

Міністерство освіти і науки України
Донбаська державна машинобудівна академія
Кафедра менеджменту

Методичні вказівки та завдання до контрольних робіт
з курсу “Управління персоналом”
для студентів спеціальності 7.050201
“Менеджмент організацій”
та слухачів системи післядипломної освіти

ЗАТВЕРДЖЕНО
На засіданні кафедри
Менеджменту від 17.09. 2002

Протокол № 3

Краматорськ 2003

УДК 658.3.01 (075.8)

Методичні вказівки та завдання до контрольних робіт з курсу “Управління персоналом” для студентів спеціальності 7.050201 “Менеджмент організацій” та слухачів системи післядипломної освіти / Укладач В.С. Савельєва Краматорськ: ДДМА, 2002- 25с.

Методичні вказівки та завдання призначені для виконання контрольних робіт за курсом “Управління персоналом”. Вказівки укладені згідно з програмою курсу і призначені для більш повного розкриття сутності системи управління людськими ресурсами.

Укладач

Савельєва В.С. ,доц.

Відповідальний
за випуск

Коваленко Г. О., доц.

Загальні відомості

Методичні вказівки з курсу “Управління персоналом” складаються з чотирьох частин:

- 1 частина – контрольні роботи, що містять два питання;
- 2 частина – тестові задачі. Це третє питання в контрольній роботі;
- 3 частина – задачі за курсом;
- 4 частина – список літератури, необхідний для виконання контрольних робіт.

Виконання контрольних робіт з курсу “Управління персоналом” покликане забезпечити глибоке засвоєння студентами наступних напрямків:

- 1) аналіз і регулювання групових і особистих взаємин;
- 2) управління виробничими конфліктами і стресами;
- 3) проведення соціально-психологічної діагностики виробничих відносин;
- 4) нормування й облік чисельності персоналу, визначення потреби в персоналі.

Даний курс призначений допомогти студентам у напрацюванні умінь і навичок управляти людьми, уважно аналізувати будь-які найбільш складні ділові ситуації, не боятися новизни рішень, привчитися до постійного самоаналізу й об'єктивної оцінки своїх дій і дій оточуючих людей.

Контрольні роботи підготовлені відповідно до вимог навчання фахівців вищої кваліфікації і розраховані на студентів Донбаської державної машинобудівної академії.

Контрольні роботи до курсу «Управління персоналом»

Варіант № 1

- 1 Назвіть історичні віхи становлення в Росії й Україні сучасних видів підприємництва.
- 2 Охарактеризуйте постулати теорій управління персоналом. Як змінювалися задачі керівників організацій з розвитком теорій управління персоналом?
- 3 Задача № 15.
- 4 Тестове завдання №30.

Варіант № 2

- 1 Короткий екскурс в історичний розвиток праці і ділової заповзятливості.
- 2 Назвіть основні етапи розвитку управління персоналом. Дайте характеристику кожного з етапів історичного розвитку управління персоналом.
- 3 Задача № 14.
- 4 Тестове завдання № 29.

Варіант № 3

- 1 Види професійного «устарювання» у процесі управління.
- 2 Назвіть види і причини безробіття (фрикційне, інституціональне, змушене, технологічне, структурне, економічне, маржинальне безробіття) .
- 3 Задача № 13.
- 4 Тестове завдання № 28.

Варіант № 4

- 1 Кадрове планування на підприємстві. Розкрийте цілі, задачі кадрового планування на підприємстві. Запропонуйте план кадрового планування.
- 2 Дайте визначення змушеного безробіття, перелічіть його види. Чим змушене безробіття відрізняється від фрикційного та інституціонального?
- 3 Задача № 12.
- 4 Тестове завдання № 27.

Варіант № 5

- 1 Організація кадрового планування. Вплив технологічних факторів на кадрове планування. Основні напрямки планування кадрового попиту.
- 2 Назвіть види і форми зайнятості. Які спеціальні форми зайнятості Ви знаєте?
- 3 Задача № 11.
- 4 Тестове завдання № 26.

Варіант № 6

- 1 Планування кадрових витрат або витрат на працю. Основні і додаткові витрати.
- 2 Що таке концепція керування людськими ресурсами? Які її цілі і складові частини?
- 3 Задача № 10.
- 4 Тестове завдання № 25.

Варіант № 7

- 1 Рівні планування кадрів.
- 2 Які принципи враховуються при формуванні і розвитку системи управління персоналом?
- 3 Задача № 9.
- 4 Тестове завдання № 24.

