|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Державний університет «Житомирська політехніка»  Факультет бізнесу та сфери обслуговування  Кафедра туризму та готельно-ресторанної справи  Освітній рівень: «Магістр» | | | | | | | |
| «Затверджую»  Проректор з НПР  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.В. Морозов  « » 2023 р. | | | | Затверджено на засіданні кафедри туризму та готельно-ресторанної справи  протокол № \_\_ від \_\_ «\_\_\_\_\_\_\_» 2023 р.  Завідувач кафедри \_\_\_\_\_\_А.О. Климчук  « » 2023 р. | | | |
| ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ  **HR-МЕНЕДЖМЕНТ СФЕРИ ГОСТИННОСТІ** | | | | | |
| № з/п | | Текст завдання | | Варіанти відповідей | |
| 1. | | Основні методи управління персоналом, які реалізуються за допомогою HR-менеджменту: | | А. Економічні та соціально-психологічні;  Б. Організаційно-розпорядчі та економічні;  В. Економічні, соціально-психологічні та організаційно-розпорядчі;  Г. Економічні, суспільно-політичні та соціально-психологічні;  Д. Вірної відповіді немає. | |
| 2. | | Здатність людини до праці, сукупність її фізичних, інтелектуальних здібностей, набутих знань і досвіду, які використовуються в процесі виробництва товарів і послуг – це: | | А. Трудова діяльність;  Б. Професійна кваліфікація;  В. Експертність;  Г. Професійний досвід;  Д. Робоча сила. | |
| 3. | | Сукупність соціальних, психологічних і культурних якостей працівників – це: | | А. Людські ресурси підприємства;  Б. Трудовий потенціал працівників;  В. Трудовий потенціал підприємства;  Г. Робоча сила;  Д. Вірної відповіді немає. | |
| 4. | | Які категорії належать до промислово-виробничого персоналу? | | А. Робітники та службовці;  Б. Керівники та фахівці;  В. Молодший обслуговуючий персонал та стажери;  Г. Робітники та керівники;  Д. Всі відповіді вірні. | |
| 5. | | Скільки кількісних показників мають включати методи оцінювання персоналу? | | А. До 3;  Б. 3-5;  В. 5-6;  Г. 7-10;  Д. Більше 10. | |
| 6. | | У чому полягає принцип гласності при оцінці персоналу? | | А. Використання достовірної інформаційної бази та системи показників для характеристики працівника, його діяльності, з врахуванням періоду роботи та динаміки результатів;  Б. Всебічне ознайомлення працівників з порядком і методикою проведення оцінки, доведення її результатів до всіх зацікавлених осіб через пресу, накази, розпорядження;  В. Своєчасність і швидкість оцінки, регулярність її проведення; – демократизму – участь членів колективу в оцінці колег і підлеглих;  Г. Простота, чіткість і доступність процедури оцінки.  Д. Обов’язкове й оперативне прийняття відповідних заходів за результатами оцінки. | |
| 7. | | Який метод використовується для оцінки не лише кінцевих результатів роботи працівника, а й його компетенцій – тих особистісних якостей, які є необхідними для досягнення поставлених цілей? | | А. Ассессмент-центр;  Б. Керування за цілями – Management by Objective (MBO);  В. Метод змушеного вибору;  Г. Управління результативністю – Performance management (PM);  Д. Метод 360°. | |
| 8. | | До якої категорії працівників можна віднести випускників вищих навчальних закладів при відборі персоналу для підприємства? | | А. Першої;  Б. Другої;  В. Третьої;  Г. Четвертої.  Д. П’ятої. | |
| 9. | | Яка з функцій не входить до обов’язків HR-менеджера? | | А. Моніторинг динаміки зміни середніх заробітних плат по галузях і професіях;  Б. Аналіз виконаної роботи за напрямом діяльності та складання звітної документації;  В. Створення мультифункціональної системи мотивації праці;  Г. Внутрішнє і зовнішнє навчання персоналу;  Д. Вирішення питань розвитку підприємства. | |
| 10. | | Яку функцію виконує управління людськими ресурсами як цілісна система? | | А. Організаційну;  Б. Відтворювальну;  В. Соціально-економічну;  Г. Всі перелічені.  Д. Немає вірної відповіді. | |
| 11. | | До якого принципу організації процесу відбору кадрів належить дослідження ринку праці? | | А. Фінансове забезпечення;  Б. Правове забезпечення;  В. Науково-методичне забезпечення;  Г. Матеріально-технічне забезпечення;  Д. Забезпечення справедливого підходу до оцінки всіх кандидатів і претендентів на посаду. | |
| 12. | | Вимогу необхідності і достатності критеріїв, при встановленні критеріїв відбору персоналу, можна описати твердженням: | | А. Не слід перевантажувати процес пошуку кандидатів, зайво скорочуючи число можливих кандидатів;  Б. Критерії повинні враховувати всі ключові характеристики, важливі для успішної роботи на даній посаді;  В. Відбір на підставі встановлених критеріїв має забезпечити точність і стійкість результатів;  Г. Результати, отримані під час відбору, не повинні бути випадковими.  Д. Критерії відбору повинні відповідати змісту роботи та вимогам до посади, яку виробляється відбір. | |
