|  |
| --- |
| Державний університет «Житомирська політехніка»Факультет бізнесу та сфери обслуговування Кафедра туризму та готельно-ресторанної справиОсвітній рівень: «Магістр» |
| «Затверджую»Проректор з НПР\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.В. Морозов« » 2023 р. | Затверджено на засіданні кафедри туризму та готельно-ресторанної справипротокол № \_\_ 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 даних2. 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. |