців, недоодержаний валовий внутрішній продукт.
2. Проблеми інвестування у розвиток людини, працівника знайшли своє відображення в концепції:
 - 1) людського капіталу;
 - 2) стратегічного розвитку організації;
 - 3) особистого капіталу;
 - 4) особистої власності.
3. За характером витрат інвестиції в розвиток персоналу поділяються на:
 - 1) необов’язкові та поточні;
 - 2) обов’язкові та довгострокові;
 - 3) резервоформуючі та нерезервоформуючі;
 - 4) безпосередні та опосередковані.
4. О. А. Грішнова поняття «людський капітал» розрізняє за трьома рівнями:
 - 1) на особистому, організаційному, національному;
 - 2) на особистому, макроекономічному, мікроекономічному;
 - 3) на професійному, особистому, соціальному;
 - 4) інвестиційному, макроекономічному, мікроекономічному.
5. Інвестиції в розвиток персоналу зазвичай приносять віддачу підприємству у вигляді:
 - 1) збільшення плинності кадрів;
 - 2) зниження результативності діяльності організації;
 - 3) одержання додаткового прибутку;
 - 4) додаткових витрат на навчання персоналу.

IV. Дайте відповідь на практичне завдання.

Обґрунтуйте, яку роль на сьогодні відіграє Класифікатор професій і Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників в управлінні розвитком персоналу організації.

**Позааудиторна модульна контрольна робота № 1
з навчальної дисципліни “Управління розвитком персоналу”**

Варіант 4.

I. Дайте відповідь на теоретичне питання.

Система багаторівневої освіти. Управління системою загальної середньої освіти.

II. Дайте визначення термінам: система освіти, освітні рівні, молодший спеціаліст.

III. Тестові завдання:

1. Основним документом, що визначає загальний обсяг, цільове напруження та поквартальний розподіл коштів на підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації персоналу є:

- 1) кошторис витрат;
- 2) баланс;
- 3) звітність за певні роки;
- 4) річний план професійного навчання.

2. Ефективність професійного навчання поділяється на:

- 1) економічну та матеріальну;
- 2) економічну та соціальну;
- 3) економічну та моральну;
- 4) економічну та професійну.

3. Віддача від інвестицій у людину виражається у вигляді:

- 1) прямих матеріальних вигод;
- 2) непрямих матеріальних вигод;
- 3) моральних вигод;
- 4) всі відповіді вірні.

4. У процесі розроблення стратегії розвитку організації доцільно поєднувати два підходи:

- 1) «зверху-вниз» та «знизу-вверх»;
- 2) системний та організаційно-технічний;
- 3) структурний та стратегічний;
- 4) організаційний та системний.

5. Механізм управління трудовими ресурсами — це:

- 1) система заходів по залученню, переміщенню та підвищенню кваліфікації кадрів в організації;
- 2) сукупність форм, методів та способів впливу на процеси формування, розподілу, розвитку та використання працівників в процесі реалізації програм розвитку та досягнення цілей організації;
- 3) сукупність форм, методів та способів впливу на процес використання працівників в процесі реалізації програм розвитку та досягнення цілей організації.

IV. Дайте відповідь на практичне завдання.

Керівники добре знають, що в малій робочій групі значно легше домогтися єдності дій, ніж у великій. Чому легше і Які з наведених причин є обґрунтованими?

А Спосіб мислення однієї людини відрізняється від способу мислення іншої, тому в малій групі легше знайти загальну точку зору У великій групі домогтися цього складніше, тому що спілкування в малій групі інтенсивніше.

Б Якщо група нечисленна, то в ній легше забезпечити єдність дій. Це пов'язано з прагненням людей до взаєморозуміння.

В У будь-якій групі завжди є люди, думка яких завжди розходиться з думкою навколишніх. Якщо група нечисленна, то в ній менше таких людей. Тому не потрібно витрачати багато зусиль на домовленості.

