# Завдання

# Варіант 1

Опишіть сторінку нефінансового (соціального) звіту. Якщо відомі наступні дані:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| праців-ники | праців- никиофісів | опе- ра-тори | мене- джери | інші праців-ники | Ра- зом |
| рік |
| 2018 | 20 200 | 23700 | 23 850 | 23500 |  |
| 2019 | 21 265 | 23500 | 23 900 | 23 445 |  |
| Відхи- лення від2018 р. (у %) |  |  |  |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Соціальна відповідальність корпорації****«Телефоноприймач» перед працівниками***(Загальна характеристика соціального* *захисту працівників корпорації* *«Телефоноприймач»)* | https://encrypted-tbn0.gstatic.com/images?q=tbn:ANd9GcQ5lC0yzKJ5LtxR8tgUzxPzrSc54NwJQlypdAuJf0drjy84Tba2 |
|  | **Розмір соціальної премії у корпорації, грн.** |
| **Кількість працівників в корпорації** |  |
|  |  | К-сть | у % |  |  |
|  | Роки | 2018 | 2019 | 2018 | 2019 |  |
|  | Інваліди Ікатег. | 11 | 9 |  |  |  |
|  | Інваліди ІІ– ІІІ катег. | 108 | 110 |  |  |  |
|  | Багатодітні | 75 | 78 |  |  |  |
|  | Інші працівники | 7023 | 7021 |  |  |  *(провести аналіз соціальної премії, назвати можливі* *фактори та напрямки соціальної премії).* |
|  | Загальнак-сть |  |  |  |  |  |
| *(провести аналіз кількості працівників у* *копарації, виявити фактори, які мали б* *на це вплив).* |  |

**ТЕСТИ варіант 1**

**1. Імплементований у корпоративне управління певний тип соціальних зобов’язань (здебільшого добровільних) перед працівниками, партнерами, державою, інститутами громадянського суспільства та суспільством у цілому – це**

а) корпоративна соціальна відповідальність;

б) юридична соціальна відповідальність;

в) соціальна відповідальність держави;

г) немає правильної відповіді

**2. Структура управління КСВ в компанії розділена на:**

а) чотири рівні

б) три рівні

в) два рівні

г) шість рівнів

**3. Принципи корпоративної соціальної відповідальності:**

а) Інституціональний принцип легітимності;

б) Організаційний принцип публічно-правової відповідальності;

в) Індивідуальний принцип свободи управлінського вибору;

г) Всі відповіді є вірними.

**4. Суспільне призначення соціального партнерства:**

а) створення і діяльність певних органів;

б) впровадження в життя гуманістичних ідей і принципів регулювання соціально-трудових відносин;

в) розробка, прийняття і реалізація конкретних взаємовигідних рішень;

г) Немає правильної відповіді;

д) Всі відповіді є вірними

**5. Об'єктом соціального партнерства є:**

а) узгоджена соціально-трудова політика, що на різних рівнях має своє конкретне наповнення;

б) це суспільні відносини, які охороняються законом про соціальну відповідальність;

в) певна соціальна реальність, яка не залежить від дослідника.

**6. Функціями організаційної культури є:**

а) продукування та нагромадження нових елементів культури;

б) оцінювально-нормативна функція;

в) регламентуюча і регулююча функція;

г) усі відповіді правильні.

**7. Зазначте, яке з визначень (дефініцій) організаційної культури є найоптимальнішим:**

а) це середовище, атмосфера, в якій ми перебуваємо; це все, що нас оточує, з ким і чим ми маємо справу на роботі;

б) це система матеріальних і духовних цінностей, проявів, що взає- модіють між собою, притаманні певній організації та відображають її індивідуальність і сприйняття себе та інших у соціальному та матеріальному середовищі;

в) це комплекс взаємодіючих факторів, який включає досвід минулого і сьогодення, структурні характеристики і погляди керівників, а також сукупність думок, еталонів поведінки, настроїв, символів, відносин і способів ведення бізнесу;

г) усі відповіді неправильні.

**8. Статус працівника організації визначається:**

а) родом занять;

б) оплатою праці;

в) кваліфікацією і старшинством; г) усі відповіді правильні.

**9. Про високий статус менеджера свідчать такі зовнішні ознаки:**

а) якісні меблі та вишуканий внутрішній дизайн кабінету;

б) зручне і престижне розташування офісу;

 в) назва посади або організаційний рівень, наявність секретаря; г) усі відповіді правильні.

