

**Методичні рекомендації до виконання контрольної роботи
з дисципліни
«Управління людськими ресурсами»
Варіант 1**

1. Дайте відповідь на питання:

Психологічний контракт: поняття і значення в управлінні людським ресурсами. Розвиток і підтримка позитивного психологічного контракту.

2. Виберіть правильну відповідь:

1. Що означає поняття "капіталовкладення організації в розвиток своїх співробітників"?
 - a) Бюджет профнавчання.
 - b) Витрати на профрозвиток.
 - c) Прямі витрати на профрозвиток.
 - d) Немає правильної відповіді
2. Методика планування потреби у персоналі «від досягнутого рівня» ґрунтується на:
 - a) індексі ВВП країни та індексах інших макроекономічних показників
 - b) виробничих показниках діяльності підрозділу (підприємства) за трирічний період
 - c) індексі зростання обсягів виробництва та індексі зростання продуктивності праці
 - d) показниках плинності кадрів
3. До складу методів експертного оцінювання планової потреби у персоналі не включають:
 - a) просте оцінювання
 - b) розширене оцінювання
 - c) метод Дельфі
 - d) метод «від досягнутого рівня»
14. Андрагогіка – це
 - a) наука про навчання дорослих
 - b) наука про навчання впродовж життя
 - c) наука про навчання персоналу на виробництві
 - d) наука про організацію тренінгів і здійснення наставництва
5. Вкажіть, якого методу планування потреби у персоналі не існує:
 - a. метод розрахунку за нормами обслуговування
 - b. метод експертних оцінок
 - c. метод на основі коефіцієнту використання корисного фонду часу одного працівника
 - d. метод розрахунку за робочими місцями та нормативами чисельності працівників
6. За рівнем інвестора прямі витрати на розвиток персоналу поділяють на:
 - a) витрати держави і місцевих органів влади
 - b) витрат підприємств, держави і благодійних організацій
 - c) міжнародні інвестиції, державне фінансування, кошти підприємств
 - d) витрати громадянина, підприємства, держави

3. Вкажіть, чи згодні ви з наведеними нижче твердженнями. Коротко обґрунтуйте відповідь.

- A) Розвиток персоналу є необхідною умовою стратегічного управління підприємством
- B) Основним критерієм зарахування фахівця у кадровий резерв є ефективність виконання ним виробничих завдань

4. Задача. Визначити середньорічний контингент прийняття і випуску учнів навчально-курсового комбінату підприємства на основі планових даних:

Номер групи	Чисельність групи, осіб	Строк навчання, місяців	Дата випуску
1	46	6	30 квітня
2	38	4	31 липня
3	15	3	15 листопада

Варіант 2

1. Дайте відповідь на питання:

Кадрове планування: завдання, стратегія, цілі, стадії і заходи з виконання. Фактори, що визначають планування людських ресурсів.

2. Виберіть правильну відповідь:

1. Корпоративний навчальний центр виконує такі функції:

- адаптаційна, навчальна, консалтингова, контролююча, комерційна
- адаптаційна, навчальна, наставництва, контролююча, резервоутворююча
- навчальна, допоміжна, адаптаційна, контролююча, атестаційна
- навчальна, контролююча, маркетингова, консалтингова, атестаційна

2. Прямі витрати організації на розвиток персоналу не включають:

- витрати на професійне навчання працівників,
- витрати у вигляді недоодержаних доходів внаслідок навчання персоналу
- витрати на виробничу адаптацію працівників,
- витрати на атестацію і планування трудової кар'єри персоналу

3. Короткострокові програми підвищення кваліфікації розраховані:

- на 2 тижні навчання
- на 1 місяць навчання
- на навчання обсягом не більше ніж 72 години
- на навчання обсягом не менше ніж 72 години

4. Що розумієте під «трудовами ресурсами»:

- частину населення країни, яка володіє необхідним фізичним розвитком, знаннями та практичним досвідом для роботи в народному господарстві;
- здібність людини до праці, тобто сукупність її фізичних та духовних сил, що застосовуються нею в процесі виробництва;
- сукупність кваліфікованих працівників організації, які пройшли професійну підготовку та мають спеціальну освіту;
- особовий склад працівників підприємства, організації або частина цього складу, яка являє собою групу за професійними чи іншими ознаками.

5. Персонал — це:

- особовий склад працівників підприємства, організації або частина цього складу, яка являє собою групу за професійними чи іншими ознаками;
- частину населення країни, яка володіє необхідним фізичним розвитком, знаннями та практичним досвідом для роботи в народному господарстві;
- здібність людини до праці, тобто сукупність її фізичних та духовних сил, що застосовуються нею в процесі виробництва;
- сукупність кваліфікованих працівників організації, які пройшли професійну підготовку та мають спеціальну освіту.

6. Посадова інструкція – це:

- документ, який містить загальні положення про організацію, її статут;
- документ, який містить загальні положення про працівника, його обов'язки, відповідальність, що він повинен знати і кваліфікаційні вимоги до фахівця чи керівника;
- документ, який містить положення про оцінку кадрів.

