**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**«ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»**

**КОМПЛЕКСНА КОНТРОЛЬНА РОБОТА**

**для студентів галузі знань**  *5 Соціальні та поведінкові науки*

**напряму підготовки 054** *Соціологія*

**Дисципліна** **«Методика та методи роботи з персоналом»**

30 варіантів

Час проведення – 90 хв.

|  |  |
| --- | --- |
| ЗАТВЕРДЖЕНО  на засіданні кафедри соціології та політології протокол № \_\_\_\_  від “ \_\_\_” \_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ р. Завідувач кафедри  проф. Бурега В.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | СХВАЛЕНО  вченою радою  факультету СГТ протокол № \_\_  від “ \_\_\_” \_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ р. Декан факультету  проф. Кіпенський А.В.\_\_\_\_\_\_\_ |

**Харків - 2017 р.**

**УДК**

**Рецензенти:**

завідуюча кафедрою права НТУ «ХПІ», кандидат філософських наук, доцент Перевалова Людмила Вікторівна;

*Рущенко І.П.* Комплексна контрольна робота з дисципліни «Методика та методи роботи з персоналом». – Х.: НТУ«ХПІ», 2017.

Дана навчально-методична розробка містить програму курсу «Методика та методи роботи з персоналом», завдання для комплексної контрольної роботи та критерії її оцінювання для студентів, які навчаються на денному відділенні НТУ «ХПІ» за напрямком 054 «Соціологія».

УДК

НТУ«ХПІ», 2017

Рущенко І.П. 2017

**Анотація до комплексної контрольної роботи.**

Комплексна контрольна робота з дисципліни «Методика та методи роботи з персоналом» відноситься до засобів діагностики якості вищої освіти, які згідно з ч.3, ст.11 Закону України «Про вищу освіту» є структурним елементом галузевого стандарту вищої освіти. Вони розроблені відповідно до наказу МОН України від 23.01.2004 № 48 «Про проведення педагогічного експерименту з кредитно-модульної системи організації навчального процесу».

Комплексна контрольна робота може бути використана при проведенні самоаналізу вищого навчального закладу з метою корекції робочих навчальних програм, удосконалення організації навчального процесу та при проведенні акредитаційної експертизи з метою державної оцінки рівня підготовки студентів. Представлені завдання наведені у 30 варіантах. Термін виконання завдань складає 2 академічні години.

**Міністерство освіти і науки України**

**Національний технічний університет**

**«Харківський політехнічний інститут»**

**КомплекснА контрольнА РОБОТА**

**Напрям підготовки 054 «Соціологія»**

**Дисципліна «Методика та методи роботи з персоналом»**

**ВАРІАНТ № 1**

**1. Тестові завдання**

**1. В який історичний період виникла наука управління персоналом?**

1. З початком розвитку капіталізму в Європі.
2. Після першої світової війни.
3. На початку ХХ ст.
4. Після Другої світової війни.
5. В період першої промислової революції (XVIII-XIX ст.).

**2. В чому полягала сутність системи Тейлора?**

1. Уведення відрядно-преміальної системи оплати праці.
2. Навчання робітника оптимальним рухам і матеріальне стимулювання за підвищення продуктивності праці.
3. Проведення систематичної оцінки персоналу та просування кращих робітників.
4. Широке застосування нових форм реклами для набору персоналу.
5. Укладення колективних договорів поміж трудовим колективом та власником на основі концепції соціального партнерства.

**3. Хто з науковців вважається засновником адміністративного напрямку в науці управління персоналом?**

1. А. Файоль.
2. У. Тейлор.
3. А. Сен-Симон.
4. Т. Едісон.
5. Е. Мейо.

**4. Яке відкриття або теорія належить Елтону Мейо?**

1. Піраміда потреб людини.
2. Формулювання принципів управління людьми.
3. Зв'язок поміж оплатою праці і виробничими показниками.
4. Теорія «X» - «Y».
5. Існування неформальних груп та фактору психологічного стану робітника.

**5. Своє відкриття Е. Мейо зробив завдяки…**

1. Виробничому експерименту.
2. Опитуванню робітників на підприємстві.
3. Експертному опитуванню із залученням менеджерів.
4. Теоретичній роботі.
5. Опрацюванню економічної статистики.
6. **В основі сучасної концепції управління людськими ресурсами покладено…**
7. Ідею соціального партнерства.
8. Теорію розвитку людського капіталу.
9. Систему Тейлора.
10. Теорію «Z» У.Оучі.
11. Доктрину людяних стосунків.

**7. Що не є інструментом діяльності суб’єктів управління в організаціях?**

1. Влада.
2. Методи управління.
3. Стиль управління.
4. Принципи управління.
5. Піраміда потреб.

**8. Лінійна організаційно-управлінська структура це…**

1. Розподіл управлінських повноважень згідно функцій та компетенцій менеджерів, які відповідають за різні напрями роботи.
2. Ієрархічна піраміда, що заснована на принципах єдиноначальства, концентрації влади на верхніх щаблях системи, відповідальності управлінців нижчих ланок та універсалізму функцій і компетенцій менеджерів одного рівня.
3. Перехресна система управління, коли існують кілька центрів управлінських рішень, а виконавці сприймають управлінські сигнали в залежності від виробничої ситуації та виду робіт.
4. Наявність відділень або філій на одній лінії управління та можливість для персоналу здійснювати горизонтальну мобільність всередині корпорації.
5. Мережева система управляння, коли велика фірма обслуговується або доповнюється низкою малих підприємств.

**9. Що не можна безпосередньо віднести до різновидів структури трудового колективу?**

1. Соціальна структура.
2. Професійна структура.
3. Психологічна структура.
4. Організаційна структура.
5. Політична структура.

**10. Соціальний паспорт підприємства містить вичерпну інформацію стосовно:**

1. Виробничих показників та продуктивності праці різних категорій працівників.
2. Дані стосовно соціального середовища, інфраструктури, культурних традицій місцевості, де розташоване підприємство.
3. Соціальної та професійно-кваліфікаційної структури трудового колективу.
4. Психологічної структури та наявності неформальних лідерів.
5. Ветеранів праці та пенсіонерів, які тривалий час працювали на підприємстві.

**11. Закрита кадрова політика це…**

1. Висунення на вакантні місця виключно членів власного трудового колективу.
2. Набір кандидатів без широкого оголошення та реклами за допомоги своїх працівників.
3. Комплектування так званих «закритих» підприємств або підрозділів.
4. Стратегія ліквідації та вивільнення персоналу в ситуації банкротства фірми.
5. Залучення кандидатів виключно зі сторонніх структур або пошук випускників професійних навчальних закладів.

**12. Балансовий метод планування чисельності персоналу це…**

1. Визначення кількості працюючих на основі нормативів, встановлених профільним міністерством.
2. Розрахунок потреб у заміщенні вакантних посад на основі розв’язання рівняння, де сторонами є потреба у кадрах та реальна наявність кадрів з урахуванням планового руху персоналу у поточний період часу.
3. Використання математико-статистичного методу розрахунку персоналу.
4. Метод поквартального розрахунку потреби у персоналу різних категорій на основі щомісячних звітів підрозділів підприємства.
5. Метод, який застосовувався у минулому на підприємствах радянського типу.

**13. Що не можна віднести до типових тем дослідних робіт в трудовому колективі?**

1. Електоральні настрої.
2. Плинність кадрів.
3. Стилі управління.
4. Мотиваційні фактори трудової діяльності.
5. Лояльність персоналу.

**14. Набір персоналу це…**

1. Процедура відбору найбільш достойних кандидатів для прийняття кінцевого рішення щодо їх долі.
2. Інформаційна кампанія по залученню широкого колу кандидатів, які бажають працювати в організації.
3. Реклама організації в засобах масової інформації.
4. Проведення «корпоративу» в колі тих, хто виявив відповідне бажання.
5. Визначення кадрового резерву шляхом відбору індивідів з якостями лідерів.

**15. Що не можна віднести безпосередньо до методів набору персоналу?**

1. Іміджева реклама.
2. Оргнабір.
3. Мережевий метод.
4. Тестування.
5. Оголошення конкурсу.

**16. Хедхантинг це…**

1. Набір персоналу в умовах дефіциту часу та ресурсів.
2. Визначення лідеру у процесі конкурсу на заміщення вакантної посади.
3. Цілеспрямоване «полювання» за потрібними спеціалістами з метою їх переходу у певну організацію.
4. Метод оцінки персоналу, який передбачає жорстку конкуренцію претендентів.
5. Полювання на кращу ідею з розвитку бізнесу.

**17. Що не можна вважати критерієм відбору кандидатів до вступу в організацію?**

1. Релігійність.
2. Компетенції.
3. Психологічні якості.
4. Девіантні нахили.
5. Розумові здібності.

**18. Що не можна вважати специфічним методом відбору кандидатів?**

1. Професійне тестування.
2. Атестація кадрів.
3. Психологічне тестування.
4. Структуроване інтерв’ю.
5. Аналіз документів кандидата.

**19. Що не можна вважати складовою методу аssessment centre?**

1. Самопрезентація.
2. Дискусія.
3. Імітаційні і ділові ігри.
4. Розв’язування кейсів.
5. Іміджева реклама.

**20. Що не можна вважати напрямом адаптації співробітників, що стали до праці в організації?**

1. Професійна адаптація.
2. Соціально-психологічна адаптація.
3. Політична адаптація.
4. Психофізіологічна адаптація.
5. Організаційна адаптація.