Варіант № 8

- 1 Форми і методи залучення, професійного добору і наймання персоналу. Сутність ринку робочої сили.
- 2 Назвіть групу методів керування персоналом організації.
- 3 Задача № 8.
- 4 Тестове завдання № 23.

Варіант № 9

- 1 Назвіть характеристики трудового потенціалу працівника.
- 2 Яка модель систематичного навчання?
- 3 Задача № 7.
- 4 Тестове завдання № 22.

Варіант № 10

- 1 Система цільового набору.
- 2 Назвіть основні функції, цілі, задачі служби керування персоналом.
- 3 Задача № 6.
- 4 Тестове завдання № 21.

Варіант № 11

- 1 Методи навчання в процесі роботи. Укажіть переваги і недоліки різних методів навчання.
- 2 Що являє собою поняття «стратегія управління персоналом»?
- 3 Задача № 5.
- 4 Тестове завдання № 20.

Варіант № 12

- 1 Основні принципи роботи персоналу.
- 2 Дайте визначення поняттю «кар'єра». Чим вертикальна кар'єра відрізняється від горизонтальної?
- 3 Задача № 4.
- 4 Тестове завдання № 19.

Варіант № 13

- 1 Методи підбора персоналу.
- 2 Назвіть складові частини стратегії керування персоналом.
- 3 Задача № 3.
- 4 Тестове завдання № 18.

Варіант № 14

- 1 Мотивація праці. Групи мотивів праці. Стимулювання праці.
- 2 Назвіть основні моделі кадрової політики, укажіть недоліки і переваги кожної моделі. Яка з названих Вами моделей кадрового менеджменту відповідає сучасній технології управління людськими ресурсами?
- 3 Задача № 2.
- 4 Тестове завдання № 17.

Варіант № 15

- 1 Стимулювання праці.

- 2 Яке місце займає кадрове планування в системі керування персоналом?
- 3 Задача № 1.
- 4 Тестове завдання № 16.

Варіант № 16

- 1 Яку структуру має типовий оперативний план кадрового планування?
- 2 Назвіть методи психологічного впливу в системі керування. Дайте їхню детальну характеристику.
- 3 Задача № 15.
- 4 Тестове завдання № 15.

Варіант № 17

- 1 Розвиток трудової активності. Формування і розвиток економічної мотивації.
- 2 Назвіть основні правила коректної критики, що не приводить до стресу і конфлікту.
- 3 Задача № 14.
- 4 Тестове завдання № 14.

Варіант № 18

- 1 Які Ви знаєте сучасні концепції мотивації діяльності людини ? Концепція Д. Макгрегора: теорія «ІКС» і теорія «ІГРЕК».
- 2 Перелічіть основні правила риторики (публічного виступу).
- 3 Задача № 13.
- 4 Тестове завдання № 13.

Варіант № 19

- 1 Передайте сутність теорії «Зет» В. Оучи на основі вивчення японського досвіду керування персоналом.
- 2 Дайте визначення поняття “конфлікт”, перелічіть види конфліктів.
- 3 Задача № 12.
- 4 Тестове завдання № 12.

Варіант № 20

- 1 Поясніть сутність теорії Ф. Херцберга - теорії «соціальної людини».

- 2 Дайте визначення поняттю «група». Назвіть феномени поведження в групі.
- 3 Задача № 11.
- 4 Тестове завдання № 11.

Варіант № 21

- 1 Атестація керівника. За допомогою яких методів можна досліджувати професійні, соціально-психологічні якості керівника?
- 2 Що таке стрес? Які методи нейтралізації стресів Ви знаєте? Перелічить їх і дайте коротку характеристику кожного методу.
- 3 Задача № 10.
- 4 Тестове завдання № 10.

Варіант № 22

- 1 Дайте рекомендації молодому співробітнику в процесі адаптації до організації, незнайомої професійної діяльності.
- 2 Що таке професіонограма? Яка структура професіонограми?
- 3 Задача № 9.
- 4 Тестове завдання № 9.

Варіант № 23

- 1 Назвіть групу методів управління персоналом організації.
- 2 Дайте визначення поняттям “лідер”, “група”, “організація”, “неформальний лідер”, “неформальна група”. Назвіть феномени групової життєдіяльності
- 3 Задача № 8.
- 4 Тестове завдання № 8.

Варіант № 24

- 1 Назвіть основні професійні ролі менеджера по персоналу. Перелічить характеристики компетенції менеджера по персоналу.
- 2 Які стилі керівництва Ви знаєте? Розкрийте переваги і недоліки кожної моделі управління? Висловіть особисту думку в перевагах якогось одного стилю керівництва.
- 3 Задача № 7.
- 4 Тестове завдання № 7.