3. Вкажіть, чи згодні ви з наведеними нижче твердженнями. Коротко обґрунтуйте відповідь.

- Оцінювання ділових якостей персоналу впливає на виробничу адаптацію персоналу
- В умовах внутрішнього корпоративного навчання контроль за якістю засвоєння знань є надзвичайно високим

4. Задача

Оцінити рівень ефективності формування і використання резерву керівників в організації на основі даних:

Назва показника, осіб	2012 р.	2008-2012 р.
Чисельність резерву	34	68
Чисельність резервістів, які пройшли спеціальний курс навчання	22	50
Призначено на керівні посади, всього	21	55
Призначено на керівні посади з числа резервістів	17	49

Варіант 3

1. Дайте відповідь на питання:

Оцінка персоналу як основа для інших HR-процесів компанії. Значення результативності, ефективності та індивідуальних характеристик співробітників при оцінці персоналу.

2. Виберіть правильну відповідь:

1. 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.

2. 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.

3. Що із викладеного не входить до завдання управління персоналом в організації:

1. підвищення кваліфікації кадрів;
2. покращення житлових умов працюючих;
3. проведення профорієнтаційної роботи за межами підприємства.
4. формування резерву керівних кадрів організації.

4. 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.

5. Процес оцінювання і інформування про наявні відхилення дійсних значень від заданих або їхній збіг називається:

- 1) атестація;
- 2) контроль;
- 3) співбесіда.

6. Кадровий резерв формується:

- 1) з числа співробітників організації;
- 2) тільки з керівництва організації;
- 3) з числа працівників, які працюють за сумісництвом.

3. Вкажіть, чи згодні ви з наведеними нижче твердженнями. Коротко обґрунтуйте відповідь.

А) Необхідною складовою розвитку персоналу є формування лідерських здібностей

Б) діяльність корпоративного навчального центру спрямована лише на персонал організації

4. Задача

Оцінити рівень ефективності формування і використання резерву керівників в організації на основі даних:

Назва показника, осіб	2012 р.	2008-2012 р.
Чисельність резерву	36	64
Чисельність резервістів, які пройшли спеціальний курс навчання	28	50
Призначено на керівні посади, всього	20	54
Призначено на керівні посади з числа резервістів	14	48

Варіант 4

1. Дайте відповідь на питання:

Соціальне забезпечення персоналу. Необхідність соціального забезпечення та види соціальних послуг.

4. Виберіть правильну відповідь:

1. Що розумієте під «трудовами ресурсами»:

5. частину населення країни, яка володіє необхідним фізичним розвитком, знаннями та практичним досвідом для роботи в народному господарстві;
6. здібність людини до праці, тобто сукупність її фізичних та духовних сил, що застосовуються нею в процесі виробництва;
7. сукупність кваліфікованих працівників організації, які пройшли професійну підготовку та мають спеціальну освіту;
8. особовий склад працівників підприємства, організації або частина цього складу, яка являє собою групу за професійними чи іншими ознаками.

2. Персонал — це:

5. особовий склад працівників підприємства, організації або частина цього складу, яка являє собою групу за професійними чи іншими ознаками;
6. частину населення країни, яка володіє необхідним фізичним розвитком, знаннями та практичним досвідом для роботи в народному господарстві;
7. здібність людини до праці, тобто сукупність її фізичних та духовних сил, що застосовуються нею в процесі виробництва;
8. сукупність кваліфікованих працівників організації, які пройшли професійну підготовку та мають спеціальну освіту.

3. Влада, що передбачає використання людиною як основного інструменту впливу на інших свої особисті риси – це:

- 1) еталонна влада
- 2) законна влада
- 3) експертна влада
- 4) харизматична влада

4. Вкажіть, яка з названих теорій не належить до ситуаційних:

- 1) Теорія Фідлера
- 2) теорія Т. Мітчела і Р. Хауса
- 3) теорія Р. Блейка і Дж. Моутон
- 4) теорія В. Врума та Ф. Йеттона

5. Посадова інструкція – це:

- 1) документ, який містить загальні положення про організацію, її статут;
- 2) документ, який містить загальні положення про працівника, його обов'язки, відповідальність, що він повинен знати і кваліфікаційні вимоги до фахівця чи керівника;
- 3) документ, який містить положення про оцінку кадрів.

5. Вкажіть, чи згодні ви з наведеними нижче твердженнями. Коротко обґрунтуйте відповідь.

- А) Робота із планування і прогнозування персоналу за своїм змістом не відповідає принципам ринкової економіки
- Б) Організація корпоративного навчального центру спільно із внз є неефективною

4. Задача. Середня продуктивність праці працівників групи А, які не пройшли підвищення кваліфікації за програмою навчання становить 114 тис. грн., чисельність – 55 особи. Середня продуктивність праці працівників групи Б, які пройшли підвищення кваліфікації за програмою навчання становить 138 тис. грн., чисельність – 39 осіб. Рівень рентабельності реалізованої продукції і послуг працівників - 15 %. Загальний обсяг витрат на програму підвищення кваліфікації склав 27 тис. грн. Визначити річний економічний ефект від збільшення обсягу прибутку фірми у результаті професійного навчання персоналу.