

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ
з дисципліни

“ПЛАНУВАННЯ
РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ”

(для спеціалістів, до заліку)

МАУП

Київ 2002

Підготовлено к. в. н., доктором
В. М. Колтаковим

Затверджено на засіданні кафедри управління персоналом
(Протокол № 11 від 26.11.01)

Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом



МАУП

Колтаков В. М Тестові завдання з дисципліни “Планування розвитку персоналу” — К.,: МАУП, 2002. — 16 с.

Методична розробка містить пояснювальну записку і тестові завдання із дисципліни “Планування розвитку персоналу”.

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2002

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Нині загально визнано, що основним потенціалом сучасної організації є кадри. Без кваліфікованого персоналу жодна організація не досягне своїх цілей.

Результати досліджень свідчать про те, що в XXI ст. у плануванні розвитку персоналу відбуватимуться такі зміни:

- підвищиться цінність кваліфікованих працівників, посиляться вимоги до ефективності навчальних програм, поліпшиться планування персоналу;
- підвищаться роль і значення планування кар'єри і розвитку персоналу;
- збільшиться значущість функції управління персоналом;
- з огляду на виявлені тенденції планування розвитку персоналу перетвориться на серію програм розвитку персоналу на основі раннього виявлення схильностей і потенціалу.

В Україні чітко усвідомлюється проблема дефіциту кадрів високої кваліфікації, а тому необхідно розвивати систему підготовки кадрів, здійснювати стратегічне планування розвитку персоналу організацій.

Мета вивчення дисципліни “Планування розвитку персоналу” – сформувати у студента знання, навички та вміння, розвинути здібності, що дасть змогу менеджерам здійснювати управлінську, організаційну, методичну, діагностичну, інноваційну діяльність в управлінні організаціями з урахуванням цілеспрямованості на розвиток й ефективне використання їх кадрового потенціалу.

Випускник МАУП у результаті опанування дисципліни повинен:

Знати:

- методологічні основи планування розвитку персоналу організації і кадрового менеджменту
- методологічні підходи до розвитку персоналу;
- психолого-соціальні основи розвитку особистості і суспільства;
- сучасні концепції розвитку людини, персоналу організації;
- основні психолого-акмеологічні засоби індивідуально-професійного розвитку;
- теоретичні й методичні основи планування розвитку персоналу організації;
- організаційно-правові принципи забезпечення планового розвитку персоналу;

Уміти:

- виконувати аналіз потреб у розвитку персоналу;
- здійснювати стратегічне й оперативне планування процесу перепідготовки і підвищення кваліфікації;
- стимулювати плановий розвиток персоналу організації;
- планувати професійно-кваліфікаційний розвиток персоналу;
- розробляти план кар'єри, забезпечувати досягнення вершин особистісного і професійного розвитку персоналу;
- використовувати в розвитку психолого-акмеологічні засоби;

Бути ознайомлений:

- із сучасними концепціями у сфері планування розвитку персоналу;
- з методами, техніками, технологіями, що їх використовують передові школи управління у сфері підготовки керівників кадрових служб і управління персоналом;
- з тенденціями розвитку і проблемами у сфері розвитку персоналу.

ВКАЗІВКИ ДО ВИКОНАННЯ ТЕСТОВИХ ЗАВДАНЬ

Тестові завдання з дисципліни “Планування розвитку персоналу” призначаються для студентів третього і четвертого рівня навчання; підготовлені відповідно до діючої програми і методичних вказівок.

Тестові завдання складені з урахуванням сучасних вимог до персоналу управління тактичного і стратегічного рівня.

У тестах враховано проблеми теорії “Планування розвитку персоналу”.

Кожний варіант містить завдання, де одна (або кілька) з перелічених відповідей правильна. Студент повинен перед варіантом, який він вважає правильним, поставити знак “+”. Якщо студент поставить правильно знак “+” менш як у 50 % тестових завдань, то відповідь оцінюється як незадовільна.

ВАРІАНТИ ТЕСТОВИХ ЗАВДАНЬ

Варіант 1

1. Сучасна людина — це:

- а) продукт багатовікового розвитку;
- б) крах сподівань людства;
- в) біосоціальна і духовна система;
- г) усе зазначене.