**21. Що не належить до супроводу ділової кар’єри з боку служби управління персоналом?**

1. Проведення атестацій персоналу.
2. Ведення особових документів, що відображають рух співробітника в організації.
3. Робота з кандидатом на вивільнення або звільнення.
4. Адміністрування ділової кар’єри (підготовка наказів тощо).
5. Прийняття управлінських рішень щодо призначення на посаду.

**22. Що не може бути підставою для звільнення працівника:**

1. Згода сторін.
2. Відсутність на робочому місці протягом робочого дня.
3. Призив до лав збройних сил.
4. Закінчення терміну контракту.
5. Заява про звільнення за власним бажанням.

**23. Вивільнення працівника це**

1. Усунення з посади через об’єктивні обставини, наприклад, структурну реорганізацію.
2. Звільнення з роботи за ініціативи адміністрації.
3. Звільнення з роботи за власним бажанням.
4. Надання тарифної відпустки.
5. Усунення від певних видів робіт, якщо особа не має спеціальних допусків або ліцензій.

**24. Що не можна віднести до позитивних стимулів?**

1. Натуральна оплата праці.
2. Штрафні санкції за невиконані зобов’язання.
3. «Тринадцята зарплата»
4. Занесення на дошку пошани.
5. Усна похвала з боку керівника.

**25. Що не можна розглядати як специфічний метод оцінювання персоналу?**

1. Структуроване есе керівника.
2. Метод критичного інциденту.
3. Самооцінка.
4. Метод 360 градусів.
5. Метод перехресного аналізу документів.

**26. В яких організаціях проведення атестації не є обов’язковою процедурою?**

1. В приватних банківських установах.
2. В поліцейських структурах
3. У військових організаціях.
4. В державних обласних адміністраціях.
5. В державних районних організаціях.

**27. Що не є функцією неформальних організацій?**

1. Неформальна підтримка членів групи.
2. Контроль за виконанням виробничих завдань.
3. Планування сумісних культурних заходів.
4. Задоволення потреби у спілкуванні та соціальних комунікаціях.
5. Солідарність членів групи.

**28. Що можна вважати позитивною стороною конфліктів в організаціях?**

1. Розмежування на «своїх» і «чужих».
2. Погіршення соціально-психологічного клімату.
3. Розвиток організації через вирішення конфлікту.
4. Поява неформальних лідерів, довкола яких гуртуються неформальні групи.
5. Вихід конфлікту за межі організації та залучення до конфлікту сторонніх осіб, ЗМІ або контролюючих органів.

**29. Який захід не стосується безпосередньо до розвитку корпоративної культури?**

1. Проведення спільного дозвілля членів організації.
2. Організація спортивних змаганнях.
3. Атестація персоналу.
4. Уведення кодексу правил поведінки членів організації.
5. Розробка атрибутики організації: прапору, символіки, уніформи тощо.

**30. Який напрям не стосується розвитку організаційної культури?**

1. Введення регламенту проведення ділових нарад.
2. Уведення загального режиму, який регламентує робочий день.
3. Виплата преміальних за підсумком року.
4. Установка в організації зручної системи внутрішнього зв’язку.
5. Наявність схем оповіщення співробітників в разі виникнення форс-мажору.

**2. Аналітичне завдання**

Опишіть історичні умови, за яких виникла потреба в науці управління персоналом.

**Укладач:** проф. Рущенко І.П.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Завідувач кафедри:** проф. Бурега В.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Міністерство освіти і науки України**

**Національний технічний університет**

**«Харківський політехнічний інститут»**

**КомплекснА контрольнА РОБОТА**

**Напрям підготовки 054 «Соціологія»**

**Дисципліна «Методика та методи роботи з персоналом»**

**ВАРІАНТ № 2**

**1. Тестові завдання**

**1. В чому полягала сутність системи Тейлора?**

1. Уведення відрядно-преміальної системи оплати праці.

2. Навчання робітника оптимальним рухам і матеріальне стимулювання за підвищення продуктивності праці.

3. Проведення систематичної оцінки персоналу та просування кращих робітників.

4. Широке застосування нових форм реклами для набору персоналу.

5. Укладення колективних договорів поміж трудовим колективом та власником на основі концепції соціального партнерства.

**2. Хто з науковців вважається засновником адміністративного напрямку в науці управління персоналом?**

1. А. Файоль.

2. У. Тейлор.

3. А. Сен-Симон.

4. Т. Едісон.

5. Е. Мейо.

**3. Яке відкриття або теорія належить Елтону Мейо?**

1. Піраміда потреб людини.

2. Формулювання принципів управління людьми.

3. Зв'язок поміж оплатою праці і виробничими показниками.

4. Теорія «X» - «Y».

5. Існування неформальних груп та фактору психологічного стану робітника.

**4. Своє відкриття Е. Мейо зробив завдяки…**

1. Виробничому експерименту.

2. Опитуванню робітників на підприємстві.

3. Експертному опитуванню із залученням менеджерів.

4. Теоретичній роботі.

5. Опрацюванню економічної статистики.

**5. В основі сучасної концепції управління людськими ресурсами покладено…**

1. Ідею соціального партнерства.

2. Теорію розвитку людського капіталу.

3. Систему Тейлора.

4. Теорію «Z» У.Оучі.

5. Доктрину людяних стосунків.

**6. Що не є інструментом діяльності суб’єктів управління в організаціях?**

1. Влада.

2. Методи управління.

3. Стиль управління.

4. Принципи управління.

5. Піраміда потреб.

**7. Лінійна організаційно-управлінська структура це…**

1. Розподіл управлінських повноважень згідно функцій та компетенцій менеджерів, які відповідають за різні напрями роботи.

2. Ієрархічна піраміда, що заснована на принципах єдиноначальства, концентрації влади на верхніх щаблях системи, відповідальності управлінців нижчих ланок та універсалізму функцій і компетенцій менеджерів одного рівня.

3. Перехресна система управління, коли існують кілька центрів управлінських рішень, а виконавці сприймають управлінські сигнали в залежності від виробничої ситуації та виду робіт.

4. Наявність відділень або філій на одній лінії управління та можливість для персоналу здійснювати горизонтальну мобільність всередині корпорації.

5. Мережева система управляння, коли велика фірма обслуговується або доповнюється низкою малих підприємств.

**8. Що не можна безпосередньо віднести до різновидів структури трудового колективу?**

1. Соціальна структура.

2. Професійна структура.

3. Психологічна структура.

4. Організаційна структура.

5. Політична структура.

**9. Соціальний паспорт підприємства містить вичерпну інформацію стосовно:**

1. Виробничих показників та продуктивності праці різних категорій працівників.

2. Дані стосовно соціального середовища, інфраструктури, культурних традицій місцевості, де розташоване підприємство.

3. Соціальної та професійно-кваліфікаційної структури трудового колективу.

4. Психологічної структури та наявності неформальних лідерів.

5. Ветеранів праці та пенсіонерів, які тривалий час працювали на підприємстві.

**10. Закрита кадрова політика це…**

1. Висунення на вакантні місця виключно членів власного трудового колективу.

2. Набір кандидатів без широкого оголошення та реклами за допомоги своїх працівників.

3. Комплектування так званих «закритих» підприємств або підрозділів.

4. Стратегія ліквідації та вивільнення персоналу в ситуації банкротства фірми.

5. Залучення кандидатів виключно зі сторонніх структур або пошук випускників професійних навчальних закладів.

**11. Балансовий метод планування чисельності персоналу це…**

1. Визначення кількості працюючих на основі нормативів, встановлених профільним міністерством.

2. Розрахунок потреб у заміщенні вакантних посад на основі розв’язання рівняння, де сторонами є потреба у кадрах та реальна наявність кадрів з урахуванням планового руху персоналу у поточний період часу.

3. Використання математико-статистичного методу розрахунку персоналу.

4. Метод поквартального розрахунку потреби у персоналу різних категорій на основі щомісячних звітів підрозділів підприємства.

5. Метод, який застосовувався у минулому на підприємствах радянського типу.

**12. Що не можна віднести до типових тем дослідних робіт в трудовому колективі?**

1. Електоральні настрої.

2. Плинність кадрів.

3. Стилі управління.

4. Мотиваційні фактори трудової діяльності.

5. Лояльність персоналу.

**13. Набір персоналу це…**

1. Процедура відбору найбільш достойних кандидатів для прийняття кінцевого рішення щодо їх долі.

2. Інформаційна кампанія по залученню широкого колу кандидатів, які бажають працювати в організації.

3. Реклама організації в засобах масової інформації.

4. Проведення «корпоративу» в колі тих, хто виявив відповідне бажання.

5. Визначення кадрового резерву шляхом відбору індивідів з якостями лідерів.

**14. Що не можна віднести безпосередньо до методів набору персоналу?**

1. Іміджева реклама.

2. Оргнабір.

3. Мережевий метод.

4. Тестування.

5. Оголошення конкурсу.

**15. Хедхантинг це…**

1. Набір персоналу в умовах дефіциту часу та ресурсів.

2. Визначення лідеру у процесі конкурсу на заміщення вакантної посади.

3. Цілеспрямоване «полювання» за потрібними спеціалістами з метою їх переходу у певну організацію.

4. Метод оцінки персоналу, який передбачає жорстку конкуренцію претендентів.

5. Полювання на кращу ідею з розвитку бізнесу.

**16. Що не можна вважати критерієм відбору кандидатів до вступу в організацію?**

1. Релігійність.

2. Компетенції.