**10. Компанії з “колективістською” організаційною культурою притаманні такі ознаки:**

а) взаємодія в організації ґрунтується на почутті лояльності, а просування по службі відбувається відповідно до стажу роботи;

б) керівництво фірми намагається втілити в життя останні новації і досягнення, стимулює активність працівників і груп;

в) керівники дотримуються традиційних поглядів на форми підтримки активності підлеглих;

г) організація не втручається в особисте життя своїх працівників, у свою чергу, працівники покладаються тільки на себе, обстоюючи власні інтереси.

**11. Стислий виклад основних завдань, необхідних навичок і повно- важень для різних посад в організації - це:**

а) професіограма; б) характеристика;

в) посадова інструкція; г) планування праці.

**12. Модель менеджменту, яка характеризується індивідуальним характером прийняття рішень, орієнтацією на окрему особу, оплатою праці за особисті досягнення, - це модель:**

а) японська;

б) американська;

в) німецька;

г) українська.

 **13. Організації з “чоловічою” організаційною культурою прита- манні такі типові ознаки:**

а) якість життя є важливим чинником, працювати треба для того, щоб забезпечити собі і родині якісне життя;

б) життя заради роботи, домінування у будь-якій ситуації; в) прийняття рішень, покладаючись на інтуїцію;

г) а) і б).

**14. Для менеджера оптимальною є така кількість безпосередньо підлеглих працівників:**

а) близько 50 осіб;

б) близько 100 осіб;

в) 3–11 осіб;

г) до 30 осіб.

**15. Визначальним в японській етиці ділових відносин є такий принцип:**

а) атмосфера співпраці;

б) небажання скривдити співрозмовника відмовою; в) однаковий статус представництва обох сторін;

г) встановлення неформальних особистих контактів.

# Варіант 2

Опишіть сторінку нефінансового (соціального) звіту. Якщо відомі наступні дані:

|  |  |
| --- | --- |
| **Охорона навколишнього середовища корпорації «Газнафт»** *(Описати затрати на охорону* *навколишнього середовища)* | https://encrypted-tbn1.gstatic.com/images?q=tbn:ANd9GcSmz2yIrH_ir02cMyVBRJxFs0Pnknb6wZqBOFeGK44iBvdxioajTQ |
| **Основні принципи екологічної політики корпорації «Газнафт» які є:**- виконання законодавчих екологічних вимог; |
| **Затрати на охорону навколишнього середовища** |
|  | Рік: | 2017 | 2018 | 2019 |  |
| Показники: | млн.грн | у % | млн.грн | у% | млн.грн | у % |
| Заходи на зниження відходів | 140,7 |  | 141,1 |  | 111,9 |  |
| Очистка викидів у повітря | 93,3 |  | 157,1 |  | 82,1 |  |
| Очистка відходів у воду | 103,6 |  | 94,3 |  | 62,9 |  |
| Затрати на попередження відходів | 0,1 |  | - |  | - |  |
| Затрати на екологічний менеджмент | 21,9 |  | 9,2 |  | 8,6 |  |
| Збір (податок) на забрудненнянавколишнього середовища | 69,3 |  | 73,2 |  | 45,5 |  |
| Разом |  |  |  |  |  |  |
| **Способи поліпшення екологічної складової корпорації «Газнафт»** |

**ТЕСТИ варіант 2**

**1. Формування організаційної культури в українських компаніях відбувається насамперед під впливом:**

а) керівника фірми;

б) церковно-релігійних інститутів; в) державних установ;

г) запозичення та переосмислення закордонного досвіду.

**2. До чинників, які безпосередньо впливають на роботу компанії, не належать такі:**

а) постачальники; б) профспілки;

в) закони і державні органи; г) міжнародні події;

д) конкуренти.

**3. До чинників опосередкованого впливу на роботу не належать такі:**

а) стан економіки; б) споживачі;

в) науково-технічний прогрес;

г) політичні та соціокультурні фактори.

**4. Найчисленніший рівень управління, що містить до 50–60 % загальної кількості управлінського персоналу організації, — це:**

а) низовий рівень;

б) середній рівень;

в) вищий рівень;

г) вертикальний розподіл праці.

