

**ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ  
КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ ПОВІТРЯНОГО ТРАНСПОРТУ**

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Зав. кафедри \_\_\_\_\_ Ареф'єва О.В.  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 р.

**МОДУЛЬНА КОНТРОЛЬНА РОБОТА №1  
з дисципліни «Людський капітал в економічній діяльності авіаційного  
транспорту»**

Розробник: д.е.н., проф. Ареф'єва О.В.  
(науковий ступінь, вчене звання, П.І.Б. викладача)

## ВАРІАНТ №1

### Теоретичний рівень.

Дайте обґрунтовану відповідь на питання:

1. Теоретико-методологічна база вивчення економічної діяльності людини в небезпечно-ризикованих професіях.
2. Маркетинг персоналу

### Практичний рівень

Розв'яжіть ситуацію.

**Ситуація 1.** Між двома підлеглими (колегами) виник конфлікт, який заважає їм успішно працювати. Кожен з них окремо звертався до Вас з проханням розібратись і підтримати його позицію. Оберіть та обґрунтуйте свій варіант поведінки в цій ситуації.

1. Спробуєте припинити конфлікт на роботі, а конфліктні взаємовідносини рекомендуєте вирішити у позаслужбовий час.
2. Попросите розібратись у конфлікті спеціалістів – психолога, соціолога або іншу особу служби персоналу.
3. Особисто спробуєте розібратись у мотивах конфлікту і знайти прийнятний варіант примирення для обох сторін.
4. З'ясуєте, хто з членів колективу є авторитетом для конфліктних сторін, і через нього вплинете на них.

## ВАРІАНТ №2

### Теоретичний рівень.

Дайте обґрунтовану відповідь на питання:

1. Планування роботи із авіаційним персоналом.
2. Особливості професійної діяльності льотного складу цивільної авіації.

### Практичний рівень

Розв'яжіть ситуацію.

**Ситуація 1.** Підлеглий ігнорує ваші поради та вказівки, робить все по-своєму, не звертаючи уваги на зауваження, не виправляючи те, на що Ви вказуєте. Як Ви вчините з цим працівником у подальшому?

1. Розібравшись у мотивах опору та усвідомивши їх неадекватність застосуєте звичайні адміністративні санкції.
2. В інтересах справи намагатиметесь викликати його на відверту бесіду, спробуєте знайти з ним спільну мову, настроїти на діловий лад.
3. Звернетесь до колективу, розраховуючи на те, що його неправильна поведінка буде осуджена і до нього застосують санкції громадського впливу.
4. Спробуєте спочатку розібратись в тому, чи не робите Ви самі помилок у взаємовідносинах з підлеглими, а потім вже вирішите, як діяти.

## ВАРІАНТ №3

### Теоретичний рівень.

#### Дайте обґрунтовану відповідь на питання:

1. Аналіз теоретико-методологічних підходів та концепції дослідження небезпечних професій.
2. Стратегія управління авіаційним персоналом.

### Практичний рівень

#### Розв'яжіть ситуацію.

**Ситуація 1.** Вас нещодавно призначили керівником колективу, в якому Ви декілька років були співпрацівником. О 8.20 Ви призначили зустріч з підлеглим для з'ясування причин його частих запізнь на роботу, але самі несподівано запізнились на 15 хв. Підлеглий прийшов вчасно і чекав на Вас. Як Ви розпочнете бесіду при зустрічі?

1. Незалежно від свого запізнення одразу вимагатимете його пояснень про запізнення на роботу.
2. Вибачитесь перед ним і почнете розмову.
3. Скасуєте розмову і перенесете її на інший час.
4. Ваш варіант відповіді.

## ВАРІАНТ №4

### Теоретичний рівень.

#### Дайте обґрунтовану відповідь на питання:

1. Системний підхід до дослідження людського фактору в небезпечних професіях.
2. Кадрова політика авіапідприємства (авіакомпанії).

### Практичний рівень

#### Розв'яжіть ситуацію.

**Ситуація 1.** Між двома підлеглими (колегами) виник конфлікт, який заважає їм успішно працювати. Кожен з них окремо звертався до Вас з проханням розібратись і підтримати його позицію. Оберіть та обґрунтуйте свій варіант поведінки в цій ситуації.

1. Спробуєте припинити конфлікт на роботі, а конфліктні взаємовідносини рекомендуєте вирішити у позаслужбовий час.
2. Попросите розібратись у конфлікті спеціалістів – психолога, соціолога або іншу особу служби персоналу.
3. Особисто спробуєте розібратись у мотивах конфлікту і знайти прийнятний варіант примирення для обох сторін.
4. З'ясуєте, хто з членів колективу є авторитетом для конфліктних сторін, і через нього вплинете на них.

## ВАРІАНТ №5

### Теоретичний рівень.

#### Дайте обґрунтовану відповідь на питання:

1. Психодіагностичний інструментарій дослідження різнорівневих характеристик індивідуальності (носія людського капіталу).
2. Суб'єкти та об'єкти управління авіаційним персоналом.

### Практичний рівень

#### Розв'яжіть ситуацію.

**Ситуація 1.** Підлеглий ігнорує ваші поради та вказівки, робить все по-своєму, не звертаючи уваги на зауваження, не виправляючи те, на що Ви вказуєте. Як Ви вчините з цим працівником у подальшому?

1. Розібравшись у мотивах опору та усвідомивши їх недієвість застосуєте звичайні адміністративні санкції.
2. В інтересах справи намагатиметесь викликати його на відверту бесіду, спробуєте знайти з ним спільну мову, настроїти на діловий лад.
3. Звернетесь до колективу, розраховуючи на те, що його неправильна поведінка буде осуджена і до нього застосують санкції громадського впливу.
4. Спробуєте спочатку розібратись в тому, чи не робите Ви самі помилок у взаємовідносинах з підлеглими, а потім вже вирішите, як діяти.