3. Психологічні якості.

4. Девіантні нахили.

5. Розумові здібності.

**17. Що не можна вважати специфічним методом відбору кандидатів?**

1. Професійне тестування.

2. Атестація кадрів.

3. Психологічне тестування.

4. Структуроване інтерв’ю.

5. Аналіз документів кандидата.

**18. Що не можна вважати складовою методу аssessment centre?**

1. Самопрезентація.

2. Дискусія.

3. Імітаційні і ділові ігри.

4. Розв’язування кейсів.

5. Іміджева реклама.

**19. Що не можна вважати напрямом адаптації співробітників, що стали до праці в організації?**

1. Професійна адаптація.

2. Соціально-психологічна адаптація.

3. Політична адаптація.

4. Психофізіологічна адаптація.

5. Організаційна адаптація.

**20. Що не належить до супроводу ділової кар’єри з боку служби управління персоналом?**

1. Проведення атестацій персоналу.

2. Ведення особових документів, що відображають рух співробітника в організації.

3. Робота з кандидатом на вивільнення або звільнення.

4. Адміністрування ділової кар’єри (підготовка наказів тощо).

5. Прийняття управлінських рішень щодо призначення на посаду.

**21. Що не може бути підставою для звільнення працівника:**

1. Згода сторін.

2. Відсутність на робочому місці протягом робочого дня.

3. Призив до лав збройних сил.

4. Закінчення терміну контракту.

5. Заява про звільнення за власним бажанням.

**22. Вивільнення працівника це**

1. Усунення з посади через об’єктивні обставини, наприклад, структурну реорганізацію.

2. Звільнення з роботи за ініціативи адміністрації.

3. Звільнення з роботи за власним бажанням.

4. Надання тарифної відпустки.

5. Усунення від певних видів робіт, якщо особа не має спеціальних допусків або ліцензій.

**23. Що не можна віднести до позитивних стимулів?**

1. Натуральна оплата праці.

2. Штрафні санкції за невиконані зобов’язання.

3. «Тринадцята зарплата»

4. Занесення на дошку пошани.

5. Усна похвала з боку керівника.

**24. Що не можна розглядати як специфічний метод оцінювання персоналу?**

1. Структуроване есе керівника.

2. Метод критичного інциденту.

3. Самооцінка.

4. Метод 360 градусів.

5. Метод перехресного аналізу документів.

**25. В яких організаціях проведення атестації не є обов’язковою процедурою?**

1. В приватних банківських установах.

2. В поліцейських структурах

3. У військових організаціях.

4. В державних обласних адміністраціях.

5. В державних районних організаціях.

**26. Що не є функцією неформальних організацій?**

1. Неформальна підтримка членів групи.

2. Контроль за виконанням виробничих завдань.

3. Планування сумісних культурних заходів.

4. Задоволення потреби у спілкуванні та соціальних комунікаціях.

5. Солідарність членів групи.

**27. Що можна вважати позитивною стороною конфліктів в організаціях?**

1. Розмежування на «своїх» і «чужих».

2. Погіршення соціально-психологічного клімату.

3. Розвиток організації через вирішення конфлікту.

4. Поява неформальних лідерів, довкола яких гуртуються неформальні групи.

5. Вихід конфлікту за межі організації та залучення до конфлікту сторонніх осіб, ЗМІ або контролюючих органів.

**28. Який захід не стосується безпосередньо до розвитку корпоративної культури?**

1. Проведення спільного дозвілля членів організації.

2. Організація спортивних змаганнях.

3. Атестація персоналу.

4. Уведення кодексу правил поведінки членів організації.

5. Розробка атрибутики організації: прапору, символіки, уніформи тощо.

**29. Який напрям не стосується розвитку організаційної культури?**

1. Введення регламенту проведення ділових нарад.

2. Уведення загального режиму, який регламентує робочий день.

3. Виплата преміальних за підсумком року.

4. Установка в організації зручної системи внутрішнього зв’язку.

5. Наявність схем оповіщення співробітників в разі виникнення форс-мажору.

**30. В який історичний період виникла наука управління персоналом?**

1. З початком розвитку капіталізму в Європі.

2. Після першої світової війни.

3. На початку ХХ ст.

4. Після Другої світової війни.

5. В період першої промислової революції (XVIII-XIX ст.).

**2. Аналітичне завдання**

Розкрийте сутність системи Тейлора. Чому вона була піддана критиці з боку профспілок?

**Укладач:** проф. Рущенко І.П.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Завідувач кафедри:** проф. Бурега В.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Міністерство освіти і науки України**

**Національний технічний університет**

**«Харківський політехнічний інститут»**

**КомплекснА контрольнА РОБОТА**

**Напрям підготовки 054 «Соціологія»**

**Дисципліна «Методика та методи роботи з персоналом»**

**ВАРІАНТ № 3**

**1. Тестові завдання**

**1. Хто з науковців вважається засновником адміністративного напрямку в науці управління персоналом?**

1. А. Файоль.

2. У. Тейлор.

3. А. Сен-Симон.

4. Т. Едісон.

5. Е. Мейо.

**2. Яке відкриття або теорія належить Елтону Мейо?**

1. Піраміда потреб людини.

2. Формулювання принципів управління людьми.

3. Зв'язок поміж оплатою праці і виробничими показниками.

4. Теорія «X» - «Y».

5. Існування неформальних груп та фактору психологічного стану робітника.

**3. Своє відкриття Е. Мейо зробив завдяки…**

1. Виробничому експерименту.

2. Опитуванню робітників на підприємстві.

3. Експертному опитуванню із залученням менеджерів.

4. Теоретичній роботі.

5. Опрацюванню економічної статистики.

**4. В основі сучасної концепції управління людськими ресурсами покладено…**

1. Ідею соціального партнерства.

2. Теорію розвитку людського капіталу.

3. Систему Тейлора.

4. Теорію «Z» У.Оучі.

5. Доктрину людяних стосунків.

**5. Що не є інструментом діяльності суб’єктів управління в організаціях?**

1. Влада.

2. Методи управління.

3. Стиль управління.

4. Принципи управління.

5. Піраміда потреб.

**6. Лінійна організаційно-управлінська структура це…**

1. Розподіл управлінських повноважень згідно функцій та компетенцій менеджерів, які відповідають за різні напрями роботи.

2. Ієрархічна піраміда, що заснована на принципах єдиноначальства, концентрації влади на верхніх щаблях системи, відповідальності управлінців нижчих ланок та універсалізму функцій і компетенцій менеджерів одного рівня.

3. Перехресна система управління, коли існують кілька центрів управлінських рішень, а виконавці сприймають управлінські сигнали в залежності від виробничої ситуації та виду робіт.

4. Наявність відділень або філій на одній лінії управління та можливість для персоналу здійснювати горизонтальну мобільність всередині корпорації.

5. Мережева система управляння, коли велика фірма обслуговується або доповнюється низкою малих підприємств.

**7. Що не можна безпосередньо віднести до різновидів структури трудового колективу?**

1. Соціальна структура.

2. Професійна структура.

3. Психологічна структура.

4. Організаційна структура.

5. Політична структура.

**8. Соціальний паспорт підприємства містить вичерпну інформацію стосовно:**

1. Виробничих показників та продуктивності праці різних категорій працівників.

2. Дані стосовно соціального середовища, інфраструктури, культурних традицій місцевості, де розташоване підприємство.

3. Соціальної та професійно-кваліфікаційної структури трудового колективу.

4. Психологічної структури та наявності неформальних лідерів.

5. Ветеранів праці та пенсіонерів, які тривалий час працювали на підприємстві.

**9. Закрита кадрова політика це…**

1. Висунення на вакантні місця виключно членів власного трудового колективу.

2. Набір кандидатів без широкого оголошення та реклами за допомоги своїх працівників.

3. Комплектування так званих «закритих» підприємств або підрозділів.

4. Стратегія ліквідації та вивільнення персоналу в ситуації банкротства фірми.

5. Залучення кандидатів виключно зі сторонніх структур або пошук випускників професійних навчальних закладів.

**10. Балансовий метод планування чисельності персоналу це…**

1. Визначення кількості працюючих на основі нормативів, встановлених профільним міністерством.

2. Розрахунок потреб у заміщенні вакантних посад на основі розв’язання рівняння, де сторонами є потреба у кадрах та реальна наявність кадрів з урахуванням планового руху персоналу у поточний період часу.

3. Використання математико-статистичного методу розрахунку персоналу.

4. Метод поквартального розрахунку потреби у персоналу різних категорій на основі щомісячних звітів підрозділів підприємства.

5. Метод, який застосовувався у минулому на підприємствах радянського типу.

**11. Що не можна віднести до типових тем дослідних робіт в трудовому колективі?**

1. Електоральні настрої.

2. Плинність кадрів.

3. Стилі управління.

4. Мотиваційні фактори трудової діяльності.

5. Лояльність персоналу.

**12. Набір персоналу це…**

1. Процедура відбору найбільш достойних кандидатів для прийняття кінцевого рішення щодо їх долі.

2. Інформаційна кампанія по залученню широкого колу кандидатів, які бажають працювати в організації.

3. Реклама організації в засобах масової інформації.

4. Проведення «корпоративу» в колі тих, хто виявив відповідне бажання.

5. Визначення кадрового резерву шляхом відбору індивідів з якостями лідерів.

**13. Що не можна віднести безпосередньо до методів набору персоналу?**

1. Іміджева реклама.

2. Оргнабір.

3. Мережевий метод.