**5. Засоби впливу на колективи та окремих працівників з метою координації їх діяльності у процесі функціонування організації — це:**

а) технологія прийняття рішень; б) методи управління персоналом;

в) кадрова політика; г) система управління персоналом.

**6. Основною метою вивчення організаційної поведінки є:**

а) систематизований опис поведінки людей у різних ситуаціях, що виникають у процесі роботи;

б) пояснення причин дій індивідів за певних умов;

в) прогнозування поведінки працівника в майбутньому;

г) здійснення контролю за поведінкою працівника для запобігання негативним явищам у процесі роботи.

**7. До системи визначальних чинників, що формують природу організації, не належить такий чинник:**

а) люди (індивіди і групи);

б) походження і розмір стартового капіталу, витраченого для ство- рення організації;

в) зовнішнє середовище (уряд, конкуренція, соціально-етнічні фак- тори);

г) структура (окремі види робіт, взаємовідносини);

д) технології (устаткування, комп’ютерне і програмне забезпечення тощо);

**8. Гуманістичний підхід до управління кадрами означає:**

а) створення таких умов праці, за яких зменшився б ступінь відчуження працівника від його трудової діяльності;

б) соціальну спрямованість кадрової політики; в) врахування психологічних факторів;

г) врахування потреб працівника.

**9. Зазначте положення, які не можуть визначати філософію організації:**

а) відповідальність за якість, ефективність витрат і технічну першість;

б) атмосфера довіри та взаємоповаги між працівниками;

в) кожен працівник є унікальною цінністю для організації;

г) робота команди повинна приносити набагато більше, ніж сума індивідуальних зусиль;

д) для досягнення успіху важливого значення набуває відкрите спілкування, а рішення мають прийматися з участю працівників.

**10. Комплексне оцінювання організації, що характеризує її спеціалізацію, організаційно-технічний рівень, систему управління та організаційну культуру, — це:**

а) місія;

б) цілі;

в) імідж організації;

г) профіль організації.

**11. Функція процесу управління організацією, що забезпечує його неперервність і безперебійність, - це:**

а) координація; б) контроль;

в) матеріальне забезпечення; г) планування.

**12. До внутрішніх контактів вищого менеджера організації належить:**

а) виробництво; б) управління людськими ресурсами;

в) професійні контакти; г) усі відповіді правильні.

**13. Зазначте, що не є засобом комунікації:**

а) електронна пошта;

б) телекомунікативні системи;

в) засоби аудіозв’язку;

г) щоденники і ділові нотатки;

д) чутки, плітки, неофіційна інформація.

**14. Цілі відіграють важливу роль у мотивації менеджерів, оскіль ки вони:**

а) тісно пов’язані з винагородою; б) відображають цілі вищого менеджменту;

в) показують довгострокові наміри; г) є викликом.

1. **Комунікацію між керівником і підлеглими ускладнює:**

а) відсутність зворотного зв’язку;

б) недосконала структура повідомлень;

в) складний психологічний клімат у колективі;

г) усі відповіді правильні.

# Варіант 3

Опишіть сторінку нефінансового (соціального) звіту. Якщо відомі наступні дані:

|  |
| --- |
| **Виконання інвестиційної програми будівництва квартир для соціально незахищених верств населення** *(описати чому будівельне підприємство зацікавилось соціально-незахищеними* *верствами населення)* *(Проаналізувати дані щодо соціально-незахищених верств)* |
| **Кількість об’єктів інвестування зданих в експлуатацію** |
| https://encrypted-tbn3.gstatic.com/images?q=tbn:ANd9GcSB3kKOSOMUbtjp8RruLO7w2H4hAuxQiEfI4pX_Zu53FManJyEo5w |

#

**ТЕСТИ варіант 3**

**1. Імплементований у корпоративне управління певний тип соціальних зобов’язань (здебільшого добровільних) перед працівниками, партнерами, державою, інститутами громадянського суспільства та суспільством у цілому – це**

а) корпоративна соціальна відповідальність;

б) юридична соціальна відповідальність;

в) соціальна відповідальність держави;

г) немає правильної відповіді

**2. Структура управління КСВ в компанії розділена на:**

а) чотири рівні

б) три рівні

в) два рівні

г) шість рівнів

**3. Принципи корпоративної соціальної відповідальності:**

а) Інституціональний принцип легітимності;

б) Організаційний принцип публічно-правової відповідальності;

в) Індивідуальний принцип свободи управлінського вибору;

г) Всі відповіді є вірними.

