

**МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ ФАРМАЦЕВТИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**Кафедра менеджменту і адміністрування**

**Методичні рекомендації для підготовки  
до поточного контролю самостійної роботи студентів заочної форми  
навчання напряму підготовки «Менеджмент»  
з дисципліни «Управління персоналом»**

**Харків 2014**

Автори - укладачі: викладач кафедри менеджменту і адміністрування  
Телепнєва О.С.

**Методичні рекомендації для підготовки до поточного контролю  
самостійної роботи студентів заочної форми навчання напряму  
підготовки «Менеджмент» з дисципліни «Управління персоналом»**

В методичних рекомендаціях наведено перелік теоретичних питань,  
термінів та типових завдань з прикладами їх розв'язку, які будуть  
використовуватися в процесі поточного контролю самостійної роботи  
студента з дисципліни «Управління персоналом».

## Передмова

Методичні рекомендації для підготовки до поточного контролю самостійної роботи студентів дисципліни «Управління персоналом» призначені для студентів заочної форми навчання напряму підготовки «Менеджмент».

Для підготовки до поточного контролю самостійної роботи студентів рекомендується використовувати такі навчальні видання (наявні в бібліотеці НФаУ та на кафедрі менеджменту і адміністрування):

1. Карамішев Д.В. *Документування організаційно-управлінської діяльності: Навч. посіб.* / Д.В. Карамішев, А. В. Кайдалова, І. О. Кононов. – Х.: Вид-во «Точка», 2013 – 264с.

2. Карамішев Д.В. *Менеджмент персоналу.* – Навч. посіб. / Д.В. Карамішев, І.О. Кононов, І. І. Светочева та ін. – Х.: Вид-во «Точка», 2012 – 256с.

3. Балабанова Л.В. *Управління персоналом: Підручник.* – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.

4. Виноградський М.Д. *Управління персоналом: 2-ге видання: Навч. посіб.* — К.: Центр учбової літератури, 2009. – 502 с.

При самопідготовці до поточного контролю самостійної роботи студентів з дисципліни «Управління персоналом» рекомендується користуватися дистанційним середовищем НФаУ, розміщеним за адресою <http://pharmel.kharkiv.edu>, у якому представлені матеріали для самостійної роботи студента.

При самопідготовці до поточного контролю самостійної роботи студентів з дисципліни «Управління персоналом» можуть використовуватися Інтернет-ресурси:

1. <http://www.management.com.ua> - інтернет-портал для управлінців
2. <http://www.aup.ru/> - адміністративно-управлінський портал
3. <http://www.training.com.ua/> - ведучий тренінговий портал України
4. <http://ek-lit.narod.ru/links.htm> - бібліотека економічної та управлінської літератури.

Для самопідготовки до поточного контролю самостійної роботи студента з дисципліни «Управління персоналом» передбачаються такі завдання:

1. Теоретичні питання
2. Визначення термінів
3. Тестові завдання

До завдань поточного контролю самостійної роботи студентів (аудиторну контрольну роботу) включається 1 теоретичне питання, 5 визначень термінів, 10 тестових завдань.

## **1. Теоретичні питання для підготовки до поточного контролю самостійної роботи студентів**

1. Суть організаційної структури системи управління персоналом
2. Види організаційних структур управління персоналом
3. Підсистеми управління персоналом
4. Цілі і завдання системи управління персоналом
5. Функції відділу праці і заробітної плати
6. Стратегія управління персоналом
7. Принципи напрямів кадрової політики
8. Місце і роль кадрової політики організації
9. Джерела найму персоналу
10. Вимоги до кандидатів на заміщення вакантної посади
11. Організація відбору претендентів на вакантну посаду
12. Суть і види профорієнтації персоналу
13. Суть і види адаптації персоналу
14. Цілі і завдання системи управління профорієнтації персоналу в організації
15. Найважливіші напрями діяльності підрозділу по управлінню адаптацією
16. Поняття, види і етапи кар'єри
17. Управління кар'єрою
18. Управління кадровим резервом
19. Вивільнення персоналу
20. Цілі і завдання організації праці
21. Принципи організації праці
22. Форми розподілу праці в організації
23. Суть і види нормування праці
24. Напрями вдосконалення організації праці
25. Теорія мотивації персоналу
26. Організація мотивації праці персоналу
27. Організація стимулювання праці персоналу
28. Управління соціальним захистом персоналу
29. Ділова оцінка персоналу
30. Організація проведення атестації персоналу

