1 Суб'єктом правління в менеджменті персоналу виступає така категорія персоналу як:

b)адміністративно - управлінський;

2. В більш розгорнутому вигляді суб'єктами управління персоналом являються:

b)керівники і спеціалісти;

3. Система принципів, методів і механізмів оптимального комплектування, розвитку, мотивації та раціонального використання персоналу - це:

b)управління персоналом;

4. До цілей та основних завдань управління персоналом не належать:

a)формування висококваліфікованого, відповідального персоналу;

5. Оберіть з нижче перерахованих функцій основні функції управління персоналом (оберіть найбільш повну та правильну відповідь):

c)організаційна, соціально - економічна, відтворювальна;

6. У плануванні потреб і джерел комплектування персоналу виражається така функція як:

b)організаційна;

7. Способи впливу на колектив або окремого працівника для досягнення поставлених цілей,координації їх діяльності в процесі праці це:

b)методи управління;

8. Оберіть варіант відповіді, який найбільш послідовно відображає основні етапи кадрової  
роботи:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| планування потреби в персоналі | —► | формування персоналу | —► | розподіл та перерозподіл персоналу | —► | раціональне ^И використання персоналу tJ |

9. Використання санкцій з метою підтримання трудової дисципліни, культури трудової діяльності передбачають такі методи управління персоналом як:

d)адміністративні;

10. Виберіть з нижче перерахованих методів управління персоналом ті, які належать до блоку економічних:

b)участь в прибутках підприємства;

11. Яка з нижче запропонованих назв, на вашу думку, найбільше підходить для означення та характеристики економічних методів управління персоналом:

b)методи „пряника";

12. Виберіть з нижче перерахованих методів управління персоналом ті, які належать до блоку соціально - психологічних:

d)участь працівників в управлінні;

13. За належністю до складових управління методи управління персоналом поділяються на:

d)правильні відповіді а і Ь.

14. Чи погоджуєтесь ви з твердженням, що при здійсненні управління персоналом на підприємстві варто орієнтуватися та застосовувати здебільшого лише один вид методів, а саме - адміністративних, бо вони є найбільш простими і носять директивний характер. І лише при неможливості вирішити певні кадрові проблеми за допомогою адміністративних чинників варто застосовувати економічні та соціально - психологічні.

1. ні, варто системно поєднувати всі методи управління персоналом з врахуванням конкретної трудової ситуації;

15. Яка назва з нижче запропонованих , на вашу думку, найбільше підходить для означення та характеристики адміністративних методів управління персоналом:

b)методи „кнута";

16. Виберіть з нижче перерахованих методів управління персоналом ті, які належать до блоку адміністративних:

d)видання наказів та розпоряджень.

17. Яку інформацію (за джерелами її виникнення) необхідно враховувати при прийнятті кадрових управлінських рішень:

c)як зовнішню, так і внутрішню.

19. Виберіть з нижче перерахованого документального забезпечення те, яке безпосередньо виступає інформаційними джерелами для управління персоналом:

a)звіт про фінансові результати;

20. У трудову книжку не заноситься інформація про:

c)стягнення;

21. Оберіть з нижче запропонованих відповідей ту, яка правильно характеризує співвідносяться  
між такими двома категоріями як кадрова політика та кадрова робота:

b)кадрова політика задає напрямки здійснення кадрової роботи;

22. Кадрову політику безпосередньо формують:

b)керівники підприємства;

23. Що з нижче перерахованого не входить до принципів ефективної кадрової політики:

c)дискримінація;

24. Яке з нижче вказаних тверджень на вашу думку є правильним:

b)кадрова політика має слугувати елементом кадрового забезпечення щодо реалізації загальногосподарської політики підприємства;

25. До видів кадрової політики належать (оберіть найбільш повну та правильну відповідь):

c)пасивний, реактивний, превентивний, активний, авантюристичний;

26. Якщо на підприємстві немає чіткої програми дій стосовно персоналу, а кадрова політика  
зводиться до ліквідації негативних наслідків, то кадрова політика даного підприємства є:

b)пасивною;

27. Якщо на підприємстві є обґрунтований прогноз розвитку ситуації і засоби впливу на неї; кадрова служба володіє засобами прогнозування кадрової ситуації на середньостроковий та довгостроковий періоди, то кадрова політика даного підприємства є:

d)активною;

28. Які типи кадрової політики прийнято виділяти за способами залучення працівників та їх  
кар'єрним просуванням:

c)закрита, відкрита;

29. Якого типу кадрова політика є найбільш прийнятною для новостворених організацій, що ведуть агресивну політику завоювання ринку, орієнтованих на швидке зростання і вихід на передові позиції в своїй галузі:

a)відкрита;

30. Якого типу кадрова політика є найбільш прийнятною для компаній, що орієнтуються на  
створення певної корпоративної атмосфери та залучення нового персоналу тільки для заміщення посад нижчого рівня:

b)закрита;

31. Для якого типу кадрової політики адаптація персоналу здійснюється на основі наставництва  
та високої єдності колективу:

c)закрита;

32. Для якого типу кадрової політики просування персоналу здійснюється на основі планування  
трудової кар'єри і при цьому переваги щодо призначень надаються працівникам підприємства:

b)закрита;

33. Розрізняють такі основні стилі керівництва на підприємстві:

b)демократичний, ліберальний, авторитарний;

34. Кадрова політика підприємства безпосередньо не включає такі елементи:

d)ліквідність активів підприємства;

35. У документації особового складу відображається:

d)вірні відповіді d і с

36. Працівник вважається зарахованим на певну посаду коли:

d)на нього оформлено наказ.