| 13. | | Який метод визначення критеріїв відбору персоналу використовується найчастіше? | | А. Проведення обстеження всіх вступників на роботу за даною спеціальністю (без попереднього відбору) з використанням батареї медико-психологічних методів;  Б. Виділення серед працівників організації, що працюють з даної спеціальності, групи успішних і групи неуспішних (наприклад, виконують встановлену норму виробітку і не справляються з нею);  В. Виділення найважливіших показників, необхідних для успішної роботи на даній посаді, на основі аналізу посадових інструкцій і вимог до посади;  Г. Експертна оцінка, коли критерії пропонуються на підставі досвіду або інтуїції фахівця (групи фахівців), добре знайомих як з методами відбору, так і з вимогами до посади, до роботи.  Д. Вірної відповіді немає. | |
| 14. | | Дослідження стану людського капіталу, встановлення відхилень від норми кількісних і якісних характеристик, виявлення причин відхилень з метою розробки напрямів розвитку людського капіталу підприємства – це: | | А. Аналіз людського капіталу підприємства;  Б. Аналіз результативності;  В. Підприємницький норматив;  Г. Регулюючий аналіз персоналу.  Д. Норматив діяльності робітників. | |
| 15. | | Основна ціль аналізу людського капіталу підприємства – це: | | А. Визначення рівня розвитку людського капіталу підприємства;  Б. Визначення потенціалу людського капіталу для прогнозування майбутнього розвитку підприємства;  В. Обґрунтування інвестицій у людський капітал;  Г. Визначення адекватності людського капіталу відповідно до витрат на його розвиток.  Д. Всі відповіді вірні. | |
| 16. | | Аналіз стану людського капіталу підприємства включає такі етапи:  1. Збір та обробка даних  2. Формулювання мети аналізу та ідентифікація об’єкту  3. Виявлення джерел і способів збору інформації.  4. Вибір суб’єктів аналізу та визначення часу аналізу.  5. Визначення типу стратегії підприємства.  Оберіть правильну послідовність етапів аналізу: | | А. 1, 2, 4, 3, 5;  Б. 5, 2, 4, 1, 3;  В. 5, 2, 3, 4, 1;  Г. 1, 5, 2, 3, 4;  Д. 3, 4, 5, 2, 1. | |
| 17. | | Процес уведення в організацію, спрямований на засвоєння працівником норм і правил, у тому числі «неписаних», за якими живе організація, ознайомлення з історією фірми, структурою організації, корпоративною культурою, правилами внутрішнього розпорядку – це аспект: | | А. Психологічної адаптації;  Б. Організаційної адаптації;  В. Соціальної адаптації;  Г. Професійної адаптації;  Д. Трудової адаптації. | |
| 18. | | Яка першочергова ознака вказує на успішну адаптацію персоналу? | | А. Дотримання поведінкових норм та правил;  Б. Вміння влучно жартувати з новими колегами;  В. Ініціативна поведінка та залучення колег до спільного проведення часу;  Г. Належне виконання новими працівниками покладених на них обов’язків;  Д. Всі відповіді вірні. | |
| 19. | | Системно організований процес безперервного набуття та удосконалення знань, умінь, навиків та досвіду через сукупність організаційно-економічних заходів, що передбачають професійне навчання, перепідготовку, підвищення кваліфікації, адаптацію та планування трудової кар’єри персоналу задля ефективного функціонування підприємства, підвищення конкурентоспроможності на ринку з одночасним збагаченням інтелектуального, творчого і культурного потенціалу працівників – це: | | А. Навчання персовналу;  Б. Розвиток персоналу;  В. Ріст персоналу;  Г. Професійна адаптація персоналу;  Д. Трудове підвищення персоналу. | |
| 20. | | Вкажіть види професійного навчання кадрів з робітничих професій на підприємстві: | | А. Первинна професійна підготовка робітників та вторинна професійна підготовка робітників;  Б. Первинна професійна підготовка робітників, перепідготовка робітників; та підвищення кваліфікації робітників;  В. Первинна професійна підготовка робітників, вторинна професійна підготовка робітників та підвищення кваліфікації робітників;  Г. Первинна професійна підготовка робітників, вторинна професійна підготовка робітників та перепідготовка робітників;  Д. Перепідготовка робітників і первинна професійна підготовка. | |
| 21. | | Підвищення кваліфікації – це: | | А. Навчання після отримання працівником загальної освіти, направлене на послідовну підтримку та вдосконалення їх професійних та економічних знань та навиків;  Б. Навчання робітників іншими (суміжним) професіям із початковим рівнем кваліфікацій більш високим із метою розширення професійної майстерності, підготовки до роботи в нових умовах;  В. Первинне професійне навчання та економічне навчання осіб, що були прийняті на підприємство та раніше не працювали;  Г. Процес підготування співробітників до виконання нових виробничих функцій, отриманню нової посади, вирішенню нових питань;  Д. Навчання для ліквідації розриву між вимогами посади та наявними якостями працівника. | |