## **2. Дати визначення наступних термінів**

Адміністрування

Аналіз кадрового складу

Антикризове управління  
Апарат управління  
Відбір персоналу  
Відбіркове інтерв'ю  
Вимоги до персоналу  
Винагородження праці  
Витрати на персонал  
Влада  
Група формальна  
Група неформальна  
Делегування повноважень  
Децентралізація управління  
Дисципліна праці  
Етика ділових стосунків  
Заробітна плата  
Ієрархія  
Кадри  
Кадрова політика  
Корпоративна культура  
Лінійні керівники  
Маркетингова концепція управління персоналом  
Матеріальне стимулювання працівників  
Менеджер персоналу  
«Мозковий штурм»  
Мотивування персоналу  
Неформальні лідери  
Норма керованості  
Оптимізація управлінських рішень  
Організація праці  
Персонал  
Повноваження  
Посада  
Резюме  
Ризик управлінський  
Ситуаційний підхід до управління  
Службова субординація  
Стиль управління  
Стимулювання персоналу  
Стратегічне планування

Стратегія управління персоналом  
Суб'єкт управління  
Текучість кадрів  
Управління персоналом  
Управлінське рішення  
Харизма

### 3. Тестові завдання

1. Яка управлінська дія не відноситься до функцій менеджменту персоналу?

- а) планування;
- б) прогнозування;
- в) мотивація;
- г) складання звітів;
- д) організація.

2. Управлінський персонал включає:

- а) допоміжних робочих;
- б) сезонних робочих;
- в) молодший обслуговуючий персонал;
- г) керівників, фахівців;
- д) основних робочих.

3. Японському менеджменту персоналу не відноситься:

- а) довічне наймання на роботу;
- б) принципи старшинства при оплаті і призначенні;
- в) колективна відповідальність;
- г) неформальний контроль;
- д) просування за кар'єрною ієрархією залежить від професіоналізму і успішно виконаних завдань, а не від віку робочого або стажу.

4. З якими дисциплінами не пов'язана система наук про працю і персонал?

- а) «Економіка праці»;
- б) «Транспортні системи»;
- в) «Психологія»;
- г) «Фізіологія праці»;
- д) «Соціологія праці».

5. Посадова інструкція на підприємстві розробляється з метою:

- а) визначення певних кваліфікаційних вимог, обов'язків і відповідальності персоналу підприємства;
- б) найму робочих на підприємство;
- в) відбору персоналу для посідання певної посади;
- г) згідно чинному законодавству;

д) досягнення стратегічної мети підприємства.

*6. Вивчення кадрової політики підприємств-конкурентів направлене:*

- а) на розробку нових видів продукції;
- б) на визначення стратегічного курсу розвитку підприємства;
- в) на створення додаткових робочих місць;
- г) на перепрофілювання діяльності підприємства;
- д) на розробку ефективної кадрової політики свого підприємства.

*7. Що включає інвестування в людський капітал?*

- а) вкладання засобів у виробництво;
- б) вкладання засобів в нові технології;
- в) витрати на підвищення кваліфікації персоналу;
- г) вкладання засобів в будівництво нових споруд.
- д) вкладання засобів у вдосконалення організаційної структури підприємства.

*8. Людський капітал - це:*

- а) форма інвестування в людину, тобто витрати на загальну і спеціальну освіту, накопичення суми здоров'я від народження і через систему виховання до працездатного віку, а також на економічно значущу мобільність.
- б) вкладання засобів в засоби виробництва;
- в) нематеріальні активи підприємства.
- г) матеріальні активи підприємства;
- д) це сукупність форм і методів роботи адміністрації, що забезпечують ефективний результат.