Варіант № 25

- 1 Тенденції розвитку центрів керування персоналом у країнах Західної Європи, у США і Японії. Основні принципи керування персоналом.
- 2 Приведіть приклади законодавчих актів центрального і локального регулювання, ненормативного і нормативного характеру.
- 3 Задача № 6.
- 4 Тестове завдання № 6.

Варіант № 26

- 1 Коротка історія розвитку служб кадрів і працевлаштування.
- 2 Приведіть приклади економічних, техніко-економічних, технічних документів.
- 3 Задача № 5.
- 4 Тестове завдання № 5.

Варіант № 27

- 1 Організація діяльності кадрових служб на прикладі великої корпорації.
- 2 Що таке керівництво і лідерство в системі керування? Якими бувають особисті, ділові, характерологічні якості керівника?
- 3 Задача № 4.
- 4 Тестове завдання № 4.

Варіант № 28

- 1 Перелічить види адаптації персоналу і фактори, що впливають на позитивне відношення до роботи.
- 2 Яким є місце кадрового планування в системі управління персоналом організації?
- 3 Задача № 4.
- 4 Тестове завдання № 4.

Варіант № 29

- 1 Укажіть переваги і недоліки внутрішніх і зовнішніх джерел набору персоналу на підприємство.
- 2 Представте у виді схеми етапи наймання фахівця на роботу.
- 3 Задача № 3.

4 Тестове завдання № 3.

Варіант № 30

- 1 Перелічить види ділової кар'єри в організації. Представте у виді схеми управління діловою кар'єрою працівника в організації.
- 2 Назвіть принципи керування персоналом в організації.
- 3 Задача № 2.
- 4 Тестове завдання № 2.

Тестові завдання за курсом «Управління персоналом»

- 1 Адміністратор – це...
 - а) фахівець, покликаний ефективно використовувати кадровий потенціал з метою успішної реалізації стратегії організації;
 - б) одна з ролей менеджера в рамках системного підходу пов'язана із відповідальністю за ресурсозабезпечення і виконання планів організації, забезпечення контролю за діяльністю підлеглих;
 - в) одна з ролей менеджера в рамках системного підходу пов'язана із відповідальністю за розміщення кадрів, правильне розуміння і виконання підлеглими поставлених задач.

- 2 Управлінська команда – це...
 - а) група керівників підприємства, об'єднана загальною діяльністю, що розділяє загальні цілі уявлення щодо способів їхнього досягнення;
 - б) діяльність по організації та забезпеченню комунікації суб'єкта (індивіда, фірми, держави);
 - в) фахівці , покликані ефективно використовувати кадровий потенціал з метою успішної реалізації стратегії організації.

- 3 Адаптація співробітників – це...
 - а) безперервне й активне пристосування співробітників до умов соціального середовища;
 - б) процес формування суб'єктом когнітивних стратегій по подоланню стресогенних ситуацій;
 - в) процес включення нових співробітників в організацію, що припускає знайомство з правилами і нормами, закріпленими в

корпоративній культурі, способами професійної діяльності, включенням у систему неформальних зв'язків.

4 Активна кадрова політика ...

а) характеризується наявністю у керівництва обґрунтованих прогнозів розвитку ситуації й одночасно недоліком засобів і надання впливу на неї;

б) характеризується наявністю у керівництва не тільки обґрунтованих прогнозів розвитку ситуації, але і засобів впливу на ситуацію;

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

5 Аналіз діяльності – це...

а) дії, спрямовані на досягнення відповідності персоналу задачам роботи організації і проведені з урахуванням конкретних задач етапу розвитку організації;

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

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

6 Аналіз людських ресурсів - це...

а) концепція, що розглядає персонал як важливий ресурс організації, у використанні якого сховані значні ресурси які можуть бути охарактеризовані через оцінку економічної ефективності його використання;

б) дії, спрямовані на досягнення відповідності персоналу задачам роботи організації і проведені з урахуванням конкретних задач етапу розвитку організації;

в) кадрова програма розвитку персоналу, орієнтована на передачу нових знань по важливим для організації напрямкам, умінь розв'язувати конкретні виробничі ситуації і досвіду поведіння в професійно значимих ситуаціях.

7 Атестація – це...

а) кадрова програма розвитку персоналу, орієнтована на передачу нових знань по важливим для організації напрямкам, умінь роз

в'язувати конкретні виробничі ситуації і досвіду поводження в професійно значимих ситуаціях;

б) кадровий інструмент розробки індивідуальних планів;

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

8 Бачення – це...