## ВАРІАНТ №6

### Теоретичний рівень.

Дайте обґрунтовану відповідь на питання:

1. Співвідношення різнорівневих характеристик індивідуальності та місце ініціативності в структурі професійно важливих якостей працівників авіаційних професій.
2. Кадрова політика в стратегії управління авіаційним персоналом та розвитком людського капіталу.

### Практичний рівень

Розв'яжіть ситуацію.

**Ситуація 1.** Вас нещодавно призначили керівником колективу, в якому Ви декілька років були співпрацівником. О 8.20 Ви призначили зустріч з підлеглим для з'ясування причин його частих запізень на роботу, але самі несподівано запізнились на 15 хв. Підлеглий прийшов вчасно і чекав на Вас. Як Ви розпочнете бесіду при зустрічі?

1. Незалежно від свого запізнення одразу вимагатимете його пояснень про запізнення на роботу.
2. Вибачитесь перед ним і почнете розмову.
3. Скасуєте розмову і перенесете її на інший час.
4. Ваш варіант відповіді.

## ВАРІАНТ №7

### Теоретичний рівень.

#### Дайте обґрунтовану відповідь на питання:

1. Зв'язок психодинамічних особливостей та регуляторнодинамічних ознак ініціативності особистості працівників авіаційних професій.
2. Роль керівника в системі управління авіаційним персоналом.

### Практичний рівень

#### Розв'яжіть ситуацію.

**Ситуація 1.** Між двома підлеглими (колегами) виник конфлікт, який заважає їм успішно працювати. Кожен з них окремо звертався до Вас з проханням розібратись і підтримати його позицію. Оберіть та обґрунтуйте свій варіант поведінки в цій ситуації.

1. Спробуєте припинити конфлікт на роботі, а конфліктні взаємовідносини рекомендуєте вирішити у позаслужбовий час.
2. Попросите розібратись у конфлікті спеціалістів – психолога, соціолога або іншу особу служби персоналу.
3. Особисто спробуєте розібратись у мотивах конфлікту і знайти прийнятний варіант примирення для обох сторін.
4. З'ясуєте, хто з членів колективу є авторитетом для конфліктних сторін, і через нього вплинете на них.



## ВАРІАНТ №8

### Теоретичний рівень.

Дайте обґрунтовану відповідь на питання:

1. Зв'язок властивостей темпераменту та продуктивно-змістових характеристик ініціативності персоналу.
2. Вимоги до робітників кадрової служби.

### Практичний рівень

Розв'яжіть ситуацію.

**Ситуація 1.** Підлеглий ігнорує ваші поради та вказівки, робить все по-своєму, не звертаючи уваги на зауваження, не виправляючи те, на що Ви вказуєте. Як Ви вчините з цим працівником у подальшому?

1. Розібравшись у мотивах опору та усвідомивши їх неадекватність застосуєте звичайні адміністративні санкції.
2. В інтересах справи намагатиметесь викликати його на відверту бесіду, спробуєте знайти з ним спільну мову, настроїти на діловий лад.
3. Звернетесь до колективу, розраховуючи на те, що його неправильна поведінка буде осуджена і до нього застосують санкції громадського впливу.
4. Спробуєте спочатку розібратись в тому, чи не робите Ви самі помилок у взаємовідносинах з підлеглими, а потім вже вирішите, як діяти.

## ВАРІАНТ №9

### Теоретичний рівень.

Дайте обґрунтовану відповідь на питання:

1. Зв'язок властивостей темпераменту та акцентуацій характеру працівника.
2. Функції та структура служби управління персоналом.

### Практичний рівень

Розв'яжіть ситуацію.

**Ситуація 1.** Вас нещодавно призначили керівником колективу, в якому Ви декілька років були співпрацівником. О 8.20 Ви призначили зустріч з підлеглим для з'ясування причин його частих запізнень на роботу, але самі несподівано запізнились на 15 хв. Підлеглий прийшов вчасно і чекав на Вас. Як Ви розпочнете бесіду при зустрічі?

1. Незалежно від свого запізнення одразу вимагатимете його пояснень про запізнення на роботу.
2. Вибачитесь перед ним і почнете розмову.
3. Скасуєте розмову і перенесете її на інший час.
4. Ваш варіант відповіді.

## ВАРІАНТ №10

### Теоретичний рівень.

#### Дайте обґрунтовану відповідь на питання:

1. Зв'язок властивостей темпераменту та направленості міжособистісних відносин в авіаційних колективах.
2. Служба управління авіаційним персоналом.

### Практичний рівень

#### Розв'яжіть ситуацію.

**Ситуація 1.** Між двома підлеглими (колегами) виник конфлікт, який заважає їм успішно працювати. Кожен з них окремо звертався до Вас з проханням розібратись і підтримати його позицію. Оберіть та обґрунтуйте свій варіант поведінки в цій ситуації.

1. Спробуєте припинити конфлікт на роботі, а конфліктні взаємовідносини рекомендуєте вирішити у позаслужбовий час.
2. Попросите розібратись у конфлікті спеціалістів – психолога, соціолога або іншу особу служби персоналу.
3. Особисто спробуєте розібратись у мотивах конфлікту і знайти прийнятний варіант примирення для обох сторін.
4. З`ясуєте, хто з членів колективу є авторитетом для конфліктних сторін, і через нього вплинете на них.