

## Завдання для самостійної роботи

### Завдання 1.

1. Проаналізуйте рівень стабільності управлінських кадрів (Кс) промислового підприємства, попередньо розрахувавши у кількісному вираженні коефіцієнт плинності персоналу (Кп).

2. Сформулюйте основні напрямки підвищення рівня стабільності управлінського персоналу промислового підприємства.

Вихідні дані. За даними аналізу структури управління промислового підприємства визначено ряд показників.

Таблиця 1

Показники аналізу структури управління

Показник	Умовні позначення	Кількісне значення
1-чисельність управлінських кадрів, які звільнилися за рік, чол.	Чпз	4
2 – середньорічна чисельність управлінських працівників, чол.	ЧВ	40

## Завдання 2.

Дайте характеристику основних виробничих (функціональних і соціальних) ролей, які «виконують» члени одного колективу, та поясніть їх вплив на трудову поведінку особистості і рівень згуртованості колективу.

Заповніть таблицю 2.1. Проаналізуйте рольову структуру вашої групи, сім'ї, керівництва підприємства або підрозділу, в якому ви проходили практику або працюєте.

Таблиця 2.1

### Характеристика рольової структури групи

Ролі	Функції	Характерні риси особи
1. Виробничі ролі		
1. Координатор		
2. Генератор ідей		
3. Контролер		
4. Шліфувальник		
5. Ентузіаст		
6. Шукач вигод		
7. Виконавець		
8. Помічник		
2. Творчі ролі		
1. Генератор ідей		
2. Експерт		
3. Ерудит		
3. Комунікаційні ролі		
1. Лідер		
2. Координатор		
3. Той, хто забезпечує зв'язок		

### Завдання 3.

Керуючий ювелірного магазину звільняється за власним бажанням. Перед власником постало питання про заміщення вакантної посади: призначити нового управлінця з числа співробітників в колективі або шукати «на стороні»? Серед співробітників на місце керуючого є 2 кандидатури:

- Старший продавець – «зірка». Чудовий продавець, працює індивідуально з великою кількістю постійних клієнтів. Покупці приходять до нього персонально і навіть чути не хочуть про те, щоб їх обслуговував хтось інший. Але «зірка» тримається на відстані від колективу, і не завжди вміє правильно розставити пріоритети.

- Рядовий продавець – «свій хлопець». При поточній роботі в продажах «не блищить», але в колективі давно користується повагою та організувати його може на «раз-два».

Дайте відповіді на питання.

1. Чи може управлінець, який не має досвіду роботи в ювелірному магазині зайняти місце керуючого? Яким досвідом і професійними якостями він повинен володіти?

2. Як провести призначення на посаду керуючого?

а) Кого вибрати з працівників: продавника-зірку або управлінця-середнячка?

б) Як представити нового керівника колективу і пояснити правильність даного рішення, щоб не втратити співробітника, який не зайняв посаду?

3. Які дії необхідно здійснити керівнику для адаптації новопризначеного співробітника?

### Завдання 4.

Ви – консультант з підбору персоналу у великій відомій компанії. Керівництво компанії повідомляє, що відкрилася чергова вакансія – маркетолог. Вам необхідно зібрати інформацію про вакансії, щоб почати пошук фахівця.

Завдання. Складіть список питань до керівництва.

#### Завдання 5.

Ви – консультант з підбору персоналу у великій відомій компанії. В компанії відкрилася вакансія маркетолога. Ви вже знаєте всі вимоги, пропонувані керівництвом.

Завдання. Опишіть алгоритм дії з пошуку маркетолога. Провести співбесіду з фахівцем на вакансію маркетолога.

#### Завдання 6.

Підбір кадрів матричним методом

Завдання

1. Складіть матрицю підбору кадрів для двох кандидатів і визначте структуру та зміст необхідних якостей, їх вагомі коефіцієнти, форму рейтингової оцінки.

2. Сформулюйте основні напрямки удосконалення системи підбору кадрів вищої ланки управління.

#### Завдання 7.

1. Зробити аналіз тенденцій консалтингового забезпечення підприємств України.

#### Завдання 8.

2. Здійснити аналіз перешкод та пріоритетів розвитку менеджмент-консалтингових компаній.

#### Завдання 9.

Визначити проблеми підприємств України та вирішення їх українськими консультантами.

### Завдання 10.

Складіть анкету для вивчення якогось процесу чи явища.

Для цього:

1. Напишіть неформальний текст на сторінку якій буде спонукати респондентів до участі в опитуванні.
2. Задайте 10 запитань на тему дослідження, передбачивши варіанти відповідей на них (найкраще напівзакриті).
3. Відобразіть дані респондентів, які стосуються теми вашого дослідження.

### Завдання 11.

Проведіть неструктуроване спостереження будь-якого процесу чи явища громадського життя. Для цього слід враховувати такі критерії:

1. Час спостереження щонайменше - година.
2. Вибірка спостережуваних щонайменше - 30 осіб.
3. Відобразити у вибірці такі параметри як стать, вік, зразковий соціальний статус.
4. Зробити висновок, чи підтвердилася ваша гіпотеза.

### Завдання 12.

Напишіть реферат за одною з нижче наведених тем. Обсяг реферату до від 8 до 10 сторінок.

#### ТЕМАТИКА РЕФЕРАТІВ:

1. Типологія консультаційної діяльності за критерієм орієнтованості.
2. Специфіка маркетингового консультування.
3. Основні та факультативні пріоритети в роботі консультантів з маркетингу.
4. Форми організації праці консультанта з маркетингу.
5. Характеристика взаємодії основних учасників маркетингового консультування.
6. Сутність внутрішнього та зовнішнього консультування.
7. Основні професійні вимоги до консультанта з маркетингу.
8. Аналіз проектного і процесного консультування.
9. Сутність консультування як процесу.
10. Основні особливості консультант-клієнтських стосунків.
11. Сутність і специфіка оплати праці консультантів.
12. Критерії вибору консультативної фірми.