а) мета діяльності організації, орієнтована в майбутнє;

б) уявлення про те, як організація має рухатися до досягнення стратегічних цілей, її уявлення про шлях і етапи досягнення цілей;

в) механізм роботи організації по перетворенню вихідних елементів праці в підсумкові результати, що є метою діяльності організації.

9 Внутрішнє навчання - це...

а) система підготовки персоналу, що проводиться на території підприємства (або корпоративних навчальних центрів) із залученням власних або зовнішніх викладачів і ґрунтується на рішенні проблем, специфічних для конкретної організації;

б) кадрова програма розвитку персоналу, орієнтована на передачу нових знань по важливим для організації напрямкам, умінь розв'язувати конкретні виробничі ситуації і досвіду поводження в професійно значимих ситуаціях;

в) процес цілеспрямованої діяльності викладачів і тих, яких навчають, спрямований на розвиток корпоративної стратегії підприємства.

10 Ділова етика – це...

а) встановлений порядок поводження у визначеній соціальній сфері, а саме – у сфері виробництва і управління;

б) сукупність принципів і норм, якими повинна керуватися діяльність організацій і їхніх членів у сфері управління і підприємництва.

в) складний комплекс припущень, бездоказово прийнятий усіма членами конкретної організації, який окреслює загальні рамки поведінки, прийняті більшість членів організації.

11 Доктрина наукової організації праці - це...

а) підхід, орієнтований на стимулювання творчої активності групової діяльності при рішенні нестандартних задач. Застосування підходу дає можливість підвищити соціальну і культурну творчість працівників, їхню особисту участь у самоорганізації і самоврядуванні спільної діяльності.

б) технократичний підхід, що корениться у філософії позитивізму. Був перенесений у практику організації виробничих і трудових і трудових процесів у зв'язку з різко виниклою потребою підвищення діяльності великомасштабних виробничих систем;

в) підхід, орієнтований на стимулювання індивідуального професійного розвитку фахівців за рахунок включення особистої зацікавленості і персональної відповідальності.

12 Довгостроковий розрахунок чисельності персоналу – це...

а) кількісна і якісна оцінка потреби в кадрах на період більш трьох років, що враховує плани розвитку організації, динаміку професійного складу, зміну технології діяльності й інші внутрішні і зовнішні параметри;

б) способи наймання, джерела залучення персоналу, що включають способи поширення інформації про наявні вакансії, способи залучення уваги потенційних кандидатів і спеціальні способи роботи із сегментами ринку робочої сили;

в) аналіз ефективності витрат, понесених при залученні, оцінці кандидатів і адаптації нових співробітників організації.

13 Кадрова інформація – це...

а) дії, спрямовані на досягнення відповідності персоналу задачам роботи організації і проведені з урахуванням конкретних задач етапу розвитку організації;

б) певним чином організована безліч даних про персонал організації;

в) система правил і норм (які повинні бути усвідомлені і певним чином сформульовані), що приводить людський ресурс у відповідність зі стратегією фірмию

14 Конфлікт - це...

а) привід для оголошення (афішування) конфронтаційних дій із приводу розходження інтересів, ціннісних орієнтацій;

б) подія, що допомогла усвідомити хоча б одному із взаємодіючих (прямо або побічно) суб'єктів відмінність (повну або часткову) його інтересів і цінностей від інтересів і цінностей других учасників взаємодії;

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

15 Джерела залучення персоналу - це...

а) визначення кількісних і якісних характеристик персоналу, які потрібні організації;

б) способи наймання, рекрутування кандидатів на роботу, що включають способи поширення інформації в наявних вакансіях, способи залучення уваги потенційних кандидатів і спеціальні способи роботи із сегментами ринку робочої сили;

в) кадрові заходи, покликані зіставити між собою кандидатів на роботу в одній посаді і співвіднести їхні якості з вимогами посади.

16 Корпоративна культура – це...

а) встановлений порядок поведінки у визначеній соціальній сфері, а саме – у сфері виробництва і управління;

б) складний комплекс припущень, бездоказово прийнятий усіма членами конкретної організації, який задає загальні рамки поведінки, прийняті більшістю учленів організації;

в) сукупність принципів і норм, привласнених людиною і необхідних для внутрішньої оцінки своїх вчинків.

17 Методи оцінки праці - це...

а) способи кількісного і якісного виміру трудової участі працівників у діяльності організації і зіставлення з заданими нормами праці;

б) захід щодо оцінки кількості праці, що повинний бути реалізованим в рамках заданої технології;

в) заходи щодо визначення відповідності кількості і якості праці вимогам технології виробництва.

18 Кар'єра -це...