**4. Суспільне призначення соціального партнерства:**

а) створення і діяльність певних органів;

б) впровадження в життя гуманістичних ідей і принципів регулювання соціально-трудових відносин;

в) розробка, прийняття і реалізація конкретних взаємовигідних рішень;

г) Немає правильної відповіді;

д) Всі відповіді є вірними

**5. Об'єктом соціального партнерства є:**

а) узгоджена соціально-трудова політика, що на різних рівнях має своє конкретне наповнення;

б) це суспільні відносини, які охороняються законом про соціальну відповідальність;

в) певна соціальна реальність, яка не залежить від дослідника.

**6. Функціями організаційної культури є:**

а) продукування та нагромадження нових елементів культури;

б) оцінювально-нормативна функція;

в) регламентуюча і регулююча функція;

г) усі відповіді правильні.

**7. Зазначте, яке з визначень (дефініцій) організаційної культури є найоптимальнішим:**

а) це середовище, атмосфера, в якій ми перебуваємо; це все, що нас оточує, з ким і чим ми маємо справу на роботі;

б) це система матеріальних і духовних цінностей, проявів, що взає- модіють між собою, притаманні певній організації та відображають її індивідуальність і сприйняття себе та інших у соціальному та матеріальному середовищі;

в) це комплекс взаємодіючих факторів, який включає досвід минулого і сьогодення, структурні характеристики і погляди керівників, а також сукупність думок, еталонів поведінки, настроїв, символів, відносин і способів ведення бізнесу;

г) усі відповіді неправильні.

**8. Статус працівника організації визначається:**

а) родом занять;

б) оплатою праці;

в) кваліфікацією і старшинством; г) усі відповіді правильні.

**9. Про високий статус менеджера свідчать такі зовнішні ознаки:**

а) якісні меблі та вишуканий внутрішній дизайн кабінету;

б) зручне і престижне розташування офісу;

 в) назва посади або організаційний рівень, наявність секретаря; г) усі відповіді правильні.

**10. Компанії з “колективістською” організаційною культурою притаманні такі ознаки:**

а) взаємодія в організації ґрунтується на почутті лояльності, а просування по службі відбувається відповідно до стажу роботи;

б) керівництво фірми намагається втілити в життя останні новації і досягнення, стимулює активність працівників і груп;

в) керівники дотримуються традиційних поглядів на форми підтримки активності підлеглих;

г) організація не втручається в особисте життя своїх працівників, у свою чергу, працівники покладаються тільки на себе, обстоюючи власні інтереси.

**11. Стислий виклад основних завдань, необхідних навичок і повно- важень для різних посад в організації - це:**

а) професіограма; б) характеристика;

в) посадова інструкція; г) планування праці.

**12. Модель менеджменту, яка характеризується індивідуальним характером прийняття рішень, орієнтацією на окрему особу, оплатою праці за особисті досягнення, - це модель:**

а) японська;

б) американська;

в) німецька;

г) українська.

 **13. Організації з “чоловічою” організаційною культурою прита- манні такі типові ознаки:**

а) якість життя є важливим чинником, працювати треба для того, щоб забезпечити собі і родині якісне життя;

б) життя заради роботи, домінування у будь-якій ситуації; в) прийняття рішень, покладаючись на інтуїцію;

г) а) і б).

**14. Для менеджера оптимальною є така кількість безпосередньо підлеглих працівників:**

а) близько 50 осіб;

б) близько 100 осіб;

в) 3–11 осіб;

г) до 30 осіб.

**15. Визначальним в японській етиці ділових відносин є такий принцип:**

а) атмосфера співпраці;

б) небажання скривдити співрозмовника відмовою; в) однаковий статус представництва обох сторін;

г) встановлення неформальних особистих контактів.