| 22. | | Вкажіть складові розвитку персоналу як процесу: | | А. Професійне навчання персоналу організації та виробнича адаптація персоналу;  Б. Оцінювання та атестація персоналу, планування та розвиток трудової кар’єри персоналу;  В. Формування кадрового резерву, професійно-кваліфікаційне просування робітників, фахівців та службово-професійне просування керівників;  Г. Вірна відповідь А і В.  Д. Вірні відповіді А, Б, В. | |
| 23. | | У чому полягає модель конкурентних переваг розвитку персоналу? | | А. Є одним з напрямків пошуку та підбору персоналу ключових і рідкісних, як за фахом, так і за рівнем професіоналізму фахівців;  Б. Передбачає підвищення якості трудового життя персоналу підприємства;  В. Передбачає створення умов для конкуренції працівників на підприємстві, згідно неї індивідуальні здібності, навички, знання працівників повинні бути як найефективніше використані для забезпечення та зростання рівня конкурентоспроможності самого підприємства;  Г. Реалізується через механізм становлення соціально-відповідального підприємства, що декларується як елемент корпоративної культури та загальної стратегії ведення бізнесу.  Д. Включає наступні елементи: забезпечення працівникові безперервної освіти та надання можливості для навчання; підтримку здоров’я працівника; підтримку відповідного рівня матеріального забезпечення для гідного життя працівника та членів його сім’ї. | |
| 24. | | Для якої моделі розвитку персоналу найбільшу небезпеку становить хедхантинг? | | А. Моделі підтримки працівників;  Б. Моделі конкурентних переваг;  В. Моделі підтримки суспільства;  Г. Моделі-концепції людського розвитку;  Д. Вірної відповіді немає. | |
| 25. | | Реалізація якої моделі розвитку персоналу націлена на створення у працівників сильної внутрішньої мотивації до саморозвитку та сильного ступеня лояльності до даного підприємства? | | А. Моделі підтримки працівників;  Б. Моделі конкурентних переваг;  В. Моделі підтримки суспільства;  Г. Моделі-концепції людського розвитку;  Д. Вірної відповіді немає. | |
| 26. | | Розподіл наявного персоналу та підрозділам апарату управління та іншим підрозділам з урахуванням вимог, де вони найбільш ефективно могли б працювати – це: | | А. Попередній відбір персоналу;  Б. Розстановка кадрів;  В. Перепідготовка кадрів;  Г. Перерозподіл кадрів.  Д. Вірної відповіді немає. | |
| 27. | | Вкажіть правильне твердження: | | А. Розстановка кадрів та підбір здійснюються лише одночасно;  Б. Підбір кадрів логічно передує розстановці, хоча практично вони здійснюються одночасно;  В. Розстановка кадрів та підбір здійснюються лише одночасно з професійної підготовкою;  Г. Розстановка кадрів та підбір здійснюються періодично одночасно, після закінчення професіної підготовки;  Д. Розстановка кадрів логічно передує підбору, хоча практично вони здійснюються одночасно. | |
| 28. | | Рекрутинг буває: | | А. Первинний і вторинний;  Б. Постійний та тимчасовий;  В. Зовнішній та внутрішній;  Г. Завчасний та терміновий.  Д. Вірної відповіді нема. | |
| 29. | | Якою буває ротація кадрів за траєкторією пересування? | | А. Кільцевою та лінійною;  Б. Кільцевою, лінійною та безповоротною;  В. Кільцевою та безповоротною;  Г. Кільцевою, лінійною та рокіровкою;  Д. Кільцевою, безповоротною та рокіровкою. | |
| 30. | | Хто може виступати ініціатором проведення ротації кадрів? | | А. Адміністрація організації;  Б. Служба з управління персоналом;  В. Сам працівник;  Г. HR-керівник.  Д. Всі відповіді вірні. | |
| 31. | | Скільки існує варіантів ротації? | | А. 2;  Б. 3;  В. 4;  Г. 5;  Д. 6. | |
| 32. | | Форма суспільних зв’язків людей у процесі виконання трудових функцій, з обов’язковим підпорядкуванням учасників певному розпорядку – це: | | А. Фінансова дисципліна;  Б. Трудова дисципліна;  В. Технологічна дисципліна;  Г. Планова дисципліна.  Д. Професійна дисципліна. | |
| 33. | | Скільки існує видів трудової дисципліни? | | А. 2;  Б. 3;  В. 4;  Г. 5;  Д. 6. | |
| 34. | | Вкажіть класифікацію дисциплінарних відносин за змістом: | | А. Охоронні, виховні, дисциплінарні та організаційні;  Б. Охоронні, заохочувальні та організаційні;  В. Виховні, заохочувальні та дисциплінарні;  Г. Організаційні, виховні та охоронні;  Д. Охоронні, виховні, заохочувальні та організаційні. | |
| 35. | | Яку дисципліну праці можна описати наступним чином: «Ця група суспільних відносин характеризується виконанням функцій бережливого ставлення до засобів і предметів праці, створення найсприятливіших умов праці на робочому місці, економією матеріальних, трудових та паливно-енергетичних ресурсів, дотриманням техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни й охорони праці.»? | | А. Технологічну дисципліну;  Б. Внутрішню трудову дисципліну;  В. Виробничу дисципліну;  Г. Дисципліну поведінки;  Д. Дисципліну обов’язків. | |