а) одна з підстав вибору професії, що є синтетичною характеристикою, яка виражає ступінь задоволеності людини своєю роботою;

- б) суб'єктивний нестаток чогось необхідного для підтримки життєдіяльності суб'єкта;
- в) результат усвідомленої позиції і поведження людини в області трудової діяльності, зв'язаний з посадовим або професійним ростом.

19 Професійна етика -це...

- а) сукупність принципів, що поєднує ряд виконавців загальної діяльності;
- б) складний комплекс припущень, бездоказово прийнятий усіма членами конкретної організації, і який задає загальні рамки поведження, прийняті більшістю членів організації;
- в) інтегральна характеристика організації (її цінностей, зразків поведження, способів оцінки результатів діяльності), яка дана в мові визначеної типології.

20 Стратегія управління персоналом - це...

- а) специфічний набір основних принципів, правил і цілей роботи з персоналом, конкретизований з урахуванням типів організаційної стратегії, організаційного і кадрового потенціалу, а також типу кадрової політики;
- б) описова характеристика способу прийняття управлінських рішень;
- в) концепція кадрового менеджменту, орієнтована на розгляд кадрових функцій у їхній цілісності. Концепція припускає, що управління повинне орієнтуватися на специфічні людські особливості – дух співробітництва, взаємозалежність, розгляд організації як родини, необхідність партнерських відносин.

21 Теорія управління “Ікс” - це ...

- а) теорія, основним положенням якої є твердження, що людина по природі своєї діяльна і здатна сама організувати свою працю;
- б) теорія, основним положенням якої є твердження, що людина працює з максимальною ефективністю під належним управлінням;
- в) теорія, основним положенням якої є твердження, що людина по природі своєї ледача і має потребу в контролі і управлінні.

22 Лідер - це...

- а) людина, яка спонукає групу працювати за ради досягнення мети;

- б) людина, яка знаходиться на чолі групі, яка визначає основні напрямки її діяльності та впливає на поведінку її членів;
- в) людина, яка враховує при керівництві групою в першу чергу особисті і соціальні потреби її членів.

23 Групи якого розміру найбільш продуктивні при рішенні проблеми?

- а) групи з п'яти чоловік;
- б) групи з десяти чоловік;
- в) групи з трьох чоловік.

24 Ригідність - це...

- а) усвідомлене або неусвідомлене підпорядкування особистості впливу групи, у яку вона включена, це піддатливість особистості реальному або уявлюваному тиску групи;
- б) це утрудненість, а іноді і неможливість зміни суб'єктом раніше намічених програм діяльності в умовах, об'єктивно потребуючих визначених змін;
- в) стан особистості, коли людина відчуває ворожість групи, її реальну або удавану протидію її цілям, безперспективність свого положення в групі.

25 Кадровий технолог – це...

- а) розроблювач і реалізатор творчих підходів у специфічних для менеджера по персоналу областях діяльності, компетентний у спеціальних і технологічних знаннях (керівник служби організаційного розвитку і розвитку персоналу);
- б) керівник, лідер-розроблювач експериментальних, ініціативних або пілотних проектів, що вимагають великої уваги і ретельного пророблення до того, як вони одержать широке застосування в практиці кадрового менеджменту;
- в) професіонал, що використовує панорамне бачення перспектив корпорації, практичні знання в області управління людськими ресурсами і навички експерта для визначення потреб, можливостей і шляхів рішення проблем, зв'язаних з розвитком організаційно-кадрового потенціалу.

26 Відмінна риса підприємницької організаційної культури :

- а) працівники стурбовані в основному соціальними нестатками і знаходять почуття самодостатності тільки у взаєминах із другими людьми; працівники схильні реагувати на ініціативи начальства, коли воно враховує соціальні потреби своїх підлеглих, і в першу чергу - потребу в суспільному визнанні;
- б) працівники цікавляться тільки своїми особистими цілями (крім досягнення максимального прибутку);
- в) кожний співробітник унікальний, тому стандартні управлінські підходи не спрацьовують, а повинні бути сформульовані стосовно конкретної людини;

27 Економічне безробіття ...

- а) пов'язане з масштабними структурними перетвореннями економіки, закриттям застарілих підприємств, скороченням чисельності управлінського персоналу;
- б) це безробіття слабозахищених шарів населення. До них відносяться як молодь так і жінки, що шукають роботу після перерви в роботі у зв'язку з доглядом за малолітніми дітьми;
- в) викликається кон'юнктурою ринку, поразкою частини виробників у конкурентній боротьбі. Згортання збиткових виробництв відбувається через відмовлення уряду підтримувати збиткові галузі і підприємства

28. 1 Непрацююча людина, що сподівається незабаром одержати роботу:

- а) відноситься до розряду зайнятих;
- б) відноситься до безробітних;
- в) не враховується в складі економічно активного населення;
- г) розглядається як та, що утратила надію знайти роботу.