4. Тестування.

5. Оголошення конкурсу.

**14. Хедхантинг це…**

1. Набір персоналу в умовах дефіциту часу та ресурсів.

2. Визначення лідеру у процесі конкурсу на заміщення вакантної посади.

3. Цілеспрямоване «полювання» за потрібними спеціалістами з метою їх переходу у певну організацію.

4. Метод оцінки персоналу, який передбачає жорстку конкуренцію претендентів.

5. Полювання на кращу ідею з розвитку бізнесу.

**15. Що не можна вважати критерієм відбору кандидатів до вступу в організацію?**

1. Релігійність.

2. Компетенції.

3. Психологічні якості.

4. Девіантні нахили.

5. Розумові здібності.

**16. Що не можна вважати специфічним методом відбору кандидатів?**

1. Професійне тестування.

2. Атестація кадрів.

3. Психологічне тестування.

4. Структуроване інтерв’ю.

5. Аналіз документів кандидата.

**17. Що не можна вважати складовою методу аssessment centre?**

1. Самопрезентація.

2. Дискусія.

3. Імітаційні і ділові ігри.

4. Розв’язування кейсів.

5. Іміджева реклама.

**18. Що не можна вважати напрямом адаптації співробітників, що стали до праці в організації?**

1. Професійна адаптація.

2. Соціально-психологічна адаптація.

3. Політична адаптація.

4. Психофізіологічна адаптація.

5. Організаційна адаптація.

**19. Що не належить до супроводу ділової кар’єри з боку служби управління персоналом?**

1. Проведення атестацій персоналу.

2. Ведення особових документів, що відображають рух співробітника в організації.

3. Робота з кандидатом на вивільнення або звільнення.

4. Адміністрування ділової кар’єри (підготовка наказів тощо).

5. Прийняття управлінських рішень щодо призначення на посаду.

**20. Що не може бути підставою для звільнення працівника:**

1. Згода сторін.

2. Відсутність на робочому місці протягом робочого дня.

3. Призив до лав збройних сил.

4. Закінчення терміну контракту.

5. Заява про звільнення за власним бажанням.

**21. Вивільнення працівника це**

1. Усунення з посади через об’єктивні обставини, наприклад, структурну реорганізацію.

2. Звільнення з роботи за ініціативи адміністрації.

3. Звільнення з роботи за власним бажанням.

4. Надання тарифної відпустки.

5. Усунення від певних видів робіт, якщо особа не має спеціальних допусків або ліцензій.

**22. Що не можна віднести до позитивних стимулів?**

1. Натуральна оплата праці.

2. Штрафні санкції за невиконані зобов’язання.

3. «Тринадцята зарплата»

4. Занесення на дошку пошани.

5. Усна похвала з боку керівника.

**23. Що не можна розглядати як специфічний метод оцінювання персоналу?**

1. Структуроване есе керівника.

2. Метод критичного інциденту.

3. Самооцінка.

4. Метод 360 градусів.

5. Метод перехресного аналізу документів.

**24. В яких організаціях проведення атестації не є обов’язковою процедурою?**

1. В приватних банківських установах.

2. В поліцейських структурах

3. У військових організаціях.

4. В державних обласних адміністраціях.

5. В державних районних організаціях.

**25. Що не є функцією неформальних організацій?**

1. Неформальна підтримка членів групи.

2. Контроль за виконанням виробничих завдань.

3. Планування сумісних культурних заходів.

4. Задоволення потреби у спілкуванні та соціальних комунікаціях.

5. Солідарність членів групи.

**26. Що можна вважати позитивною стороною конфліктів в організаціях?**

1. Розмежування на «своїх» і «чужих».

2. Погіршення соціально-психологічного клімату.

3. Розвиток організації через вирішення конфлікту.

4. Поява неформальних лідерів, довкола яких гуртуються неформальні групи.

5. Вихід конфлікту за межі організації та залучення до конфлікту сторонніх осіб, ЗМІ або контролюючих органів.

**27. Який захід не стосується безпосередньо до розвитку корпоративної культури?**

1. Проведення спільного дозвілля членів організації.

2. Організація спортивних змаганнях.

3. Атестація персоналу.

4. Уведення кодексу правил поведінки членів організації.

5. Розробка атрибутики організації: прапору, символіки, уніформи тощо.

**28. Який напрям не стосується розвитку організаційної культури?**

1. Введення регламенту проведення ділових нарад.

2. Уведення загального режиму, який регламентує робочий день.

3. Виплата преміальних за підсумком року.

4. Установка в організації зручної системи внутрішнього зв’язку.

5. Наявність схем оповіщення співробітників в разі виникнення форс-мажору.

**29. В який історичний період виникла наука управління персоналом?**

1. З початком розвитку капіталізму в Європі.

2. Після першої світової війни.

3. На початку ХХ ст.

4. Після Другої світової війни.

5. В період першої промислової революції (XVIII-XIX ст.).

**30. В чому полягала сутність системи Тейлора?**

1. Уведення відрядно-преміальної системи оплати праці.

2. Навчання робітника оптимальним рухам і матеріальне стимулювання за підвищення продуктивності праці.

3. Проведення систематичної оцінки персоналу та просування кращих робітників.

4. Широке застосування нових форм реклами для набору персоналу.

5. Укладення колективних договорів поміж трудовим колективом та власником на основі концепції соціального партнерства.

**2. Аналітичне завдання**

В чому полягав відомий експеримент Е.Мейо? Які наслідки мали роботи Мейо для розвитку науки управління персоналом.

**Укладач:** проф. Рущенко І.П.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Завідувач кафедри:** проф. Бурега В.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Міністерство освіти і науки України**

**Національний технічний університет**

**«Харківський політехнічний інститут»**

**КомплекснА контрольнА РОБОТА**

**Напрям підготовки 054 «Соціологія»**

**Дисципліна «Методика та методи роботи з персоналом»**

**ВАРІАНТ № 4**

**1. Тестові завдання**

**1. Яке відкриття або теорія належить Елтону Мейо?**

1. Піраміда потреб людини.

2. Формулювання принципів управління людьми.

3. Зв'язок поміж оплатою праці і виробничими показниками.

4. Теорія «X» - «Y».

5. Існування неформальних груп та фактору психологічного стану робітника.

**2. Своє відкриття Е. Мейо зробив завдяки…**

1. Виробничому експерименту.

2. Опитуванню робітників на підприємстві.

3. Експертному опитуванню із залученням менеджерів.

4. Теоретичній роботі.

5. Опрацюванню економічної статистики.

**3. В основі сучасної концепції управління людськими ресурсами покладено…**

1. Ідею соціального партнерства.

2. Теорію розвитку людського капіталу.

3. Систему Тейлора.

4. Теорію «Z» У.Оучі.

5. Доктрину людяних стосунків.

**4. Що не є інструментом діяльності суб’єктів управління в організаціях?**

1. Влада.

2. Методи управління.

3. Стиль управління.

4. Принципи управління.

5. Піраміда потреб.

**5. Лінійна організаційно-управлінська структура це…**

1. Розподіл управлінських повноважень згідно функцій та компетенцій менеджерів, які відповідають за різні напрями роботи.

2. Ієрархічна піраміда, що заснована на принципах єдиноначальства, концентрації влади на верхніх щаблях системи, відповідальності управлінців нижчих ланок та універсалізму функцій і компетенцій менеджерів одного рівня.

3. Перехресна система управління, коли існують кілька центрів управлінських рішень, а виконавці сприймають управлінські сигнали в залежності від виробничої ситуації та виду робіт.

4. Наявність відділень або філій на одній лінії управління та можливість для персоналу здійснювати горизонтальну мобільність всередині корпорації.

5. Мережева система управляння, коли велика фірма обслуговується або доповнюється низкою малих підприємств.

**6. Що не можна безпосередньо віднести до різновидів структури трудового колективу?**

1. Соціальна структура.

2. Професійна структура.

3. Психологічна структура.

4. Організаційна структура.

5. Політична структура.

**7. Соціальний паспорт підприємства містить вичерпну інформацію стосовно:**

1. Виробничих показників та продуктивності праці різних категорій працівників.

2. Дані стосовно соціального середовища, інфраструктури, культурних традицій місцевості, де розташоване підприємство.

3. Соціальної та професійно-кваліфікаційної структури трудового колективу.

4. Психологічної структури та наявності неформальних лідерів.

5. Ветеранів праці та пенсіонерів, які тривалий час працювали на підприємстві.

**8. Закрита кадрова політика це…**

1. Висунення на вакантні місця виключно членів власного трудового колективу.

2. Набір кандидатів без широкого оголошення та реклами за допомоги своїх працівників.

3. Комплектування так званих «закритих» підприємств або підрозділів.

4. Стратегія ліквідації та вивільнення персоналу в ситуації банкротства фірми.

5. Залучення кандидатів виключно зі сторонніх структур або пошук випускників професійних навчальних закладів.

**9. Балансовий метод планування чисельності персоналу це…**

1. Визначення кількості працюючих на основі нормативів, встановлених профільним міністерством.

2. Розрахунок потреб у заміщенні вакантних посад на основі розв’язання рівняння, де сторонами є потреба у кадрах та реальна наявність кадрів з урахуванням планового руху персоналу у поточний період часу.

3. Використання математико-статистичного методу розрахунку персоналу.

4. Метод поквартального розрахунку потреби у персоналу різних категорій на основі щомісячних звітів підрозділів підприємства.

5. Метод, який застосовувався у минулому на підприємствах радянського типу.