*9. Функції управління персоналом є:*

- а) комплекс напрямів і підходів роботи в з кадрами, орієнтований на задоволення виробничих і соціальних потреб підприємства;
- б) комплекс напрямів і підходів по підвищенню ефективності функціонування підприємства;
- в) комплекс напрямів і підходів по збільшенню статутного фонду організації;
- г) комплекс напрямів і підходів по вдосконаленню стратегії підприємства;
- д) комплекс напрямів і заходів щодо зниження собівартості продукції.

*10. Потенціал фахівця - це:*

- а) сукупність можливостей, знань, досвіду, устремлінь і потреб;
- б) здоров'я людини;
- в) здатність адаптуватися до нових умов;
- г) здатність підвищувати кваліфікацію без відриву від виробництва;
- д) здатність людини проводити продукцію

*11. Горизонтальне переміщення робочого передбачає таку ситуацію:*

- а) переміщення з однієї роботи на іншу із зміною заробітної плати або рівня відповідальності;
- б) переміщення з однієї роботи на іншу без зміни заробітної плати або рівня відповідальності;
- в) звільнення робочого;
- г) пониження робочого на посаді;
- д) підвищення робочого на посаді.

*12. Професіограма - це:*

- а) перелік прав і обов'язків працівників;
- б) опис загальновиробничих і спеціальних умінь кожного працівника на підприємстві;
- в) це опис особливостей певної професії, що розкриває зміст професійної праці, а також вимоги, що пред'являються до людини.
- г) перелік професій, якими може опанувати працівник в межах його компетенції;
- д) перелік всіх професій.

*13. Який розділ не містить посадова інструкція?*

- а) «Загальні положення»;
- б) «Основні завдання»;
- в) «Посадові обов'язки»;
- г) «Управлінські повноваження»;
- д) «Висновки».

*14. Інтелектуальні конфлікти засновані:*

- а) на зіткненні приблизно рівних по силі, але протилежно направлених потреб, мотивів, інтересів і захоплень в одну і ту людину;
- б) на зіткненні озброєних груп людей;
- в) на боротьбі ідей в науці, єдності і зіткненні таких протилежностей, як істинне і помилкове;
- г) на протистоянні добра і зла, обов'язків і совісті;
- д) на протистоянні справедливості і несправедливості.

*15. Конфліктна ситуація - це:*

- а) зіткнення інтересів різних людей з агресивними діями;
- б) предмети, люди, явища, події, відносини, які необхідно привести до певної рівноваги для забезпечення комфортного стану індивідів, які знаходяться в полі цієї ситуації;
- в) стан переговорів в ході конфлікту;
- г) визначення стадій конфлікту;
- д) суперечливі позиції сторін з приводу рішення яких-небудь питань.

*16. На якій стадії конфлікту з'являється явний (візуальне) прояв гострих розбіжностей, досягнутий в процесі конфлікту:*



- а) початок;
- б) розвиток;
- в) кульмінація;
- г) закінчення;
- д) післяконфліктний синдром як психологічний досвід.

*17. Латентний період конфлікту характеризується такою особливістю:*

- а) сторони ще не заявили про свої претензії один до одного;
- б) одна із сторін визнає себе переможеним або досягається перемир'я;
- в) публічне виявлення антагонізму як для самих сторін конфлікту, так і для сторонніх спостерігачів;
- г) крайня агресивна незадоволеність, блокування прагнень, тривале негативне емоційне переживання, яке дезорганізовуватиме свідомість і діяльність;
- д) відсутні зовнішні агресивні дії між конфліктуючими сторонами, але при цьому використовуються непрямі способи дії.

