

**КИЇВСЬКИЙ СТОЛИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА
Кафедра управління**

**Затверджено
на засіданні кафедри управління
(протокол № 4 від 17.04.2024)**

**РОБОЧА ПРОГРАМА ІСПИТУ
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА HR-БРЕНДИНГ**

галузь знань
спеціальність
освітня програма

07 Управління та адміністрування
073 Менеджмент
073.00.01 Менеджмент організацій факультет
економіки та управління

Опис програми іспиту

Київський столичний університет імені Бориса Грінченка	
Кафедра управління	
Програма іспиту з дисципліни «Управління персоналом та HR-брендинг»	
1 курс – освітній рівень - перший (бакалаврський)	
Спеціальність 073 Менеджмент	
Освітня програма: 073.00.01 Менеджмент організацій	
Форма проведення: тестування на платформі Moodle в ЕНК дисципліни: https://elearning.kubg.edu.ua/course/view.php?id=21956	
Тривалість проведення	1 год. 20 хв.
Максимальна кількість балів:	40 балів
Екзамен проводиться дистанційно в онлайн форматі	
<p>Студент дає відповіді на запитання та завдання електронного тесту в системі Moodle. З них 20 тестових запитань закритого типу (вибір правильної відповіді із запропонованих варіантів), які передбачають автоматичну (комп'ютерну) перевірку та ситуаційне завдання у вигляді відкритого запитання.</p> <p>Екзамен проводиться із суворим дотриманням принципів академічної доброчесності, що передбачає недопустимість списування, фальсифікацій та обману. При порушенні студент відсторонюється від подальшого проходження екзаменаційного тесту із підсумковою оцінкою Fx за дисципліну.</p> <p>Підсумкова оцінка в балах (максимально 100 балів) за дисципліну є сумою результату поточного контролю за семестр (60 балів) та відповіді на екзамені (40 балів).</p>	
Орієнтований перелік питань:	
<ol style="list-style-type: none">1. Управління персоналом: суть, завдання, основні принципи2. Основні напрямки і принципи управління персоналом3. Методи управління персоналом4. Система управління персоналом5. Аналіз концепцій управління персоналом6. Зарубіжний досвід управління персоналом7. Персонал як суб'єкт і об'єкт управління8. Види структур управління9. Імідж організації10. Бренд роботодавця та його складові11. Методи дослідження бренду роботодавця12. Методи формування позитивного іміджу організації на ринку праці13. Сучасні технології HR-брендингу14. Класифікаційні ознаки персоналу за категоріями15. Система показників закріплення і використання персоналу16. Ознаки і функції трудового колективу17. Формальні та неформальні групи та керування ними18. Завдання керівника в сфері формування колективу19. Організаційна культура фірми	

20. Сутність та фактори згуртованості колективу
21. Соціально-психологічний клімат трудового колективу, його суть та формування
22. Суть і завдання кадрової політики
23. Стратегія управління персоналом підприємства
24. Концептуальні кадрові документи
25. Поняття і задачі кадрової служби
26. Структура служб управління персоналом
27. Професійно-кваліфікаційні вимоги до працівників кадрових служб
28. Зміст, завдання та принципи кадрового планування
29. Методи визначення потреб персоналу
30. Види планів з питань персоналу
31. Організація та джерела залучення персоналу
32. Методи підбору персоналу, їх характеристика
33. Основи професійної орієнтації
34. Організація виробничої соціальної адаптації робітників
35. Методи оцінки персоналу
36. Атестація кадрів
37. Принципи і методи роботи з резервом кадрів
38. Суть професійного розвитку та завдання управління ним
39. Методи і форми професійного розвитку
40. Управління кар'єрою працівників
41. Поняття потреби, інтересу, мотиву
42. Поняття стимулу. Класифікація стимулів
43. Компенсаційний пакет. Структура компенсаційного пакету
44. Формування соціального пакету підприємства: цілі та підходи
45. Організація професійно-кваліфікаційного просування виробничого персоналу
46. Планування чисельності персоналу
47. Методи планування чисельності працівників: балансові, нормативно-балансові, балансові досвідно-статистичні, спеціальні методи планування
48. Планування витрат на персонал
49. Визначення поняття «кадровий резерв». Значення кадрового резерву в управлінні персоналом
50. Методи формування резерву керівників: прогностичні, практичні, навчальні
51. Поняття терміну «кар'єра», «трудова кар'єра», «ділова кар'єра»
52. Види кар'єри: горизонтальна, вертикальна, висхідна, низхідна, стабільна, повільна, динамічна, нормальна, стрімка, бурхлива, внутрішньо організаційна, професійна, доцентрова. Розвиток кар'єри
53. Маркетинг в управлінні персоналом: визначення та основні завдання
54. Етапи маркетингових досліджень
55. Методи збирання маркетингової інформації
56. Методи маркетингових досліджень
57. Підготовка і формування резерву керівників
58. Сутність поняття «корпоративна культура». Складові корпоративної культури
59. Види корпоративної культури. Суб'єктивна та об'єктивна корпоративна культура, декларована та реальна корпоративна культура
60. Вплив корпоративної культури на процедури управління персоналом: формування вимог до кандидатів на вакантні посади, просування працівників в організації, оцінювання та мотивування, розвиток персоналу

Приклади тестів:

1. Методи управління персоналом поділяються на наступні групи:

- a) організаційні, економічні, психологічні;
- b) економічні, адміністративні, соціально-психологічні;
- c) економічні, розпорядчі, соціальні;
- d) організаційно-розпорядницькі, соціальні, психологічні.

2. Недоліком структурної підпорядкованості служби управління персоналом в якості штабного відділу загальному керівництву підприємства є...

- a) недоцільність застосування на підприємствах із різними видами та обсягами діяльності;
- b) недоцільність застосування на початкових етапах розвитку підприємства, коли керівництво чітко не визначає статус кадрової служби;
- c) відсутність готовності сприйняття служби управління персоналом в якості рівнозначного підрозділу заступниками керівника підприємства;
- d) її зорієнтованість на великі підприємства.

3. Метод підбору кращого фахівця на ринку, який є для бізнесу стратегічною і вирішальною ланкою – це...

- a) headhunting;
- b) executive search;
- c) talents search;
- d) аутплейсмент.

4. Реалізація якого з принципів при формуванні соціального пакету забезпечує працівникам право вибору набору виплат і послуг плюс додаткові послуги або їх грошовий еквівалент в рамках встановленого ліміту?

- a) принцип «демократії»;
- b) принцип «шведського столу»;
- c) принцип «кафетерію»;
- d) принцип «свободи».

5. Атестація персоналу – це...

- a) традиційний метод оцінки персоналу керівництвом із застосуванням стандартних критеріїв;
- b) процес перевірки знань всіх категорій працівників організації;
- c) визначення рейтингу та статусної позиції працівника в організації;
- d) діяльність, що здійснюється з метою вивільнення персоналу або переміщення на вищу посаду.

Екзаменатор



Людмила ІЛІЧ

Завідувач кафедри

Оксана МАРУХЛЕНКО