**10. Що не можна віднести до типових тем дослідних робіт в трудовому колективі?**

1. Електоральні настрої.

2. Плинність кадрів.

3. Стилі управління.

4. Мотиваційні фактори трудової діяльності.

5. Лояльність персоналу.

**11. Набір персоналу це…**

1. Процедура відбору найбільш достойних кандидатів для прийняття кінцевого рішення щодо їх долі.

2. Інформаційна кампанія по залученню широкого колу кандидатів, які бажають працювати в організації.

3. Реклама організації в засобах масової інформації.

4. Проведення «корпоративу» в колі тих, хто виявив відповідне бажання.

5. Визначення кадрового резерву шляхом відбору індивідів з якостями лідерів.

**12. Що не можна віднести безпосередньо до методів набору персоналу?**

1. Іміджева реклама.

2. Оргнабір.

3. Мережевий метод.

4. Тестування.

5. Оголошення конкурсу.

**13. Хедхантинг це…**

1. Набір персоналу в умовах дефіциту часу та ресурсів.

2. Визначення лідеру у процесі конкурсу на заміщення вакантної посади.

3. Цілеспрямоване «полювання» за потрібними спеціалістами з метою їх переходу у певну організацію.

4. Метод оцінки персоналу, який передбачає жорстку конкуренцію претендентів.

5. Полювання на кращу ідею з розвитку бізнесу.

**14. Що не можна вважати критерієм відбору кандидатів до вступу в організацію?**

1. Релігійність.

2. Компетенції.

3. Психологічні якості.

4. Девіантні нахили.

5. Розумові здібності.

**15. Що не можна вважати специфічним методом відбору кандидатів?**

1. Професійне тестування.

2. Атестація кадрів.

3. Психологічне тестування.

4. Структуроване інтерв’ю.

5. Аналіз документів кандидата.

**16. Що не можна вважати складовою методу аssessment centre?**

1. Самопрезентація.

2. Дискусія.

3. Імітаційні і ділові ігри.

4. Розв’язування кейсів.

5. Іміджева реклама.

**17. Що не можна вважати напрямом адаптації співробітників, що стали до праці в організації?**

1. Професійна адаптація.

2. Соціально-психологічна адаптація.

3. Політична адаптація.

4. Психофізіологічна адаптація.

5. Організаційна адаптація.

**18. Що не належить до супроводу ділової кар’єри з боку служби управління персоналом?**

1. Проведення атестацій персоналу.

2. Ведення особових документів, що відображають рух співробітника в організації.

3. Робота з кандидатом на вивільнення або звільнення.

4. Адміністрування ділової кар’єри (підготовка наказів тощо).

5. Прийняття управлінських рішень щодо призначення на посаду.

**19. Що не може бути підставою для звільнення працівника:**

1. Згода сторін.

2. Відсутність на робочому місці протягом робочого дня.

3. Призив до лав збройних сил.

4. Закінчення терміну контракту.

5. Заява про звільнення за власним бажанням.

**20. Вивільнення працівника це**

1. Усунення з посади через об’єктивні обставини, наприклад, структурну реорганізацію.

2. Звільнення з роботи за ініціативи адміністрації.

3. Звільнення з роботи за власним бажанням.

4. Надання тарифної відпустки.

5. Усунення від певних видів робіт, якщо особа не має спеціальних допусків або ліцензій.

**21. Що не можна віднести до позитивних стимулів?**

1. Натуральна оплата праці.

2. Штрафні санкції за невиконані зобов’язання.

3. «Тринадцята зарплата»

4. Занесення на дошку пошани.

5. Усна похвала з боку керівника.

**22. Що не можна розглядати як специфічний метод оцінювання персоналу?**

1. Структуроване есе керівника.

2. Метод критичного інциденту.

3. Самооцінка.

4. Метод 360 градусів.

5. Метод перехресного аналізу документів.

**23. В яких організаціях проведення атестації не є обов’язковою процедурою?**

1. В приватних банківських установах.

2. В поліцейських структурах

3. У військових організаціях.

4. В державних обласних адміністраціях.

5. В державних районних організаціях.

**24. Що не є функцією неформальних організацій?**

1. Неформальна підтримка членів групи.

2. Контроль за виконанням виробничих завдань.

3. Планування сумісних культурних заходів.

4. Задоволення потреби у спілкуванні та соціальних комунікаціях.

5. Солідарність членів групи.

**25. Що можна вважати позитивною стороною конфліктів в організаціях?**

1. Розмежування на «своїх» і «чужих».

2. Погіршення соціально-психологічного клімату.

3. Розвиток організації через вирішення конфлікту.

4. Поява неформальних лідерів, довкола яких гуртуються неформальні групи.

5. Вихід конфлікту за межі організації та залучення до конфлікту сторонніх осіб, ЗМІ або контролюючих органів.

**26. Який захід не стосується безпосередньо до розвитку корпоративної культури?**

1. Проведення спільного дозвілля членів організації.

2. Організація спортивних змаганнях.

3. Атестація персоналу.

4. Уведення кодексу правил поведінки членів організації.

5. Розробка атрибутики організації: прапору, символіки, уніформи тощо.

**27. Який напрям не стосується розвитку організаційної культури?**

1. Введення регламенту проведення ділових нарад.

2. Уведення загального режиму, який регламентує робочий день.

3. Виплата преміальних за підсумком року.

4. Установка в організації зручної системи внутрішнього зв’язку.

5. Наявність схем оповіщення співробітників в разі виникнення форс-мажору.

**28. В який історичний період виникла наука управління персоналом?**

1. З початком розвитку капіталізму в Європі.

2. Після першої світової війни.

3. На початку ХХ ст.

4. Після Другої світової війни.

5. В період першої промислової революції (XVIII-XIX ст.).

**29. В чому полягала сутність системи Тейлора?**

1. Уведення відрядно-преміальної системи оплати праці.

2. Навчання робітника оптимальним рухам і матеріальне стимулювання за підвищення продуктивності праці.

3. Проведення систематичної оцінки персоналу та просування кращих робітників.

4. Широке застосування нових форм реклами для набору персоналу.

5. Укладення колективних договорів поміж трудовим колективом та власником на основі концепції соціального партнерства.

**30. Хто з науковців вважається засновником адміністративного напрямку в науці управління персоналом?**

1. А. Файоль.

2. У. Тейлор.

3. А. Сен-Симон.

4. Т. Едісон.

5. Е. Мейо.

**2. Аналітичне завдання**

Назвіть основні функції служби управління персоналом і сформулюйте цілі відповідної діяльності НR-менеджерів.

**Укладач:** проф. Рущенко І.П.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Завідувач кафедри:** проф. Бурега В.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Міністерство освіти і науки України**

**Національний технічний університет**

**«Харківський політехнічний інститут»**

**КомплекснА контрольнА РОБОТА**

**Напрям підготовки 054 «Соціологія»**

**Дисципліна «Методика та методи роботи з персоналом»**

**ВАРІАНТ № 5**

**1. Тестові завдання**

**1. Своє відкриття Е. Мейо зробив завдяки…**

1. Виробничому експерименту.

2. Опитуванню робітників на підприємстві.

3. Експертному опитуванню із залученням менеджерів.

4. Теоретичній роботі.

5. Опрацюванню економічної статистики.

**2. В основі сучасної концепції управління людськими ресурсами покладено…**

1. Ідею соціального партнерства.

2. Теорію розвитку людського капіталу.

3. Систему Тейлора.

4. Теорію «Z» У.Оучі.

5. Доктрину людяних стосунків.

**3. Що не є інструментом діяльності суб’єктів управління в організаціях?**

1. Влада.

2. Методи управління.

3. Стиль управління.

4. Принципи управління.

5. Піраміда потреб.

**4. Лінійна організаційно-управлінська структура це…**

1. Розподіл управлінських повноважень згідно функцій та компетенцій менеджерів, які відповідають за різні напрями роботи.

2. Ієрархічна піраміда, що заснована на принципах єдиноначальства, концентрації влади на верхніх щаблях системи, відповідальності управлінців нижчих ланок та універсалізму функцій і компетенцій менеджерів одного рівня.

3. Перехресна система управління, коли існують кілька центрів управлінських рішень, а виконавці сприймають управлінські сигнали в залежності від виробничої ситуації та виду робіт.

4. Наявність відділень або філій на одній лінії управління та можливість для персоналу здійснювати горизонтальну мобільність всередині корпорації.

5. Мережева система управляння, коли велика фірма обслуговується або доповнюється низкою малих підприємств.

**5. Що не можна безпосередньо віднести до різновидів структури трудового колективу?**

1. Соціальна структура.

2. Професійна структура.

3. Психологічна структура.

4. Організаційна структура.

5. Політична структура.

**6. Соціальний паспорт підприємства містить вичерпну інформацію стосовно:**

1. Виробничих показників та продуктивності праці різних категорій працівників.

2. Дані стосовно соціального середовища, інфраструктури, культурних традицій місцевості, де розташоване підприємство.

3. Соціальної та професійно-кваліфікаційної структури трудового колективу.

4. Психологічної структури та наявності неформальних лідерів.

5. Ветеранів праці та пенсіонерів, які тривалий час працювали на підприємстві.

**7. Закрита кадрова політика це…**

1. Висунення на вакантні місця виключно членів власного трудового колективу.

2. Набір кандидатів без широкого оголошення та реклами за допомоги своїх працівників.

3. Комплектування так званих «закритих» підприємств або підрозділів.