| 36. | | Будь-яка поведінка однієї людини, що вносить зміни у поведінку, стосунки, відносини інших людей – це: | | А. Лідерство;  Б. Вплив;  В. Влада;  Г. Дисциплінарна влада;  Д. Керівницька влада. | |
| 37. | | За якого виду влади HR-менеджера формується система негативних стимулів? | | А. Традиційної влади;  Б. Влади примусу;  В. Влада винагород і заохочень;  Г. Експертна влада;  Д. Еталонна влада. | |
| 38. | | За допомогою якого методу здійснюється управління дисциплінарними відносинами? | | А. Організаційного та економічного;  Б. Виховного та правового;  В. Організаційного та фінансового;  Г. Вірна відповідь А і Б;  Д. Вірна відповідь Б і В. | |
| 39. | | Хто не виступає суб’єктом переконань? | | А. Адміністрація;  Б. Трудовий колектив;  В. Профспілки;  Г. Кожен працівник;  Д. Відної відповіді немає. | |
| 40. | | Який метод навчання персоналу можна описати наступним чином: «закріплення за працівником партнера, завданням якого є надання постійного зворотного зв’язку про дії і рішення закріпленого за ним співробітника з метою виявлення «вузьких місць» у його роботі»? | | А. Тренінгове начання;  Б. Коучинг;  В. Моделювання бізнес-ситуацій;  Г. Е-learning;  Д. Вuddying. | |
| 41. | | Які методи управління персоналом включає в себе HR-менеджмент сфери гостинності? | | А) Технічні та інженерні методи;  Б) Економічні, організаційно-розпорядчі, соціально-психологічні;  В) Медичні та гігієнічні методи;  Г) Маркетингові та рекламні методи;  Д) Вірної відповіді немає. | |
| 42. | | Які завдання вирішуються за допомогою HR-менеджменту? | | А) Розробка нових продуктів;  Б) Забезпечення розвитку і навчання персоналу;  В) Ведення бухгалтерського обліку;  Г) Виробництво сировини;  Д) Вірної відповіді немає. | |
| 43. | | Які чинники впливають на управління персоналом та людськими ресурсами? | | А) Тільки економічні фактори;  Б) Тільки політичні фактори;  В) Економічні, стратегічні, ринкові, кваліфікаційні та інші;  Г) Тільки соціокультурні фактори;  Д) Вірної відповіді немає. | |
| 44. | | Що є предметом HR-менеджменту? | | А) Технічні процеси виробництва;  Б) Загальні закономірності та особливості формування, функціонування та розвитку людських ресурсів;  В) Маркетингові стратегії;  Г) Фінансовий аудит підприємства;  Д) Вірної відповіді немає. | |
| 45. | | Які є завдання HR-менеджменту як науки? | | А) Розвиток маркетингових стратегій;  Б) Створення HR-технологій для роботи з клієнтами;  В) Формування HR-теорії, методології, технологій і кращих практик;  Г) Оптимізація виробництва;  Д) Всі відповіді вірні. | |
| 46. | | Як визначається об'єкт управління в галузі управління персоналом? | | А) Тільки персонал підприємства;  А) Тільки групи людей;  В) Люди та оточуюче їх середовище;  Г) Тільки окремі особистості;  Д) Всі відповіді вірні. | |
| 47. | | Як визначається поняття "персонал" в галузі управління персоналом? | | А) Сукупність тільки управлінських працівників;  Б) Сукупність всіх працівників підприємства;  В) Тільки сукупність тимчасових працівників;  Г) Сукупність тільки виробничих працівників;  Д) Всі відповіді вірні. | |
| 48. | | Які поняття можуть використовуватися для характеристики персоналу? | | А) Тільки "трудові ресурси";  Б) Тільки "робоча сила";  В) "Трудовий колектив", "людські ресурси", "трудовий потенціал";  Г) Тільки "трудовий потенціал";  Д) Всі відповіді вірні. | |
| 49. | | Як визначається поняття "трудовий потенціал працівника"? | | А) Тільки здатність до праці;  Б) Сукупність соціальних, психологічних і культурних якостей працівника;  В) Тільки ресурсні можливості працівника;  Г) Здатність до праці та фізичні можливості;  Д) Всі відповіді вірні. | |
| 50. | | Які групи показників характеризують якість сучасного працівника? | | А) Тільки особисті показники;  Б) Тільки комунікативні показники;  В) Особисті, комунікативні, пізнавальні, професійні;  Г) Тільки професійні показники;  Д) Вірної відповіді немає. | |
| 51. | | Що включає в себе розвиток персоналу в сучасних умовах? | | А) Тільки оцінювання кадрів;  Б) Тільки виробничу адаптацію персоналу;  В) Професійно-кваліфікаційне просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу;  Г) Тільки планування трудової кар'єри;  Д) Вірної відповіді немає. | |
| 52. | | Що є однією з основних функцій управління персоналом? | | А) Тільки виробнича адаптація персоналу;  Б) Тільки підготовка нових робітників;  В) Організація професійного розвитку;  Г) Тільки координація соціальної структури персоналу;  Д) Вірної відповіді немає. | |