37. За функціями управління кадрами документи поділяються на:

c)особові, розпорядчі, облікові, особисті, організаційні, інформаційні;

38. Діяльність, яка передбачає створення та організацію роботи з питань оформлення найму,переведення, звільнення, обліку, навчання, атестації, пенсійного забезпечення працівників є:

b)кадровим діловодством;

39. Хто приймає рішення з питань найму, звільнення, призначення на нову посаду, направлення на навчання, стажування приймається:

b)керівником відповідного підрозділу;

40. .На малих підприємствах функції управління персоналом виконує:

c)безпосередньо керівник;

41. Які фактори впливають на кількість працівників відділу кадрів:

a)розміри підприємства, вид його діяльності, фінансовий стан, традиції, стадії розвитку;

d)всі відповіді вірні.

45. Кадровий консалтинг включає:

c)розробка рекомендацій ефективної кадрової роботи;

46. До особистих документів працівників відносять:

b)трудову книжку;

47. Кадрове планування є:

b)складовою частиною загальних планів організації;

48. Кадрове планування за своєю суттю є:

b)двостороннім (спрямоване на вирішення проблем підприємства і на задоволення інтересів та потреб працюючих );

49. В рамках кадрового планування визначають:

1. поточну та довгострокову потребу в кадрах;
2. Кадрове планування в організації виражається у формуванні певних кадрових завдань, цілей заходів та стратегії. Оберіть з нижче запропонованих варіантів той, який правильно характеризує співвідношення між даними плановими категоріями кадрової роботи:

- стратегія,цілі,завдання,заходи;

51. В чому сутність принципу повноти при кадрову плануванні:

b)планування повинно охоплювати всі питання з приводу відтворення, розвитку, використання персоналу та питання оплати праці, умов праці;

52. До вихідних даних для планування потреб у персоналі не належить:

c)стан дебіторської заборгованості підприємства;

53. Вкажіть внутрішньоорганізаційні фактори, які визначають напрями кадрового планування:

a)звільнення за власним бажанням;

54. Які методи з нижче перерахованих не належать до методів визначення потреби в робочій силі:

b)аналітично - лаговий;

55. Які рівні кадрового планування розрізняють в залежності від тривалості планового періоду:

стратегічне, тактичне, поточне;

c)вірні відповіді а і b, оскільки вони відображають альтернативні назви одних і тих же планів.

56. Що з нижче перерахованого не включає планування витрат на персонал:

d)планування організаційної структури.

57. Що з нижче перерахованого не є видом планування кадрової роботи на підприємстві:

b)планування потреби в оборотних засобах;

58. На якому рівні кадрового планування результати планування оформлюються у вигляді концепцій, певних намірів:

b)стратегічному;

59. Який рівень кадрового планування спрямований на розробку планів на період від 2 до 5 років:

d)тактичний.

60. Який рівень кадрового планування спрямований на розробку планів в межах року:

c)оперативний;

61. Система заходів, які здійснює підприємство з метою залучення працівників певної кваліфікації та кількості для досягнення своїх цілей - це:

d)набір персоналу.

.62. Організація залучення персоналу, його підбору та найму передбачає:

d)всі відповіді вірні.

63. Коли попит на робочу силу (особливо кваліфіковану) перевищує її пропозицію варто користуватися:

b)активними методами набору персоналу;

64. Коли пропозиція робочої сили перевищує попит на неї, то варто користуватися:

c)пасивними методами набору персоналу;

65. Яке з нижче перерахованих джерел не належить до зовнішніх джерел набору персоналу:

c)просування по службі своїх працівників;

66. Що з нижче перерахованого є недоліком внутрішнього набору персоналу:

d)обмеження припливу нових людей з власними поглядами, навиками і досвідом роботи.

67. Залучення працівників на тимчасову роботу на договірній основі з інших підприємств - це:

c)кадровий лізинг;

68. Завдання управління персоналом у процесі здійснення набору персоналу полягає у:

c)визначенні оптимального співвідношення зовнішнього та внутрішнього наборів;

69. Залучення персоналу через структури державного центру зайнятості та регіональні біржі праці є найбільш доречним для набору таких категорій персоналу як:

a)спеціалістів і кваліфікованих робітників;

70. Оголошення у пресі з наступним добором відповідного претендента самим підприємством або за допомогою консультантів є найбільш прийнятним для набору таких категорій персоналу:

d)керівників нижчої та середньої ланки управління.

71.Такі аспекти як: зменшення затрат на адаптацію персоналу; підвищення зацікавленості працівників до високоефективної праці є:

b)перевагами внутрішнього набору персоналу;

72. Процес вивчення психологічних і професійних якостей працівника з метою встановлення його відповідності вимогам робочого місця та виявлення з наявних претендентів того, хто найбільше підходить на конкретне робоче місце - це:

b)підбір (відбір) персоналу;

73.Що з нижче перерахованого належить до основних критеріїв при підборі персоналу:

d)вірні відповіді а і с.

74. Усіх кандидатів на робоче місце прийнято поділяти на (оберіть найбільш повну і правильну відповідь):

b)умовно придатних, відносно придатних, непридатних;

75. Який метод первинного підбору кандидата дає можливість оцінити сучасний стан кандидата та його професійну придатність, однак потребує достатньо високих витрат і консультацій:

b)тестування;

76. Який метод первинного підбору кандидата дає можливість сформувати певне уявлення про кандидата через роботу з особовими документами, однак орієнтується на факти з минулого, а не на сьогоднішній стан та здібності до професійного розвитку:

a) аналіз анкетних даних;

77.Який метод первинного підбору кандидатів передбачає демонстрацію можливостей працювати з апаратурою, комп'ютером, практичне виконання поставлених завдань:

с)експертиза;