2 Яка з відповідей тесту правильна, якщо людина хвора і тимчасово не працює?

29. 1 Той, хто втратив роботу через спад в економіці потрапляє в категорію безробітних, охоплених:

- а) фрикційною формою безробіття;
- б) структурною формою безробіття;
- в) циклічною формою безробіття;

- г) інституціональною формою безробіття;
- д) усі попередні відповіді невірні.

2 Який з відповідей тесту вірний, якщо працівник, що звільнився добровільно, поки ще не знайшов роботу?

30 Відповідно до закону Оукена двовідсоткове перевищення фактичного рівня безробіття над його природним рівнем означає, що відставання фактичного обсягу ВВП від потенційного складає : а) 2%; б) 3%; в) 4%; г) 5%; д) значно більше, ніж 5%.

31 Фрикційне безробіття з'являється, коли:

- а) реальна заробітна платня висока;
- б) необхідний час на пошук нової роботи;
- в) безробітні виявляються недостатньо кваліфікованими;
- г) відбувається скорочення зайнятих у зв'язку з конверсією оборонних галузей промисловості.

32 Вітчизняне підприємство розорилося в результаті конкуренції з іноземним виробником, що продає продукцію по більш низьких цінах. Безробіття, що з'явилося в результаті, є:

- а) структурним;
- б) економічним;
- в) циклічним;
- г) фрикційним;
- д) інституціональним.

Задачі до контрольних робіт

Задача 1

Нормативна трудомісткість виробу 500 нормо-годин, фактичні витрати праці склали 420 годин. Планом впровадження організаційно-технічних заходів передбачається зниження нормативної трудомісткості до 440годин. (при планованому виконанні норми 110%). Визначте, на скільки відсотків підвищиться продуктивність праці при виробництві даного виробу, як зміниться рівень виконання норм.

Задача 2

Для підвищення конкурентноздатності підприємства передбачається здійснити в планованому періоді наступні заходи:

- у результаті впровадження нового технологічного процесу знизити трудомісткість на 5%;
- замінити частину застарілих верстатів, на яких працює 15% основних робітників (продуктивність верстатів підвищиться на 50%);
- централізувати організацію ремонтних робіт, що дасть можливість скоротити чисельність робітників, зайнятих ремонтом, зі 120 до 80 чоловік;
- скоротити внутрішні втрати робочого часу з 10 до 5%.

Як у цих умовах підвищиться продуктивність праці, якщо на підприємстві зайнято 1400 робітників, з них 60% складають основні робітники?

Задача 3

Бригада в складі 24 чоловік відробила в плані місяця 23 робочих дня і випустила 10 тисяч виробів. Норми виробітку виконані на 120%. У наступному місяці передбачається в результаті поліпшення організації праці підвищити продуктивність праці на 5%. Визначте, яка була нормативна і фактична трудомісткість виробу в минулому місяці і які при цьому виявляться планова трудомісткість виробу і відсоток виконання норм при тій же кількості відпрацьованих годин.

Задача 4

За рахунок відновлення устаткування вироблення продукції на одного робітника підвищиться в планованому періоді з 60000 до 64000 грн. на рік. Обсяг випущеної продукції складе при цьому 120 мільйонів карбованців. Які виявляться ріст продуктивності праці й економія робочої сили?

Задача 5

У минулому році технологічна трудомісткість продукції склала 3500 тисяч нормо-годин, фонд робочого часу - 220 днів по 8 годин, норми в середньому виконувалися на 120%. Чисельність допоміжних робітників складала 15% чисельності основних робітників. В допоміжних цехах трудяться 50% від числа робочих

основних цехів. Робітники складають 70% чисельності усього промислово - виробничого персоналу. У планованому періоді передбачається в результаті здійснення організаційно-технічних заходів знизити трудомісткість на 6%. Визначте, якою повинна бути чисельність працюючих на підприємстві в планованому періоді.

Задача 6

У планованому періоді передбачається збільшити обсяг продукції, що випускається, на 10%, продуктивність праці – на 6%, середню заробітну плату – на 4%. Розрахуйте плановий фонд заробітної плати, якщо в базисному періоді обсяг продукції склав 180 млн грн., а фонд заробітної плати – 40 млн грн.

Задача 7

Визначте, який вплив на абсолютну і відносну перевитрату (економію) фонду заробітної плати зробили зміни в чисельності персоналу і середній заробітній платі, користуючись даними, наведеними в таблиці 1.