# Варіант 4

Опишіть сторінку нефінансового (соціального) звіту. Якщо відомі наступні дані:

|  |
| --- |
| **Соціальна програма по зниженню рівня безробіття у ПАТ «Будтерно»** *(придумайте обґрунтування соціальної програми, пов’язаної із залученням працівників)*https://encrypted-tbn2.gstatic.com/images?q=tbn:ANd9GcQyo2QYmhHo8tkv0P_ylEVoPQA4U74K5-6_nuHfcHbatNeNqzG7 |
| **Прийняття на роботу в ПАТ «Будтерно»**Рік Всього К-сть % від прийнято мешканців загальної людей, Тернополя, кількостіосіб що прийняті прийнятихна роботу2017 1508 1112 ?2018 840 484 ?2019 775 454 ? *(опишіть табличку)* | **Ефективність впровадження цієї програми та планування майбутніх програм пов’язаних із зниженням безробіття** |

**ТЕСТИ варіант 4**

**1. Формування організаційної культури в українських компаніях відбувається насамперед під впливом:**

а) керівника фірми;

б) церковно-релігійних інститутів; в) державних установ;

г) запозичення та переосмислення закордонного досвіду.

**2. До чинників, які безпосередньо впливають на роботу компанії, не належать такі:**

а) постачальники; б) профспілки;

в) закони і державні органи; г) міжнародні події;

д) конкуренти.

**3. До чинників опосередкованого впливу на роботу не належать такі:**

а) стан економіки; б) споживачі;

в) науково-технічний прогрес;

г) політичні та соціокультурні фактори.

**4. Найчисленніший рівень управління, що містить до 50–60 % загальної кількості управлінського персоналу організації, — це:**

а) низовий рівень;

б) середній рівень;

в) вищий рівень;

г) вертикальний розподіл праці.

**5. Засоби впливу на колективи та окремих працівників з метою координації їх діяльності у процесі функціонування організації — це:**

а) технологія прийняття рішень; б) методи управління персоналом;

в) кадрова політика; г) система управління персоналом.

**6. Основною метою вивчення організаційної поведінки є:**

а) систематизований опис поведінки людей у різних ситуаціях, що виникають у процесі роботи;

б) пояснення причин дій індивідів за певних умов;

в) прогнозування поведінки працівника в майбутньому;

г) здійснення контролю за поведінкою працівника для запобігання негативним явищам у процесі роботи.

**7. До системи визначальних чинників, що формують природу організації, не належить такий чинник:**

а) люди (індивіди і групи);

б) походження і розмір стартового капіталу, витраченого для ство- рення організації;

в) зовнішнє середовище (уряд, конкуренція, соціально-етнічні фак- тори);

г) структура (окремі види робіт, взаємовідносини);

д) технології (устаткування, комп’ютерне і програмне забезпечення тощо);

**8. Гуманістичний підхід до управління кадрами означає:**

а) створення таких умов праці, за яких зменшився б ступінь відчуження працівника від його трудової діяльності;

б) соціальну спрямованість кадрової політики; в) врахування психологічних факторів;

г) врахування потреб працівника.

**9. Зазначте положення, які не можуть визначати філософію організації:**

а) відповідальність за якість, ефективність витрат і технічну першість;

б) атмосфера довіри та взаємоповаги між працівниками;

в) кожен працівник є унікальною цінністю для організації;

г) робота команди повинна приносити набагато більше, ніж сума індивідуальних зусиль;

д) для досягнення успіху важливого значення набуває відкрите спілкування, а рішення мають прийматися з участю працівників.

**10. Комплексне оцінювання організації, що характеризує її спеціалізацію, організаційно-технічний рівень, систему управління та організаційну культуру, — це:**

а) місія;

б) цілі;

в) імідж організації;

г) профіль організації.

**11. Функція процесу управління організацією, що забезпечує його неперервність і безперебійність, - це:**

а) координація; б) контроль;

в) матеріальне забезпечення; г) планування.

**12. До внутрішніх контактів вищого менеджера організації належить:**

а) виробництво; б) управління людськими ресурсами;

в) професійні контакти; г) усі відповіді правильні.

**13. Зазначте, що не є засобом комунікації:**

а) електронна пошта;

б) телекомунікативні системи;

в) засоби аудіозв’язку;

г) щоденники і ділові нотатки;

д) чутки, плітки, неофіційна інформація.

**14. Цілі відіграють важливу роль у мотивації менеджерів, оскіль ки вони:**

а) тісно пов’язані з винагородою; б) відображають цілі вищого менеджменту;

в) показують довгострокові наміри; г) є викликом.

1. **Комунікацію між керівником і підлеглими ускладнює:**

а) відсутність зворотного зв’язку;

б) недосконала структура повідомлень;

в) складний психологічний клімат у колективі;

г) усі відповіді правильні.