4. Стратегія ліквідації та вивільнення персоналу в ситуації банкротства фірми.

5. Залучення кандидатів виключно зі сторонніх структур або пошук випускників професійних навчальних закладів.

**8. Балансовий метод планування чисельності персоналу це…**

1. Визначення кількості працюючих на основі нормативів, встановлених профільним міністерством.

2. Розрахунок потреб у заміщенні вакантних посад на основі розв’язання рівняння, де сторонами є потреба у кадрах та реальна наявність кадрів з урахуванням планового руху персоналу у поточний період часу.

3. Використання математико-статистичного методу розрахунку персоналу.

4. Метод поквартального розрахунку потреби у персоналу різних категорій на основі щомісячних звітів підрозділів підприємства.

5. Метод, який застосовувався у минулому на підприємствах радянського типу.

**9. Що не можна віднести до типових тем дослідних робіт в трудовому колективі?**

1. Електоральні настрої.

2. Плинність кадрів.

3. Стилі управління.

4. Мотиваційні фактори трудової діяльності.

5. Лояльність персоналу.

**10. Набір персоналу це…**

1. Процедура відбору найбільш достойних кандидатів для прийняття кінцевого рішення щодо їх долі.

2. Інформаційна кампанія по залученню широкого колу кандидатів, які бажають працювати в організації.

3. Реклама організації в засобах масової інформації.

4. Проведення «корпоративу» в колі тих, хто виявив відповідне бажання.

5. Визначення кадрового резерву шляхом відбору індивідів з якостями лідерів.

**11. Що не можна віднести безпосередньо до методів набору персоналу?**

1. Іміджева реклама.

2. Оргнабір.

3. Мережевий метод.

4. Тестування.

5. Оголошення конкурсу.

**12. Хедхантинг це…**

1. Набір персоналу в умовах дефіциту часу та ресурсів.

2. Визначення лідеру у процесі конкурсу на заміщення вакантної посади.

3. Цілеспрямоване «полювання» за потрібними спеціалістами з метою їх переходу у певну організацію.

4. Метод оцінки персоналу, який передбачає жорстку конкуренцію претендентів.

5. Полювання на кращу ідею з розвитку бізнесу.

**13. Що не можна вважати критерієм відбору кандидатів до вступу в організацію?**

1. Релігійність.

2. Компетенції.

3. Психологічні якості.

4. Девіантні нахили.

5. Розумові здібності.

**14. Що не можна вважати специфічним методом відбору кандидатів?**

1. Професійне тестування.

2. Атестація кадрів.

3. Психологічне тестування.

4. Структуроване інтерв’ю.

5. Аналіз документів кандидата.

**15. Що не можна вважати складовою методу аssessment centre?**

1. Самопрезентація.

2. Дискусія.

3. Імітаційні і ділові ігри.

4. Розв’язування кейсів.

5. Іміджева реклама.

**16. Що не можна вважати напрямом адаптації співробітників, що стали до праці в організації?**

1. Професійна адаптація.

2. Соціально-психологічна адаптація.

3. Політична адаптація.

4. Психофізіологічна адаптація.

5. Організаційна адаптація.

**17. Що не належить до супроводу ділової кар’єри з боку служби управління персоналом?**

1. Проведення атестацій персоналу.

2. Ведення особових документів, що відображають рух співробітника в організації.

3. Робота з кандидатом на вивільнення або звільнення.

4. Адміністрування ділової кар’єри (підготовка наказів тощо).

5. Прийняття управлінських рішень щодо призначення на посаду.

**18. Що не може бути підставою для звільнення працівника:**

1. Згода сторін.

2. Відсутність на робочому місці протягом робочого дня.

3. Призив до лав збройних сил.

4. Закінчення терміну контракту.

5. Заява про звільнення за власним бажанням.

**19. Вивільнення працівника це**

1. Усунення з посади через об’єктивні обставини, наприклад, структурну реорганізацію.

2. Звільнення з роботи за ініціативи адміністрації.

3. Звільнення з роботи за власним бажанням.

4. Надання тарифної відпустки.

5. Усунення від певних видів робіт, якщо особа не має спеціальних допусків або ліцензій.

**20. Що не можна віднести до позитивних стимулів?**

1. Натуральна оплата праці.

2. Штрафні санкції за невиконані зобов’язання.

3. «Тринадцята зарплата»

4. Занесення на дошку пошани.

5. Усна похвала з боку керівника.

**21. Що не можна розглядати як специфічний метод оцінювання персоналу?**

1. Структуроване есе керівника.

2. Метод критичного інциденту.

3. Самооцінка.

4. Метод 360 градусів.

5. Метод перехресного аналізу документів.

**22. В яких організаціях проведення атестації не є обов’язковою процедурою?**

1. В приватних банківських установах.

2. В поліцейських структурах

3. У військових організаціях.

4. В державних обласних адміністраціях.

5. В державних районних організаціях.

**23. Що не є функцією неформальних організацій?**

1. Неформальна підтримка членів групи.

2. Контроль за виконанням виробничих завдань.

3. Планування сумісних культурних заходів.

4. Задоволення потреби у спілкуванні та соціальних комунікаціях.

5. Солідарність членів групи.

**24. Що можна вважати позитивною стороною конфліктів в організаціях?**

1. Розмежування на «своїх» і «чужих».

2. Погіршення соціально-психологічного клімату.

3. Розвиток організації через вирішення конфлікту.

4. Поява неформальних лідерів, довкола яких гуртуються неформальні групи.

5. Вихід конфлікту за межі організації та залучення до конфлікту сторонніх осіб, ЗМІ або контролюючих органів.

**25. Який захід не стосується безпосередньо до розвитку корпоративної культури?**

1. Проведення спільного дозвілля членів організації.

2. Організація спортивних змаганнях.

3. Атестація персоналу.

4. Уведення кодексу правил поведінки членів організації.

5. Розробка атрибутики організації: прапору, символіки, уніформи тощо.

**26. Який напрям не стосується розвитку організаційної культури?**

1. Введення регламенту проведення ділових нарад.

2. Уведення загального режиму, який регламентує робочий день.

3. Виплата преміальних за підсумком року.

4. Установка в організації зручної системи внутрішнього зв’язку.

5. Наявність схем оповіщення співробітників в разі виникнення форс-мажору.

**27. В який історичний період виникла наука управління персоналом?**

1. З початком розвитку капіталізму в Європі.

2. Після першої світової війни.

3. На початку ХХ ст.

4. Після Другої світової війни.

5. В період першої промислової революції (XVIII-XIX ст.).

**28. В чому полягала сутність системи Тейлора?**

1. Уведення відрядно-преміальної системи оплати праці.

2. Навчання робітника оптимальним рухам і матеріальне стимулювання за підвищення продуктивності праці.

3. Проведення систематичної оцінки персоналу та просування кращих робітників.

4. Широке застосування нових форм реклами для набору персоналу.

5. Укладення колективних договорів поміж трудовим колективом та власником на основі концепції соціального партнерства.

**29. Хто з науковців вважається засновником адміністративного напрямку в науці управління персоналом?**

1. А. Файоль.

2. У. Тейлор.

3. А. Сен-Симон.

4. Т. Едісон.

5. Е. Мейо.

**30. Яке відкриття або теорія належить Елтону Мейо?**

1. Піраміда потреб людини.

2. Формулювання принципів управління людьми.

3. Зв'язок поміж оплатою праці і виробничими показниками.

4. Теорія «X» - «Y».

5. Існування неформальних груп та фактору психологічного стану робітника.

**2. Аналітичне завдання**

В чому полягає сутність розробки кадрової політики? Які існують різновиди кадрової політики та як вона впливає на роботу кадрових служб?

**Укладач:** проф. Рущенко І.П.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Завідувач кафедри:** проф. Бурега В.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Міністерство освіти і науки України**

**Національний технічний університет**

**«Харківський політехнічний інститут»**

**КомплекснА контрольнА РОБОТА**

**Напрям підготовки 054 «Соціологія»**

**Дисципліна «Методика та методи роботи з персоналом»**

**ВАРІАНТ № 6**

**1. Тестові завдання**

**1. В основі сучасної концепції управління людськими ресурсами покладено…**

1. Ідею соціального партнерства.

2. Теорію розвитку людського капіталу.

3. Систему Тейлора.

4. Теорію «Z» У.Оучі.

5. Доктрину людяних стосунків.

**2. Що не є інструментом діяльності суб’єктів управління в організаціях?**

1. Влада.

2. Методи управління.

3. Стиль управління.

4. Принципи управління.

5. Піраміда потреб.

**3. Лінійна організаційно-управлінська структура це…**

1. Розподіл управлінських повноважень згідно функцій та компетенцій менеджерів, які відповідають за різні напрями роботи.

2. Ієрархічна піраміда, що заснована на принципах єдиноначальства, концентрації влади на верхніх щаблях системи, відповідальності управлінців нижчих ланок та універсалізму функцій і компетенцій менеджерів одного рівня.

3. Перехресна система управління, коли існують кілька центрів управлінських рішень, а виконавці сприймають управлінські сигнали в залежності від виробничої ситуації та виду робіт.

4. Наявність відділень або філій на одній лінії управління та можливість для персоналу здійснювати горизонтальну мобільність всередині корпорації.

5. Мережева система управляння, коли велика фірма обслуговується або доповнюється низкою малих підприємств.

**4. Що не можна безпосередньо віднести до різновидів структури трудового колективу?**

1. Соціальна структура.