*18. Стиль поведінки в конфліктній ситуації, що характеризується активною боротьбою індивіда за свої інтереси, застосуванням всіх доступних йому засобів для досягнення поставленої мети - це:*

- а) пристосування, поступливість;
- б) ухилення;
- в) протиборство, конкуренція;
- г) співпраця;
- д) компроміс.

*19. Комплексна оцінка роботи - це:*

- а) оцінка професійних знань і умінь за допомогою контрольних питань;
- б) визначення сукупності оцінних показників якості, складності і ефективності роботи і порівняння з попередніми періодами за допомогою вагових коефіцієнтів;
- в) оцінка професійних знань, звичок і рівня інтелекту за допомогою контрольних питань;
- г) визначення професійних знань і звичок за допомогою спеціальних тестів з їх подальшою розшифровкою.
- д) оцінка професійних знань, звичок і рівня інтелекту за допомогою соціологічних опитів.

*20. Колегіальність в управлінні - це ситуація, коли:*

- а) персонал певного підрозділу - це колеги по відношенню один до одного;
- б) тільки керівник організації може управляти персоналом, але деякі повноваження він може делегувати своїм підлеглим;
- в) існує децентралізація управління організацією;

- г) працедавці працюють в тісному контакті один з одним і зв'язані узами співпраці і взаємозалежності, складають управлінський штат.
- д) існує централізація управління організацією.

*21. Яка підсистема кадрового менеджменту направлена на розробку перспективної кадрової політики:*

- а) функціональна;
- б) тактична;
- в) управляюча;
- г) забезпечуюча;
- д) стратегічна.

*22. Метою якої школи було створення універсальних принципів управління:*

- а) школа наукового управління;
- б) класична школа або школа адміністративного управління;
- в) школа людських відносин;
- г) школа науки про поведінку;
- д) школа науки управління або кількісних методів.

*23. Кадровий потенціал підприємства - це:*

- а) сукупність працюючих фахівців, що влаштовуються на роботу, навчаються і підвищують кваліфікацію з відривом від виробництва;
- б) сукупність працюючих фахівців;
- в) сукупність тих, що влаштовуються на роботу;
- г) сукупність тих, що навчаються і підвищують кваліфікацію з відривом від виробництва;
- д) сукупність тих, що переміщаються по службових сходах.

*24. Яке положення передбачає теорія придбаних потреб Д Макклелланда:*

- а) виділення гігієнічних і мотивуючих чинників;
- б) розподіл всіх робочих на бажаючих працювати і тих, хто не бажає працювати;
- в) наявність у робочого потреби в досягненні, в співучасті, у владі;
- г) потреба людини бути справедливо винагородженим;
- д) всі потреби людини розташовані в певній ієрархії.

*25. Яка теорія мотивації відноситься до процесуальних теорій?*

- а) теорія потреб А. Маслоу;
- б) теорія очікування В. Врума;
- в) теорія придбаних потреб Д. Макклелланда;
- г) теорія існування, зв'язку і зростання До. Альдерфера;
- д) теорія двох чинників Ф. Гецберга.

*26. Валентність згідно теорії В. Врума - це:*

- а) міра винагороди;
- б) міра очікування;

- в) очікування певної винагороди у відповідь на досягненні результати;
- г) міра цінності або пріоритетності;
- д) очікування бажаного результату від витрачених додаткових зусиль.

27. Основним положенням якої теорії є те, що люди суб'єктивно визначають відношення отриманої винагороди до витрачених зусиль і співвідносять з винагородою інших людей?

- а) теорії потреб А. Маслоу;
- б) теорії очікування В. Врума;
- в) розширеній моделі очікування Портера - Лоулера;
- г) теорії придбаних потреб Д. Макклелланда;
- д) теорії рівності З. Адамса.