2. Професійний менеджмент — це:

- а) професійна карта;
- б) карта світу, що відображає свідомість;
- в) шар колективної свідомості;
- г) інтелектуальні стереотипи;
- д) усе зазначене.

3. За професійною мотивацією людей можна розділити на такі типи:

- а) адаптивно-присосований;
- б) службово-кар'єрний;
- в) професійний;
- г) соціально-політичний;
- д) усе зазначене.

4. Професіоналізація — це:

- а) одна зі сторін соціалізації;
- б) ідентифікація особистості зі своєю професією;
- в) включення в особистісний простір;
- г) усе зазначене.

5. Охарактеризуйте культуру організації, орієнтовану на людину. Потрібно вибрати один варіант відповіді. Отже, відносини з іншими організаціями в основному будуються:

- а) на взаємних інтересах і спільності;

- б) співробітництві;
- в) конкуренції;
- г) угодах і дотриманні букви закону.

Варіант 2

1. Антропологічний поворот у філософії зумовлений:

- а) інтересом до людини;
- б) глибокою прірвою перед майбутнім людства;
- в) спробою знайти рецепти порятунку людства;
- г) усім зазначеним.

2. Мотивація до розвитку визначається:

- а) прагненням до лідерства;
- б) особистісною самореалізацією;
- в) службовим ростом;
- г) прагненням до різноманітності;
- д) прагненням до благополуччя;
- е) усім зазначеним.

3. Найважливішим показником самооцінки є:

- а) професіоналізм;
- б) відповідальність;
- в) ініціативність;
- г) новаторство;
- д) усе зазначене.

4. До основних чинників, що характеризують особистість і її поведінку, належать:

- а) природні властивості;
- б) потреби;
- в) мотиви, інтереси;
- г) “Я- образ”;
- д) а і б;
- е) усе зазначене.

5. Науково встановлено, що після закінчення вузу щорічно втрачається в середньому 20 % знань. Практикою встановлено, що для підтримки знань на рівні вимог сучасності фахівець і менеджер повинні приділяти вивченню останніх досягнень у своїй сфері не менш як:

- а) 4–6 годин на місяць;
- б) один день у півроку;
- в) 4–6 годин на тиждень;
- г) час від часу.

Варіант 3

1. У XX ст. у сфері планування з'явилися такі тенденції:

- а) обгрунтувати знання і увесь світ відштовхуючись від людини;
- б) спроба одержати об'єктивне знання;
- в) спроба одержати очищене від людини онтологічне знання;
- г) усе зазначене.

2. Моніторинг особистісно-професійного розвитку використовується:

- а) для позначення комплексу наукових засобів;
- б) для оперативного спостереження;
- в) для аналізу і контролю зміни стану;
- г) усе зазначене.

3. Кар'єра професіонала пов'язана:

- а) з індивідуально усвідомленими позиціями;
- б) усвідомленою поведінкою;
- в) трудовим досвідом;
- г) діяльністю протягом усього життя;
- д) усе зазначене.

4. Соціалізація — це:

- а) процес становлення особистості людини;
- б) засвоєння суспільного досвіду;
- в) засвоєння соціальних норм, ролей, функцій;
- г) становлення Я-образу;
- д) усе зазначене.

5. Найкращих результатів досягає керівник:

- а) який пильно стежить, щоб усі його підлеглі точно виконували свої функції і завдання;
- б) залучає підлеглих до вирішення спільного завдання, керуючись принципом “довіряй, але перевіряй”;
- в) дбає про роботу, однак за справами і біганиною не забуває й про тих, хто виконує цю роботу.

Варіант 4

1. Філософська антропологія намагається обґрунтувати нову концепцію розвитку людини:

- а) створити нову науку про людину;
- б) створити мову освоєння таємниці людського буття;
- в) обґрунтувати відмінність людини від іншого світу;
- г) усе зазначене.

2. Для особистісного професійного розвитку необхідні такі умови:

- а) розробка моделей навчання;
- б) визначення рівня знань і умінь;
- в) визначення потенціалу особистості;
- г) періодичний контроль рівня підготовки;
- д) усе зазначене.

3. До ціннісних орієнтацій у професійному розвитку належать:

- а) утвердження в суспільстві;
- б) задоволення потреб;
- в) самовдосконалення;
- г) саморозвиток;

- д) сімейно-побутові;
- е) усе зазначене.