| 53. | | Які цілі переслідує організація при здійсненні кадрового планування? | | А) Тільки одержати та утримати людей потрібної якості й у потрібній кількості;  Б) Тільки найкраще використовувати потенціал персоналу;  В) Тільки передбачення проблем через можливий надлишок чи недостачу персоналу;  Г) Всі відповіді вірні;  Д) Вірної відповіді немає. | |
| 54. | | Що включає в себе поняття "професійний розвиток"? | | А) Тільки набуття працівником нових компетенцій;  Б) Тільки перепідготовка й підвищення кваліфікації;  В) Набуття нових компетенцій, перепідготовка та підвищення кваліфікації;  Г) Тільки підготовка нових робітників;  Д) Вірної відповіді немає. | |
| 55. | | Де може бути організоване навчання працівників? | | А ) Тільки на підприємстві власними силами;  Б) Тільки в навчальних центрах;  В) Тільки в системі вищої і середньої фахової освіти;  Г) На підприємстві власними силами, в навчальних центрах, і в системі вищої і середньої фахової освіти;  Д) Вірної відповіді немає. | |
| 56. | | Які принципи повинна дотримуватися оцінка персоналу для повноцінного функціонування? | | А) Тільки об'єктивність і гласність;  Б) Об'єктивність, гласність, оперативність, демократизм, єдність вимог, простота, чіткість і результативність;  В) Тільки об'єктивність і оперативність;  Г) Гласність, демократизм і результативність;  Д) Вірної відповіді немає. | |
| 57. | | Що включає в себе група методів оцінки "нетрадиційні методи"? | | А) Атестація і тестування;  Б) Описовий метод і ділова гра;  В) Управління за цілями і ассесмент-центр;  Г) Атестація і ділова гра;  Д) Вірної відповіді немає. | |
| 58. | | Які показники можна використовувати для об'єктивного оцінювання персоналу? | | А) Тільки результативність праці;  Б) Тільки професійна поведінка;  В) Результативність праці, професійна поведінка, особисті якості;  Г) Тільки особисті якості;  Д) Вірної відповіді немає. | |
| 59. | | Які методи оцінювання сфокусовані на окремого працівника і базуються на суб'єктивній оцінці керівника або колег? | | А) Тільки нетрадиційні методи;  Б) Тільки традиційні методи;  В) Обидва типи методів;  Г) Жоден із варіантів;  Д) Всі відповіді вірні. | |
| 60. | | Які принципи повинні бути враховані при використанні методу змушеного вибору? | | А) Відповідність завдань та підходяща характеристика працівника;  Б) Оцінка керівника і ігнорування думки колег;  В) Врахування довготермінових перспектив;  Г) Оцінка підлеглих і клієнтів;  Д) Всі відповіді вірні. | |
| 61. | | Які аспекти розглядаються в організації управління розвитком персоналу та кар'єрою на підприємстві? | | А) Тільки індивідуальна організація;  Б) Тільки управлінська організація;  В) Індивідуальна та управлінська організація;  Г) Соціально-економічний феномен;  Д) Всі відповіді вірні. | |
| 62. | | Які завдання можуть бути частиною розвитку персоналу на підприємстві? | | А) Тільки підготовка працівників;  Б) Тільки виробнича адаптація;  В) Планування трудової кар'єри;  Г) Взаємозв'язок атестації з конкурентоспроможністю;  Д) Всі відповіді вірні. | |
| 63. | | Який процес є основним елементом планування і організації розвитку персоналу? | | А) Бюджетування;  Б) Відбір персоналу;  В) Навчання;  Г) Співробітництво з провайдерами;  Д) Всі відповіді вірні. | |
| 64. | | Які аспекти важливі для розробки бюджету розвитку персоналу? | | А) Тільки економічне обґрунтування;  Б) Розподіл бюджету;  В) Тільки витрати на персонал;  Г) Об'єктивні дані та економічне обґрунтування;  Д) Всі відповіді вірні. | |
| 65. | | Яка категорія працівників може привести нові підходи та ідеї в організацію? | | А) Тільки випускники навчальних закладів;  Б Тільки висококваліфіковані працівники;  В) Обидві категорії;  Г) Жодна з вищезазначених;  Д) Всі відповіді вірні. | |
| 66. | | Яка основна роль HR-менеджера сьогодні, відповідно до поданого тексту? | | А) Забезпечення стандартних функцій HR-відділу;  Б) Участь у розвитку організації та стратегічному управлінні бізнесом;  В) Ведення кадрового діловодства.  Г) Оцінка і мотивація персоналу.  Д) Вирішення трудових конфліктів. | |
| 67. | | Які зміни в ролі HR-менеджера відзначається в тексті? | | А) Зсув акцентів на потреби споживачів.  Б) Зменшення важливості рекрутингу та адаптації.  В) Збільшення кількості стандартних функцій HR.  Г) Збільшення впливу зовнішнього ринку на внутрішні відносини.  Д) Зростання кількості підрозділів кадрів у компаніях. | |
| 68. | | Що стало пріоритетом для HR-менеджера згідно зі змінами в сучасному бізнесі? | | А) Знайти, навчити та утримати персонал.  Б) Забезпечити стабільність і внутрішню гармонію в колективі.  В) Забезпечити розвиток кадрового потенціалу та підтримку стратегічного управління бізнесом.  Г) Вирішення трудових суперечок та конфліктів.  Д) Підтримка стосунків із постачальниками та споживачами. | |