28. Теорія посилення Б. Ф. Скіннера заснована на такому положенні:

- а) виділення гігієнічних і мотивуючих чинників;
- б) поведінка людей обумовлена наслідками їх діяльності в подібній ситуації у минулому;
- в) всі потреби людини розташовані в певній ієрархії;
- г) потреба людини заснована на справедливій винагороді;
- д) наявність у робочого потреби в досягненні, в співучасті, у владі;

29. До змістовних мотиваційних теорій відносяться теорії:

- а) Б. Ф. Скіннера;
- б) З. Адамса;
- в) У. Врума;
- г) модель Портера - Лоулера;
- д) Ф. Герцберга.

30. Яке положення відноситься до теорії мотивації Портера-Лоулера:

- а) результативна праця веде до задоволення працівників;
- б) людина відповідальна;
- в) поведінка людей обумовлена наслідками їх діяльності в подібній ситуації у минулому;
- г) людина прагне делегувати повноваження;
- д) людина задоволена лише економічним стимулюванням.

31. Які потреби в теорії А. Маслоу є базовими(ієрархії потреб, що знаходяться на нижньому рівні)?

- а) фізіологічні;
- б) захищеності і безпеці;
- в) приналежності і причетності;
- г) визнання і пошана;
- д) самовираження.

32. Яке положення не відноситься до теорії мотивації Ф. Герцберга:

- а) відсутність гігієнічних чинників веде до незадоволеності працею;
- б) наявність мотиваторів може лише частково і неповно компенсувати відсутність чинників гігієни;
- в) у звичайних умовах наявність гігієнічних чинників сприймається як природне і не надає мотиваційної дії;
- г) максимальна позитивна мотиваційна дія досягається за допомогою мотиваторів за наявності чинників гігієни;
- д) максимальна позитивна мотиваційна дія досягається за допомогою мотиваторів за відсутності чинників гігієни;

33. Яку кількість груп потреб виділяє теоретична модель мотивації До. Альдерфера:

- а) дві;
- б) три;
- в) чотири;
- г) п'ять;
- д) шість.

34. Середній рівень зарплати одного працівника розраховується:

- а) як відношення якісної продукції до загального об'єму товарної продукції;
- б) як відношення прибутку до собівартості виробленої продукції;
- в) як відношення собівартості до вартості товарної продукції;
- г) як відношення об'єму виробленої продукції до загальної чисельності працівників;
- д) як відношення загального фонду оплати праці до загальної чисельності персоналу.

35. Який стиль керівництва не включає модель, що описує залежність стилю керівництва від ситуації, запропонована Т. Мітчелом і Р. Хаусом?

- а) «стиль підтримки»;
- б) «інструментальний» стиль;
- в) стиль орієнтований «на досягнення»;
- г) стиль керівництва, орієнтований на участь підпорядкованих в ухваленні рішень;
- д) стиль «пропонувати».

36. Який стиль лідерства не включає теорія життєвого циклу П. Херси і До. Бланишара?

- а) стиль «давати вказівки»;
- б) «продавати вказівки»;
- в) «інформувати».
- г) «брати» участь;
- д) «делегувати»;

37. Яку кількість варіантів керівництва виділяє модель стилів керівництва Врума-Йеттона:

- а) три;
- б) чотири;
- в) п'ять;
- г) шість;
- д) сім.

38. Який з п'яти основних стилів керівництва, згідно двомірної моделі поведінки керівника (управлінські грати Блейка і Мутона), є найефективнішим?

- а) «страх перед бідністю»;
- б) «Команда»(групове управління);
- в) «Будинок відпочинку - заміський клуб»;
- г) «Влада - підпорядкування - завдання»;
- д) «Посередині шляху»;

39. Який вид влади передбачає віру виконавця в те, що той, що впливає має можливість задовольняти його потреби:

- а) влада, заснована на примушенні;
- б) влада, заснована на винагороді;
- в) експертна влада;
- г) еталонна влада;

40. Який вид влади передбачає віру виконавця в те, що той, що впливає має можливість примушувати і повне право карати:

- а) влада, заснована на примушенні;
- б) влада, заснована на винагороді;
- в) експертна влада;
- г) еталонна влада;
- д) законна влада.