4. Праця для людини означає:

- а) процес перетворення предметів навколишньої дійсності;
- б) різновид діяльності;
- в) робота;
- г) а і б;
- д) усе зазначене.

5. Охарактеризуйте авторитарну культуру організації. Потрібно вибрати один варіант відповіді. Отже, організаційна структура в основному:

- а) неформальна;
- б) централізована, функціональна;
- в) децентралізована і лінійно-штабна;
- в) крос-функціональна, орієнтована на проблему.

Варіант 5

1. Людина в цьому світі:

- а) невічна;
- б) осяяна вічністю;
- в) жалюгідна і велична;
- г) суперечлива і цілісна;
- д) усе зазначене.

2. У професійному розвитку виокремлюють такі сторони:

- а) професійно-кваліфікаційну;
- б) професійно-посадову;
- в) особистісно-професійну;
- г) усе зазначене.

3. Внутріорганізаційна кар'єра реалізується в таких напрямках:

- а) вертикальному;

- б) горизонтальному;
- в) доцентровому;
- г) усе зазначене.

4. До основних чинників соціального середовища організації належать:

- а) потенціал;
- б) умови роботи;
- в) соціальна захищеність;
- г) клімат у колективі;
- д) винагорода за роботу;
- г) усе зазначене.

5. Охарактеризуйте культуру організації, орієнтовану на людину. Потрібно вибрати один варіант відповіді. Отже, мотивація частіше ґрунтується:

- а) на почутті належності до команди і командних цінностей;
- б) сподіванні на підвищення;
- в) особистих оцінках;
- г) підвищенні статусу.

Варіант 6

1. Фундаментальними характеристиками людини є:

- а) незвідність до простого;
- б) невизначеність;
- в) незамінність і неповторність;
- г) невимовність;
- д) усе зазначене.

2. Під індивідуально-професійним розвитком розуміють:

- а) формування особистості;
- б) професіоналізм у саморозвитку;
- в) професіоналізм в діяльності;
- г) професіоналізм у взаємодіях;
- д) усе зазначене.

3. Формою планування кар'єри може бути:

- а) пожиттєвий найм;
- б) технологія підготовки;
- в) впевненість у завтрашньому дні;
- г) усе зазначене.

4. Суб'єктогенез — це:

- а) породження людиною себе як суб'єктом;
- б) розвиток здатності до самодетермінації;
- в) самоцінна активність;
- г) а і б;
- д) усе зазначене.

4. Охарактеризуйте культуру організації, орієнтовану на людину. Потрібно вибрати лише один варіант відповіді. Отже, людей заохочують в основному:

- а) за здатність домагатися результату і перемагати;
- б) дотримання правил і процедур;
- в) допомогу іншим людям;
- г) внесок у досягнення цілей організації.

Варіант 7

1. Основоволожні феномени людського буття — це:

- а) любов;
- б) творчість;
- в) щастя;
- г) усе зазначене.

2. До загальнометодологічних підходів до дослідження розвитку належать:

- а) комплексний;
- б) системний;
- в) суб'єктний;
- г) усе зазначене.

3. Закріпленням досягнутих результатів характеризується такий етап кар'єри:

- а) становлення;
- б) просування;
- в) збереження;
- г) завершення;
- д) пенсійний.

4. Інструментом керування соціального розвитку є:

- а) прогнозування;
- б) планування;
- в) мотивування;
- г) контроль;
- д) а і б;
- е) усе зазначене.

5. Охарактеризуйте авторитарну культуру організації. Потрібно вибрати лише один варіант відповіді. Отже, основне завдання керівництва — це.

- а) організація виробництва і пошук ринків збуту;
- б) спрямування роботи і підвищення ефективності;
- в) делегування відповідальності і координування роботи підрозділів;
- г) інновація, вирішення проблем і налагодження співробітництва між людьми;

Варіант 8

1. До основоположних феноменів людського буття належать:

- а) праця і гра;
- б) віра;
- в) смерть;
- г) сенс життя;
- д) усе зазначене.

2. Загальнометодологічними принципами є:

- а) детермінізм;

- б) розвиток;
- в) гуманізм;
- г) усе зазначене.