| 69. | | Які особисті якості цінуються в HR-менеджерах за практикою? | | А) Пасивна життєва позиція і низький лідерський потенціал.  Б) Наявність лише стандартних навичок без здатності до навчання.  В) Неорганізованість та низька працездатність.  Г) Старанність, відповідальність та гнучкість.  Д) Відсутність ініціативності та самостійності. | |
| 70. | | Які завдання входять у комплекс функцій сучасного HR-менеджера згідно з текстом? | | А) Тільки створення мультифункціональної системи мотивації праці.  Б) Тільки проведення оперативного пошуку та підбору персоналу.  В) Створення корпоративної культури, участь у стресових ситуаціях, внутрішнє та зовнішнє навчання.  Г) Тільки розробка локальних нормативних актів та звітність.  Д) Тільки вивчення тенденцій ринку праці та консультування керівників | |
| 71. | | Що включає в себе особистість фахівця, як система провідних якостей? | | А) Тільки соціальні якості;  Б) Тільки професійні якості;  В) Соціальні та професійні якості;  Г) Лише особистісні риси;  Д) Лише фізичні характеристики. | |
| 72. | | Які з перерахованих є провідними якостями особистості фахівця? | | А) Високий рівень стресостійкості;  Б) Наявність об'єктивної Я-концепції;  В) Відсутність внутрішньої мотивації;  Г) Низький рівень відповідальності;  Д) Залежність від зовнішніх чинників. | |
| 73. | | Яким чином формується індивідуальний світ особистості фахівця? | | А) Тільки внаслідок генетичних факторів;  Б) Виключно за умов внутрішнього конфлікту;  В) Виключно впливом соціальних факторів;  Г) Залежить тільки від етапу життя;  Д) Внаслідок активної соціальної взаємодії, професійної та інших видів діяльності. | |
| 74. | | Що є центральною категорією, яка відображає професіоналізацію особистості фахівця? | | А) Соціальний статус;  Б) Фізична активність;  В) Професійний розвиток;  Г) Релігійна приналежність;  Д) Кількість років праці в одній компанії. | |
| 75. | | Що включає в себе поняття "професійний розвиток" з точки зору тексту? | | А) Тільки вдосконалення фахових навичок;  Б) Тільки отримання нових знань;  В) Весь процес особистісного, професійного та фахового розвитку;  Г) Тільки зміни в психіці фахівця;  Д) Лише переосмислення професійних цілей. | |
| 76. | | Які основні зміни відбулися в управлінні персоналом, зазначені в тексті? | | А) Зміна підходу до сприйняття працівників, від кадрів до людських ресурсів.  Б) Зміна технологій виробництва.  В) Зміна правового статусу працівників.  Г) Зміна концепції управління фінансами.  Д) Вірної відповіді немає | |
| 77. | | Яка основна ідея системи управління людськими ресурсами, яку висловлює текст? | | А) Зменшення витрат на персонал.  Б) Стабілізація кадрового складу.  В) Визнання цінності людських ресурсів та їхній внесок у конкурентоспроможність компанії.  Г) Закладання можливостей і здібностей працівників в основу кадрової політики.  Д) Вірної відповіді немає | |
| 78. | | Яким чином витрати на персонал розглядаються в контексті управління людськими ресурсами? | | А) Як втрати, пов’язані з персоналом.  Б) Як прикрі втрати.  В) Як інвестиції в людський капітал.  Г) Як витрати, необхідні для утримання персоналу.  Д) Вірної відповіді немає. | |
| 79. | | Які основні цілі управління людськими ресурсами, зазначені в тексті? | | А) Забезпечення економічної вигоди компанії.  Б) Стабілізація кадрового складу.  В) Формування висококваліфікованого персоналу та забезпечення соціальної ефективності колективу.  Г) Максимізація прибутку компанії.  Д) Вірної відповіді немає. | |
| 80. | | Які принципи системи управління людськими ресурсами, викладені в тексті? | | А) Змістовність праці, справедливе винагородження, дотримання технічних вимог, демократизація, формування сприятливого мікроклімату.  Б) Максимізація прибутку, конкуренція, інновації, автономність.  В) Централізація управління, експлуатація працівників, високий ступінь контролю.  Г) Загальна автономія працівників, безконтрольність управління;  Д) Вірної відповіді немає. | |
| 81. | | Сутність HR-менеджменту включає: | | | | А. Інформаційне забезпечення;  Б. Управлінські інструменти;  В. Маркетингові стратегії;  Г. Фінансовий аналіз;  Д. Всі відповіді вірні. |
| 82. | | Об'єкт управління в HR - це: | | | | А. Фінансові ресурси;  Б. Інформаційні технології;  В. Персонал організації;  Г. Виробничі потужності;  Д. Матеріальні цінності. |
| 83. | | Яка основна мета HR-менеджменту? | | | | А. Забезпечення сталого розвитку економіки;  Б. Забезпечення задоволеності клієнтів;  В. Управління та розвиток персоналу;  Г. Маркетинговий аналіз ринку;  Д. Розвиток інформаційних технологій. |