41. Який вид влади передбачає віру виконавця в те, що керівник володіє спеціальними знаннями і компетенцією, які дозволять задовольнити його потреби:

- а) влада, заснована на примушенні;
- б) влада, заснована на винагороді;
- в) експертна влада;
- г) еталонна влада;
- д) законна влада.

42. Який вид влади передбачає віру виконавця в те, що той, що впливає має право віддавати накази і що його підкоряться їм:

- а) влада, заснована на примушенні;
- б) влада, заснована на винагороді;

- в) експертна влада;
- г) еталонна влада;
- д) законна влада.

43 При якому виді влади характеристики і властивості що впливає настільки привабливі для виконавця, що він хоче бути таким же як що впливає:

- а) влада, заснована на примушенні;
- б) влада, заснована на винагороді;
- в) експертна влада;
- г) еталонна влада;
- д) законна влада.

44 Визначення кваліфікації фахівця, рівня знань або відгук про його здібності, ділові і інших якостях:

- а) атестація;
- б) дискримінація;
- в) авторизація;
- г) посадова інструкція;
- д) апробація.

45 Керівник, що має достатній об'єм влади, щоб нав'язувати свою волю виконавцям.

- а) автократичний керівник;
- б) демократичний керівник;
- в) ліберальний керівник;
- г) консультативний керівник;
- д) інструментальний керівник.

46 Конфлікти залежно від способу дозволу, діляться на:

- а) соціальні, національні, етнічні, міжнаціональні, організаційні, емоційні;
- б) антагоністичні, компромісні;
- в) вертикальні, горизонтальні;
- г) відкриті, приховані, потенційні;
- д) внутрішньоособові, міжособові, внутрішньогрупові, міжгрупові.

47 Витрати на охорону здоров'я, виховання, фізичне формування, інтелектуальний розвиток, здобування загальної освіти, придбання спеціальності - це:

- а) інвестиції в будівництво спортивних комплексів;
- б) інвестиції в людський капітал;
- в) інвестиції в нові технології;
- г) інвестиції у виробництво;
- д) інвестиції в учбовий-оздоровчі комплекси.

48 Показник, що характеризується зміною індексів цін на товари і послуги, які входять до складу споживчих корзин мінімального споживчого бюджету:

- а) індекси цін;
- б) індекс вартості життя;
- в) індекси продукції сільського господарства;
- г) індекси продукції тваринництва;
- д) індекси продукції рослинництва.

49 Невідчутна особиста власність: продукт інтелектуальної діяльності, який виявляється в ефекті використання в різних сферах життя суспільства:

- а) нематеріальна власність;
- б) інтелектуальна власність;
- в) радіочастотний ресурс;
- г) матеріальна власність;
- д) аерокосмічні розробки.

50 Регулює взаємини між працедавцями, тобто покупцями продуктів інтелектуальної праці і самими суб'єктами інтелектуальної діяльності з приводу формування ціни інтелектуальної праці:

- а) інфраструктура фінансового ринку;
- б) аграрні біржі;
- в) інфраструктура ринку інтелектуальної праці;
- г) фонди сприяння підприємництву;
- д) власники інтелектуальної праці.

## **КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ**

### **поточного контролю самостійної роботи студентів заочної форми навчання напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент» (бакалавр) з дисципліни «Управління персоналом»**

Оцінка результатів поточного контролю самостійної роботи студентів заочної форми навчання з дисципліни «Управління персоналом» складається з сумарної оцінки за кожне із завдань та здійснюється за 20-бальною системою. Мінімальна кількість балів, яка допускається для зарахування результату поточного контролю – 12.

Правильна розгорнута відповідь (з наведенням класифікацій, переліків і термінів за проблематикою питання) на теоретичне завдання оцінюється в 5 балів. Стисла, неповна, але правильна за змістом, відповідь на теоретичне завдання оцінюється в 3 бали.

Кожне правильне визначення терміну оцінюється в 1 бали.

Кожна правильна відповідь на тестове питання оцінюється в 1 бал.