2. Професійна структура.

3. Психологічна структура.

4. Організаційна структура.

5. Політична структура.

**5. Соціальний паспорт підприємства містить вичерпну інформацію стосовно:**

1. Виробничих показників та продуктивності праці різних категорій працівників.

2. Дані стосовно соціального середовища, інфраструктури, культурних традицій місцевості, де розташоване підприємство.

3. Соціальної та професійно-кваліфікаційної структури трудового колективу.

4. Психологічної структури та наявності неформальних лідерів.

5. Ветеранів праці та пенсіонерів, які тривалий час працювали на підприємстві.

**6. Закрита кадрова політика це…**

1. Висунення на вакантні місця виключно членів власного трудового колективу.

2. Набір кандидатів без широкого оголошення та реклами за допомоги своїх працівників.

3. Комплектування так званих «закритих» підприємств або підрозділів.

4. Стратегія ліквідації та вивільнення персоналу в ситуації банкротства фірми.

5. Залучення кандидатів виключно зі сторонніх структур або пошук випускників професійних навчальних закладів.

**7. Балансовий метод планування чисельності персоналу це…**

1. Визначення кількості працюючих на основі нормативів, встановлених профільним міністерством.

2. Розрахунок потреб у заміщенні вакантних посад на основі розв’язання рівняння, де сторонами є потреба у кадрах та реальна наявність кадрів з урахуванням планового руху персоналу у поточний період часу.

3. Використання математико-статистичного методу розрахунку персоналу.

4. Метод поквартального розрахунку потреби у персоналу різних категорій на основі щомісячних звітів підрозділів підприємства.

5. Метод, який застосовувався у минулому на підприємствах радянського типу.

**8. Що не можна віднести до типових тем дослідних робіт в трудовому колективі?**

1. Електоральні настрої.

2. Плинність кадрів.

3. Стилі управління.

4. Мотиваційні фактори трудової діяльності.

5. Лояльність персоналу.

**9. Набір персоналу це…**

1. Процедура відбору найбільш достойних кандидатів для прийняття кінцевого рішення щодо їх долі.

2. Інформаційна кампанія по залученню широкого колу кандидатів, які бажають працювати в організації.

3. Реклама організації в засобах масової інформації.

4. Проведення «корпоративу» в колі тих, хто виявив відповідне бажання.

5. Визначення кадрового резерву шляхом відбору індивідів з якостями лідерів.

**10. Що не можна віднести безпосередньо до методів набору персоналу?**

1. Іміджева реклама.

2. Оргнабір.

3. Мережевий метод.

4. Тестування.

5. Оголошення конкурсу.

**11. Хедхантинг це…**

1. Набір персоналу в умовах дефіциту часу та ресурсів.

2. Визначення лідеру у процесі конкурсу на заміщення вакантної посади.

3. Цілеспрямоване «полювання» за потрібними спеціалістами з метою їх переходу у певну організацію.

4. Метод оцінки персоналу, який передбачає жорстку конкуренцію претендентів.

5. Полювання на кращу ідею з розвитку бізнесу.

**12. Що не можна вважати критерієм відбору кандидатів до вступу в організацію?**

1. Релігійність.

2. Компетенції.

3. Психологічні якості.

4. Девіантні нахили.

5. Розумові здібності.

**13. Що не можна вважати специфічним методом відбору кандидатів?**

1. Професійне тестування.

2. Атестація кадрів.

3. Психологічне тестування.

4. Структуроване інтерв’ю.

5. Аналіз документів кандидата.

**14. Що не можна вважати складовою методу аssessment centre?**

1. Самопрезентація.

2. Дискусія.

3. Імітаційні і ділові ігри.

4. Розв’язування кейсів.

5. Іміджева реклама.

**15. Що не можна вважати напрямом адаптації співробітників, що стали до праці в організації?**

1. Професійна адаптація.

2. Соціально-психологічна адаптація.

3. Політична адаптація.

4. Психофізіологічна адаптація.

5. Організаційна адаптація.

**16. Що не належить до супроводу ділової кар’єри з боку служби управління персоналом?**

1. Проведення атестацій персоналу.

2. Ведення особових документів, що відображають рух співробітника в організації.

3. Робота з кандидатом на вивільнення або звільнення.

4. Адміністрування ділової кар’єри (підготовка наказів тощо).

5. Прийняття управлінських рішень щодо призначення на посаду.

**17. Що не може бути підставою для звільнення працівника:**

1. Згода сторін.

2. Відсутність на робочому місці протягом робочого дня.

3. Призив до лав збройних сил.

4. Закінчення терміну контракту.

5. Заява про звільнення за власним бажанням.

**18. Вивільнення працівника це**

1. Усунення з посади через об’єктивні обставини, наприклад, структурну реорганізацію.

2. Звільнення з роботи за ініціативи адміністрації.

3. Звільнення з роботи за власним бажанням.

4. Надання тарифної відпустки.

5. Усунення від певних видів робіт, якщо особа не має спеціальних допусків або ліцензій.

**19. Що не можна віднести до позитивних стимулів?**

1. Натуральна оплата праці.

2. Штрафні санкції за невиконані зобов’язання.

3. «Тринадцята зарплата»

4. Занесення на дошку пошани.

5. Усна похвала з боку керівника.

**20. Що не можна розглядати як специфічний метод оцінювання персоналу?**

1. Структуроване есе керівника.

2. Метод критичного інциденту.

3. Самооцінка.

4. Метод 360 градусів.

5. Метод перехресного аналізу документів.

**21. В яких організаціях проведення атестації не є обов’язковою процедурою?**

1. В приватних банківських установах.

2. В поліцейських структурах

3. У військових організаціях.

4. В державних обласних адміністраціях.

5. В державних районних організаціях.

**22. Що не є функцією неформальних організацій?**

1. Неформальна підтримка членів групи.

2. Контроль за виконанням виробничих завдань.

3. Планування сумісних культурних заходів.

4. Задоволення потреби у спілкуванні та соціальних комунікаціях.

5. Солідарність членів групи.

**23. Що можна вважати позитивною стороною конфліктів в організаціях?**

1. Розмежування на «своїх» і «чужих».

2. Погіршення соціально-психологічного клімату.

3. Розвиток організації через вирішення конфлікту.

4. Поява неформальних лідерів, довкола яких гуртуються неформальні групи.

5. Вихід конфлікту за межі організації та залучення до конфлікту сторонніх осіб, ЗМІ або контролюючих органів.

**24. Який захід не стосується безпосередньо до розвитку корпоративної культури?**

1. Проведення спільного дозвілля членів організації.

2. Організація спортивних змаганнях.

3. Атестація персоналу.

4. Уведення кодексу правил поведінки членів організації.

5. Розробка атрибутики організації: прапору, символіки, уніформи тощо.

**25. Який напрям не стосується розвитку організаційної культури?**

1. Введення регламенту проведення ділових нарад.

2. Уведення загального режиму, який регламентує робочий день.

3. Виплата преміальних за підсумком року.

4. Установка в організації зручної системи внутрішнього зв’язку.

5. Наявність схем оповіщення співробітників в разі виникнення форс-мажору.

**26. В який історичний період виникла наука управління персоналом?**

1. З початком розвитку капіталізму в Європі.

2. Після першої світової війни.

3. На початку ХХ ст.

4. Після Другої світової війни.

5. В період першої промислової революції (XVIII-XIX ст.).

**27. В чому полягала сутність системи Тейлора?**

1. Уведення відрядно-преміальної системи оплати праці.

2. Навчання робітника оптимальним рухам і матеріальне стимулювання за підвищення продуктивності праці.

3. Проведення систематичної оцінки персоналу та просування кращих робітників.

4. Широке застосування нових форм реклами для набору персоналу.

5. Укладення колективних договорів поміж трудовим колективом та власником на основі концепції соціального партнерства.

**28. Хто з науковців вважається засновником адміністративного напрямку в науці управління персоналом?**

1. А. Файоль.

2. У. Тейлор.

3. А. Сен-Симон.

4. Т. Едісон.

5. Е. Мейо.

**29. Яке відкриття або теорія належить Елтону Мейо?**

1. Піраміда потреб людини.

2. Формулювання принципів управління людьми.

3. Зв'язок поміж оплатою праці і виробничими показниками.

4. Теорія «X» - «Y».

5. Існування неформальних груп та фактору психологічного стану робітника.

**30. Своє відкриття Е. Мейо зробив завдяки…**

1. Виробничому експерименту.

2. Опитуванню робітників на підприємстві.

3. Експертному опитуванню із залученням менеджерів.

4. Теоретичній роботі.

5. Опрацюванню економічної статистики.

**2. Аналітичне завдання**

Опишіть основні методи визначення чисельності персоналу організації на поточний плановий період.

**Укладач:** проф. Рущенко І.П.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Завідувач кафедри:** проф. Бурега В.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Міністерство освіти і науки України**

**Національний технічний університет**

**«Харківський політехнічний інститут»**

**КомплекснА контрольнА РОБОТА**

**Напрям підготовки 054 «Соціологія»**

**Дисципліна «Методика та методи роботи з персоналом»**

**ВАРІАНТ № 7**

**1. Тестові завдання**

**1. Що не є інструментом діяльності суб’єктів управління в організаціях?**

1. Влада.

2. Методи управління.

3. Стиль управління.

4. Принципи управління.

5. Піраміда потреб.

**2. Лінійна організаційно-управлінська структура це…**

1. Розподіл управлінських повноважень згідно функцій та компетенцій менеджерів, які відповідають за різні напрями роботи.