Таблиця 1.

Показники	План	Факт	Виконання, %
Обсяг продукції, тис. грн.	150000	157000	105
Фонд заробітної плати, тис. грн.	2200	22888	104
Чисельність працюючих	2000	2040	102
Середньорічна заробітна плата, грн.	11000	11220	102

Задача 8

Вихідні дані. У місті чисельність населення складає 120 тис. осіб, коефіцієнт приросту населення складає в базисному періоді 100 проміле. Частка трудових ресурсів – 50%.

Постановка задачі. Визначте перспективну чисельність населення і трудових ресурсів на початок планованого періоду за умови незмінності частки трудових ресурсів у населенні міста.

Коефіцієнт приросту населення K визначається наступним образом:

$$K = \nabla P \cdot 1000, \quad (1)$$

где ∇P - приріст населення, $\nabla P = P_k - P_n$,
 P – середнє населення, $P = (P_k + P_n)/2$,
 K – 100 промілле (за умовами задачі).

Підставляючи розрахункові формули названих величин у формулу (1), одержуємо:

$$100 = \{(P_k - P_n)/[(P_k + P_n)/ 2]\} 1000. \quad (2)$$

Задача 9

Розрахуйте величину норми штучного часу ($T_{ш}$), штучно-калькуляційного часу ($T_{шк}$) і норму виробітку в зміну (H_v) в умовах серійного типу виробництва, якщо оперативний час $T_{оп} = 12$ хв., норматив години на відпочинок $T_{відп} = 4\%$ від оперативного часу, а норматив час обслуговування робочого місця $T_{об} = 6\%$. Підготовчо-заключний час $T_{пз} = 20$ хв., кількість деталей у партії до = 40 шт.

Задача 10

Розрахуйте норму штучного, штучно-калькуляційного часу і норму виробітку в зміну по наступним даним: машиний час $T_m = 8$ хвилин, допоміжний час $T_d = 4$ хв, час обслуговування $T_{об} = 5\%$ від оперативного часу, час на відпочинок $T_{відп} = 4\%$ від оперативного часу. Підготовчо-заключний час $T_{пз} = 12$ хвилин. Кількість деталей у партії - 40 штук. Виробництво серійне.

Задача 11

Визначте рівень виконання норм виробітку токарем, якщо він здав ОТК за місяць 40 шт. східчастих валиків ($T_{ш} = 3$ людино-години) і втулок ($T_{ш} = 2,5$ людино-години). Відпрацьовано 23 зміни по 8 годин.

Задача 12

Розрахуйте витрати машинного (основного часу) на зовнішнє обточування валика на токарському верстаті, якщо довжина обробки $L = 200$ м, довжина на врізання і перебіг $l_1 = 4$ мм, число оборотів $n = 400$ про/хв, подача на один оборот $S = 0,3$ мм. Обточування виробляється за два проходи $I = 2$.

Задача 13

Вихідні дані і постановка задачі. На основі наявних вихідних даних необхідно розрахувати чисельність виробничого персоналу, використовуючи метод трудомісткості (таблиця 2).

Таблиця 2

Показники	Вид	Вид
Трудомісткість виробу, година		
Виріб 1	0,8	0,5
Виріб 2	0,3	0,4
Виробнича програма, шт.		
Виріб 1	1000	1000
Виріб 2	1200	1200
Час щ до вимюрювання залишку		
Виріб 1	100	150
Виріб 2	170	120
Планований відсоток виконання норми, %	104	105
Корисний фонд часу одного працівника	432,5	432,5

Формула для розрахунку чисельності виробничого персоналу виглядає так:

$$Ч_{пер} = T_{пр} / T_{пф}.$$

Де $T_{пф}$ – корисний фонд часу одного працівника;

$T_{пр}$ – час, необхідний для виконання виробничої програми:

$$T_{пр} = \sum_{i=1}^n (N_i T_i + T_{н.п.і.}) / K_v,$$

де n – кількість номенклатурних позицій виробів у виробничій програмі;

N_i – кількість виробів i - й номенклатурної позиції;

T_i – трудомісткість процесу виготовлення виробу i - й номенклатурної позиції;

$T_{н.п.і.}$ – час, необхідний для зміни величини незавершеного виробництва відповідно до виробничого циклу виробів, i - номенклатурна позиція;

K_v – коефіцієнт виконання норм часу.

Чисельність виробничого персоналу розраховується по вихідним даним у такій послідовності.