3. Під службово-професійним просуванням розуміють:

- а) послідовність різних посад;
- б) послідовність становища в колективі;
- в) послідовність робочих місць;
- г) усе зазначене.

4. Керування соціальним розвитком — це:

- а) сукупність способів, прийомів, процедур;
- б) науковий підхід;
- в) урахування закономірностей соціальних процесів;
- г) аналітичні розрахунки;
- д) а і б;
- е) усе зазначене.

5. Розвиток персоналу відбувається:

- а) у колективі;
- б) у зіткненні з труднощами;
- в) з використанням рефлексії;
- г) а і б;
- д) усе зазначене.

Варіант 9

1. Переважна більшість людей має:

- а) цілком розумну особистість;
- б) нерозумну сутність;
- в) сутність, зупинену у своєму розвитку;
- г) усе зазначене.

2. Людині заважає прокинутися і почати жити:

- а) лінощі;

- б) страх;
- в) надія;
- г) усе зазначене.

3. При висуванні на посаду враховують:

- а) суспільно-громадянську зрілість;
- б) ставлення до праці;
- в) рівень знань;
- г) організаційні здібності;
- д) усе зазначене.

4. Під звільненням розуміють звільнення, яке відбувається:

- а) “за власним бажанням”;
- б) з ініціативи адміністрації;
- в) при виході на пенсію;
- г) усі разом.

5. Соціальний розвиток організації — це:

- а) зміна на краще в соціальному середовищі;
- б) зміни в матеріальних, суспільних і духовних показниках;
- в) удосконалення розподілу і споживання;
- г) розвиток морально-етичних цінностей;
- д) а і б;
- е) усе зазначене.

Варіант 10

1. Представники філософської антропології намагаються обґрунтувати ідею:

- а) боротьби з “мертвим у собі”;
- б) боротьби за те, щоб бути живим;
- в) багатогранності людського життя;
- г) усе зазначене.

2. *Нормальний стан людини — це:*

- а) стан “сну”;
- б) життя в автоматичному режимі;
- в) підпорядкування стандартам мислення;
- г) підпорядкування стандартам поведінки;
- д) зв'язання зі зразками, авторитетами;
- е) усе зазначене.

3. *При призначенні на посаду керівника враховують:*

- а) здатність до керування;
- б) здатність підтримувати передове;
- в) морально-етичні якості;
- г) усе зазначене.

4. *Резерв кадрів формується:*

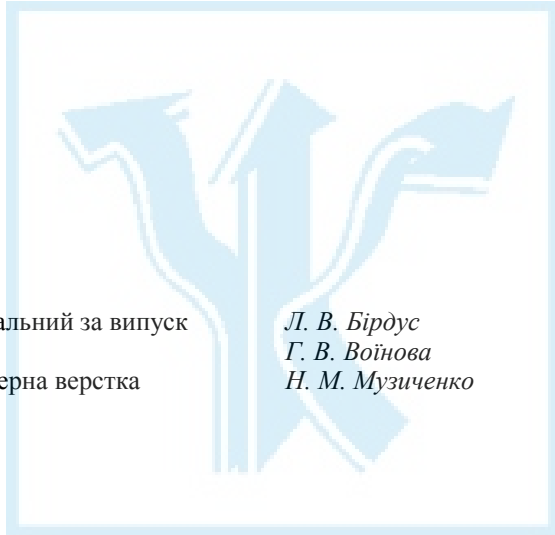
- а) складанням прогнозу змін;
- б) попереднім добором;
- в) одержанням інформації про якісні характеристики;
- г) усе зазначене.

5. *Вивільнення персоналу здійснюється:*

- а) з дотриманням правових норм;
- б) за організаційно-психологічної підтримки;
- в) при ротатії кадрів;
- г) а і б;
- д) усе зазначене.

ЗМІСТ

Пояснювальна записка	3
Вказівки до виконання тестових завдань.....	4
Варіанти тестових завдань	5



Відповідальний за випуск
Редактор
Комп'ютерна верстка

*Л. В. Бірдус
Г. В. Воїнова
Н. М. Музиченко*

МАУП

Зам. № ВКЦ-1155

Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП)
03039 Київ-39, вул. Фрометівська, 2, МАУП