| 84. | | Яка характеристика персоналу включає навички та знання співробітників? | | | | А. Соціальні характеристики;  Б. Професійні характеристики;  В. Етичні характеристики;  Г. Фізичні характеристики;  Д. Економічні характеристики. |
| 85. | | Яке завдання входить в обов'язки персоналу сучасної організації? | | | | А. Ведення бухгалтерії;  Б. Розробка маркетингових стратегій;  В. Управління конфліктами в колективі;  Г. Проведення медичних обстежень;  Д. Всі відповіді правильні. |
| 86. | | Що є необхідною умовою для покращення основної діяльності організації? | | | | А. Фінансовий успіх;  Б. Розвиток персоналу;  В. Інновації в продукції;  Г. Розширення ринків збуту;  Д. Управлінська стабільність. |
| 87. | | Які методи оцінювання персоналу застосовуються в організаціях? | | | | А. Анкетування;  Б. Тестування;  В. Ассесмент-центри;  Г. Всі відповіді правильні;  Д. Жодна відповідь не вірна. |
| 88. | | Що включає організація розвитку персоналу? | | | | А. Планування бюджету;  Б. Організацію навчальних заходів;  В. Розробку рекламної кампанії;  Г. Управління транспортними потоками;  Д. Всі відповіді невірні. |
| 89. | | Яка функція HR-менеджера стосується ведення документації та обліку персоналу? | | | | А. Психологічна підтримка;  Б. Організація навчання;  В. Формування ефективного колективу;  Г. Адміністративна функція;  Д. Розвиток креативності співробітників |
| 90. | | Що включає особистий професійний розвиток? | | | | А. Заняття спортом;  Б. Самостійне вивчення нових тем;  В. Ведення особистого блогу;  Г. Участь у відкритих лекціях;  Д. Всі відповіді правильні. |
| 91. | | Планування власного часу включає: | | | | А. Систематизацію завдань;  Б. Вирішення конфліктів у колективі;  В. Розвиток інформаційних технологій;  Г. Ведення бухгалтерії;  Д. Заходи з пожежної безпеки. |
| 92. | | Яка заява є вірною щодо функцій HR-менеджера? | | | | А. Вони не пов'язані з психологічною підтримкою співробітників;  Б. Вони включають в себе лише організацію навчання;  В. Функції HR-менеджера не впливають на створення позитивного робочого середовища;  Г. Вони включають в себе адміністративні, стратегічні та психологічні аспекти;  Д. Функції HR-менеджера обмежуються тільки відбором персоналу. |
| 93. | | Кадри (людські ресурси) є: | | | | А. Способом фінансового забезпечення;  Б. Основним ресурсом функціонування та розвитку організації;  В. Обладнанням для виробництва;  Г. Результатом маркетингових досліджень;  Д. Елементом стратегічного планування. |
| 94. | | Що включається в психологічні основи набору та відбору персоналу? | | | | А. Оцінку кваліфікації кандидата;  Б. Аналіз маркетингових трендів;  В. Вивчення фінансового стану кандидата;  Г. Використання соціальних мереж для відбору;  Д. Всі відповіді правильні. |
| 95. | | Що є складовою формування людського капіталу організації? | | | | А. Використання електронних ресурсів;  Б. Навчання та розвиток персоналу;  В. Споживання матеріальних ресурсів;  Г. Здійснення фінансових інвестицій;  Д. Всі відповіді невірні. |
| 96. | | Які технології навчання та перенавчання персоналу можуть бути застосовані? | | | | А. Онлайн-курси;  Б. Книги з менеджменту;  В. Семінари та тренінги;  Г. Всі відповіді правильні;  Д. Жодна відповідь не вірна. |
| 97. | | Що включається в поняття "розстановка персоналу"? | | | | А. Оцінка ефективності роботи;  Б. Визначення оптимальної структури команди;  В. Призначення нових посад;  Г. Перерозподіл обов'язків;  Д. Всі відповіді правильні. |
| 98. | | Що передбачає ротація персоналу всередині організації? | | | | А. Зміна кадрового складу;  Б. Переміщення співробітників між різними підрозділами;  В. Зміна графіку роботи;  Г. Проведення тренінгів для всього персоналу;  Д. Всі відповіді невірні. |
| 99. | | Як HR-менеджер контролює управлінську дисципліну в організації? | | | | А. Введення штрафів за порушення правил;  Б. Застосування системи стягнень і заохочень;  В. Організація щотижневих зустрічей для аналізу роботи;  Г. Відправлення листів з попередженням;  Д. Всі відповіді правильні. |
| 100. | | Що включає технології впливу на персонал для вирішення професійних завдань? | | | | А. Менторинг;  Б. Курси з розвитку комунікаційних навичок;  В. Організація тімбілдингу;  Г. Застосування психологічних тестів;  Д. Всі відповіді невірні. |
| 101. | | Яке значення має HR-менеджер для сучасної організації? | | | | А. Координатор інформаційних технологій;  Б. Керівник виробництва;  В. Фахівець з бухгалтерії;  Г. Ключова фігура в управлінні людськими ресурсами;  Д. Всі відповіді правильні. |