1 Визначення трудомісткості виробничої програми по виробках:

$$TP1 = N1 T1 \text{ і } TP2 = N2 T2 .$$

- 2 Визначення загальної трудомісткості валової продукції по програмі для обох виробів:

$$Tr.zag. = N1 T1 + N2 T2 + T_{н.п.1} + T_{н.п.2}.$$

- 3 Розрахунок часу, необхідного для виконання виробничої програми:

$$T_{п.} = T_{робщ}/K_{в.}$$

- 4 Визначення розрахункової чисельності виробничого персоналу:

$$Ч_{пер} = T_{кф}/T_{кф}.$$

Задача 14

Вихідні дані і постановка задачі. На основі наявних вихідних даних (таблиця 3) необхідно розрахувати чисельність адміністративно-управлінського персоналу, використовуючи метод Розенкранца.

Таблиця 3

Організаційно-управлінськи види робіт	Кількість дій по виконанню виду робіт	Час, необхідний для виконання дій, г
Розрахунок грошової готівки	500	1
Облік прибутков-витрат підприємства	3000	0,5
Розрахунок зведеного фінансового балансу	300	3

Методичні вказівки

Формула для розрахунку чисельності адміністративно-управлінського персоналу по методу Розенкранца приведена нижче:

$$T_{пр} = \sum_{i=1}^n (m_i t_i / T) K_{нрв},$$

Задача 15

Вихідні дані і постановка задачі. На основі наявних даних (таблиця 4) необхідно розрахувати чисельність персоналу по нормах обслуговування.

Таблиця 4

Види робіт з обслуговування агрегату	Час виконання операції	Якість операцій за зміну
Завантаження агрегату	0,02	60
Контроль робочого процесу	0,08	120
Вивантаження агрегату	0,03	60

Кількість агрегатів – 8.

Режим роботи агрегатів – двозмінний.

Кількість агрегатів, що працюють у 1-у зміну - 8.

Кількість агрегатів, що працюють у 2-у зміну - 4.

Корисний фонд часу одного працівника за зміну – 7 год.

Час на додаткові операції по обслуговуванню агрегату – 1,4 години.

Коефіцієнт перерахування явочної чисельності в облікову – 1,15.

Література

- 1 Виханский О.С. Стратегическое управление.- М.: Гардарики, 2002. –292с.
- 2 Великий менеджер или мастер влияния. Кодекс оптимального поведения. Спб.: Лань 1997. –104с.
- 3 Лозниця В.С. Психологія менеджменту: Навч. посібник. – К.: ТОВ “УВПК “Екс Об”, 2000. – 512с.
- 4 Магура М.И., Курбатова М.Б. Современные персонал-технологии. – М.: ВИНТИ, 2001. – 376с.
- 5 Машов Е.В Управление персоналом предприятия.- М.: Юнити, 1999.-312с.
- 6 Модели и методы управления персоналом: Учеб. пособие. – М.: ЗАО «Бизнес-школа», 2001. – 464с.
- 7 Немцов В.Д. та ін. Менеджмент організацій. – К.: ТОВ “УВПК”Екс Об”, 2001. - 392с.
- 8 Социология управления : Учеб. пособие.- М.: Тетра-Системс, 2000.-280с.
- 9 Станкин М.И. Психология управления: Практич. пособие.- М.: ЗАО «Бизнес-школа», 2000. – 342с.
- 10 Стратегический менеджмент: деловое управление персоналом организаций. - К.: МАУП, 1998.-188с.
- 11 Сухарев В.А Этика и психология делового человека.- М.: ФАИР,1997. – 400с.
- 12 Травин В.В., Дятлов В.Л Основы кадрового менеджмента. - М.: Дело,1995. –336с.
- 13 Удальцова Н.В. Социология и психология управления.- М., ИНФРА –М. 1999. –180с.
- 14 Управление персоналом организации / Под ред. А.Я. Кибанова. — М.: ИНФРА-М, 2002.- 637с..
- 15 Управление персоналом/ Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина - М.: Юнити, 2002. – 554с.
- 16 Шейнов В.П. Скрытое управление человеком.- М.: АСТ, 2002. – 845с.
- 17 Шенькова С.Д. , .Бандузин А.В Производственный менеджмент. - М.: Юнити-Дане, 2000. –583с.
- 18 Шипунов В.Р., Кимкель Е. Основы управленческой деятельности: управление персоналом, управленческая психология, управление производством.- М.: Высшая школа, 2000.-304с.

19 Щекин Г.В. Социальная теория и кадровая политика. - К.: МАУП, 2000. – 576с.

20 Яхонтова Е.С. Эффективность управленческого лидерства.- М.: Теис, 2002. – 502с.