| 102. | | Які характеристики лідерських якостей HR-менеджера важливі? | | | | А. Комунікабельність;  Б. Спроможність приймати рішення;  В. Емпатія;  Г. Всі відповіді правильні;  Д. Жодна відповідь не вірна. |
| 103. | | Які переваги оптимізації HR-процесів для організації? | | | | А. Збільшення кількості документації;  Б. Зменшення часу на найм нового персоналу;  В. Підвищення рівня конфіденційності;  Г. Розширення географії діяльності компанії;  Д. Всі відповіді невірні. |
| 104. | | Які причини виникнення конфліктів в організації? | | | | А. Різниці у характерах та особистісних рисах;  Б. Конкуренція за ресурси;  В. Невизначеність ролей та обов'язків;  Г. Всі відповіді правильні;  Д. Жодна відповідь не вірна. |
| 105. | | Які методи попередження та вирішення конфліктів можуть застосовуватися в організації? | | | | А. Медіація;  Б. Застосування санкцій;  В. Розробка конфліктної політики;  Г. Всі відповіді невірні;  Д. Тільки А та В. |
| 106. | | Як забезпечити сприятливий морально-психологічний клімат в колективі? | | | | А. Зменшення комунікації між співробітниками;  Б. Створення програми корпоративної соціальної відповідальності;  В. Застосування строгого контролю за дотриманням правил;  Г. Всі відповіді правильні;  Д. Жодна відповідь не вірна. |
| 107. | | Які автоматизовані системи управління персоналом можуть застосовуватися? | | | | А. Система відстеження робочого часу;  Б. Система електронного документообігу;  В. Система електронної облікової записки;  Г. Всі відповіді правильні;  Д. Жодна відповідь не вірна. |
| 108. | | Як використовується інформація для покращення результатів роботи персоналу? | | | | А. Регулярні перевірки поштової скриньки;  Б. Аналіз ефективності використання робочого часу;  В. Організація щотижневих зустрічей з усім персоналом;  Г. Всі відповіді невірні;  Д. Тільки Б та В. |
| 109. | | Яка роль відводиться HR-менеджменту у формуванні корпоративної культури? | | | | А. Виконання рутинних завдань;  Б. Підтримання ефективної комунікації;  В. Створення бухгалтерських звітів;  Г. Проведення медичних оглядів;  Д. Всі відповіді невірні. |
| 110. | | Що визначає характеристики персоналу організації? | | | | А. Задачі та обов'язки співробітників;  Б. Погода на робочому місці;  В. Історія компанії;  Г. Стан економіки країни;  Д. Всі відповіді невірні. |
| 111. | | Чому розвиток персоналу є необхідною умовою покращення основної діяльності організації? | | | | А. Для зменшення кількості робочих годин;  Б. Для збільшення прибутковості;  В. Для забезпечення робочих місць;  Г. Для зміни локації компанії;  Д. Всі відповіді невірні. |
| 112. | | Які методи оцінювання персоналу застосовуються в організаціях? | | | | А. Інтерв'ю з керівництвом;  Б. Тестування та асесмент-центри;  В. Випадковий вибір;  Г. Розіграш лотереї;  Д. Всі відповіді правильні. |
| 113. | | Які функції виконує HR-менеджер в сучасній організації? | | | | А. Збільшення обсягу продажів;  Б. Організація інформаційних технологій;  В. Планування навчання та розвитку персоналу;  Г. Приготування обіду для співробітників;  Д. Всі відповіді невірні. |
| 114. | | Що включається в особистий професійний розвиток? | | | | А. Регулярне переглядання телевізора;  Б. Проходження спортивних змагань;  В. Самостійне вивчення нових знань і навичок;  Г. Збільшення кількості відпусток;  Д. Всі відповіді невірні. |
| 115. | | Які психологічні аспекти враховуються при наборі та відборі персоналу? | | | | А. Емоційна стійкість;  Б. Спроможність розв'язувати конфлікти;  В. Кольоровий спектр волосся;  Г. Вік співробітника;  Д. Тільки А та Б. |
| 116. | | Які етапи включає адаптація персоналу? | | | | А. Ознайомлення з організаційною культурою;  Б. Виконання завдань на час;  В. Спілкування з колегами;  Г. Знайомство з керівництвом;  Д. Всі відповіді невірні. |
| 117. | | Які технології навчання та перенавчання персоналу є найефективнішими? | | | | А. Індивідуальні тренінги;  Б. Курси онлайн-навчання;  В. Загальні лекції;  Г. Використання фахових книг;  Д. Тільки Б та В. |
| 118. | | Які аспекти враховуються при розстановці персоналу? | | | | А. Кваліфікація співробітників;  Б. Особистість та характер;  В. Специфіка робочої діяльності;  Г. Кількість відпусток на рік;  Д. Тільки А, Б та В. |
| 119. | | Як HR-менеджер може використовувати систему стягнень і заохочень? | | | | А. Підвищення заробітної плати за результатами;  Б. Введення штрафів за запізнення;  В. Організація тимбілдингу;  Г. Постійне нагородження працівників;  Д. Тільки А та Б. |
| 120. | | Які технології впливу на персонал використовуються для вирішення професійних завдань? | | | | А. Мотиваційні програми;  Б. Розвиток комунікаційних навичок;  В. Система електронного контролю;  Г. Введення штрафів за зловживання службовими ресурсами;  Д. Тільки А та Б. |