2. Ієрархічна піраміда, що заснована на принципах єдиноначальства, концентрації влади на верхніх щаблях системи, відповідальності управлінців нижчих ланок та універсалізму функцій і компетенцій менеджерів одного рівня.

3. Перехресна система управління, коли існують кілька центрів управлінських рішень, а виконавці сприймають управлінські сигнали в залежності від виробничої ситуації та виду робіт.

4. Наявність відділень або філій на одній лінії управління та можливість для персоналу здійснювати горизонтальну мобільність всередині корпорації.

5. Мережева система управляння, коли велика фірма обслуговується або доповнюється низкою малих підприємств.

**3. Що не можна безпосередньо віднести до різновидів структури трудового колективу?**

1. Соціальна структура.

2. Професійна структура.

3. Психологічна структура.

4. Організаційна структура.

5. Політична структура.

**4. Соціальний паспорт підприємства містить вичерпну інформацію стосовно:**

1. Виробничих показників та продуктивності праці різних категорій працівників.

2. Дані стосовно соціального середовища, інфраструктури, культурних традицій місцевості, де розташоване підприємство.

3. Соціальної та професійно-кваліфікаційної структури трудового колективу.

4. Психологічної структури та наявності неформальних лідерів.

5. Ветеранів праці та пенсіонерів, які тривалий час працювали на підприємстві.

**5. Закрита кадрова політика це…**

1. Висунення на вакантні місця виключно членів власного трудового колективу.

2. Набір кандидатів без широкого оголошення та реклами за допомоги своїх працівників.

3. Комплектування так званих «закритих» підприємств або підрозділів.

4. Стратегія ліквідації та вивільнення персоналу в ситуації банкротства фірми.

5. Залучення кандидатів виключно зі сторонніх структур або пошук випускників професійних навчальних закладів.

**6. Балансовий метод планування чисельності персоналу це…**

1. Визначення кількості працюючих на основі нормативів, встановлених профільним міністерством.

2. Розрахунок потреб у заміщенні вакантних посад на основі розв’язання рівняння, де сторонами є потреба у кадрах та реальна наявність кадрів з урахуванням планового руху персоналу у поточний період часу.

3. Використання математико-статистичного методу розрахунку персоналу.

4. Метод поквартального розрахунку потреби у персоналу різних категорій на основі щомісячних звітів підрозділів підприємства.

5. Метод, який застосовувався у минулому на підприємствах радянського типу.

**7. Що не можна віднести до типових тем дослідних робіт в трудовому колективі?**

1. Електоральні настрої.

2. Плинність кадрів.

3. Стилі управління.

4. Мотиваційні фактори трудової діяльності.

5. Лояльність персоналу.

**8. Набір персоналу це…**

1. Процедура відбору найбільш достойних кандидатів для прийняття кінцевого рішення щодо їх долі.

2. Інформаційна кампанія по залученню широкого колу кандидатів, які бажають працювати в організації.

3. Реклама організації в засобах масової інформації.

4. Проведення «корпоративу» в колі тих, хто виявив відповідне бажання.

5. Визначення кадрового резерву шляхом відбору індивідів з якостями лідерів.

**9. Що не можна віднести безпосередньо до методів набору персоналу?**

1. Іміджева реклама.

2. Оргнабір.

3. Мережевий метод.

4. Тестування.

5. Оголошення конкурсу.

**10. Хедхантинг це…**

1. Набір персоналу в умовах дефіциту часу та ресурсів.

2. Визначення лідеру у процесі конкурсу на заміщення вакантної посади.

3. Цілеспрямоване «полювання» за потрібними спеціалістами з метою їх переходу у певну організацію.

4. Метод оцінки персоналу, який передбачає жорстку конкуренцію претендентів.

5. Полювання на кращу ідею з розвитку бізнесу.

**11. Що не можна вважати критерієм відбору кандидатів до вступу в організацію?**

1. Релігійність.

2. Компетенції.

3. Психологічні якості.

4. Девіантні нахили.

5. Розумові здібності.

**12. Що не можна вважати специфічним методом відбору кандидатів?**

1. Професійне тестування.

2. Атестація кадрів.

3. Психологічне тестування.

4. Структуроване інтерв’ю.

5. Аналіз документів кандидата.

**13. Що не можна вважати складовою методу аssessment centre?**

1. Самопрезентація.

2. Дискусія.

3. Імітаційні і ділові ігри.

4. Розв’язування кейсів.

5. Іміджева реклама.

**14. Що не можна вважати напрямом адаптації співробітників, що стали до праці в організації?**

1. Професійна адаптація.

2. Соціально-психологічна адаптація.

3. Політична адаптація.

4. Психофізіологічна адаптація.

5. Організаційна адаптація.

**15. Що не належить до супроводу ділової кар’єри з боку служби управління персоналом?**

1. Проведення атестацій персоналу.

2. Ведення особових документів, що відображають рух співробітника в організації.

3. Робота з кандидатом на вивільнення або звільнення.

4. Адміністрування ділової кар’єри (підготовка наказів тощо).

5. Прийняття управлінських рішень щодо призначення на посаду.

**16. Що не може бути підставою для звільнення працівника:**

1. Згода сторін.

2. Відсутність на робочому місці протягом робочого дня.

3. Призив до лав збройних сил.

4. Закінчення терміну контракту.

5. Заява про звільнення за власним бажанням.

**17. Вивільнення працівника це**

1. Усунення з посади через об’єктивні обставини, наприклад, структурну реорганізацію.

2. Звільнення з роботи за ініціативи адміністрації.

3. Звільнення з роботи за власним бажанням.

4. Надання тарифної відпустки.

5. Усунення від певних видів робіт, якщо особа не має спеціальних допусків або ліцензій.

**18. Що не можна віднести до позитивних стимулів?**

1. Натуральна оплата праці.

2. Штрафні санкції за невиконані зобов’язання.

3. «Тринадцята зарплата»

4. Занесення на дошку пошани.

5. Усна похвала з боку керівника.

**19. Що не можна розглядати як специфічний метод оцінювання персоналу?**

1. Структуроване есе керівника.

2. Метод критичного інциденту.

3. Самооцінка.

4. Метод 360 градусів.

5. Метод перехресного аналізу документів.

**20. В яких організаціях проведення атестації не є обов’язковою процедурою?**

1. В приватних банківських установах.

2. В поліцейських структурах

3. У військових організаціях.

4. В державних обласних адміністраціях.

5. В державних районних організаціях.

**21. Що не є функцією неформальних організацій?**

1. Неформальна підтримка членів групи.

2. Контроль за виконанням виробничих завдань.

3. Планування сумісних культурних заходів.

4. Задоволення потреби у спілкуванні та соціальних комунікаціях.

5. Солідарність членів групи.

**22. Що можна вважати позитивною стороною конфліктів в організаціях?**

1. Розмежування на «своїх» і «чужих».

2. Погіршення соціально-психологічного клімату.

3. Розвиток організації через вирішення конфлікту.

4. Поява неформальних лідерів, довкола яких гуртуються неформальні групи.

5. Вихід конфлікту за межі організації та залучення до конфлікту сторонніх осіб, ЗМІ або контролюючих органів.

**23. Який захід не стосується безпосередньо до розвитку корпоративної культури?**

1. Проведення спільного дозвілля членів організації.

2. Організація спортивних змаганнях.

3. Атестація персоналу.

4. Уведення кодексу правил поведінки членів організації.

5. Розробка атрибутики організації: прапору, символіки, уніформи тощо.

**24. Який напрям не стосується розвитку організаційної культури?**

1. Введення регламенту проведення ділових нарад.

2. Уведення загального режиму, який регламентує робочий день.

3. Виплата преміальних за підсумком року.

4. Установка в організації зручної системи внутрішнього зв’язку.

5. Наявність схем оповіщення співробітників в разі виникнення форс-мажору.

**25. В який історичний період виникла наука управління персоналом?**

1. З початком розвитку капіталізму в Європі.

2. Після першої світової війни.

3. На початку ХХ ст.

4. Після Другої світової війни.

5. В період першої промислової революції (XVIII-XIX ст.).

**26. В чому полягала сутність системи Тейлора?**

1. Уведення відрядно-преміальної системи оплати праці.

2. Навчання робітника оптимальним рухам і матеріальне стимулювання за підвищення продуктивності праці.

3. Проведення систематичної оцінки персоналу та просування кращих робітників.

4. Широке застосування нових форм реклами для набору персоналу.

5. Укладення колективних договорів поміж трудовим колективом та власником на основі концепції соціального партнерства.

**27. Хто з науковців вважається засновником адміністративного напрямку в науці управління персоналом?**

1. А. Файоль.

2. У. Тейлор.

3. А. Сен-Симон.

4. Т. Едісон.

5. Е. Мейо.

**28. Яке відкриття або теорія належить Елтону Мейо?**

1. Піраміда потреб людини.

2. Формулювання принципів управління людьми.

3. Зв'язок поміж оплатою праці і виробничими показниками.

4. Теорія «X» - «Y».

5. Існування неформальних груп та фактору психологічного стану робітника.

**29. Своє відкриття Е. Мейо зробив завдяки…**

1. Виробничому експерименту.

2. Опитуванню робітників на підприємстві.

3. Експертному опитуванню із залученням менеджерів.

4. Теоретичній роботі.

5. Опрацюванню економічної статистики.

**30. В основі сучасної концепції управління людськими ресурсами покладено…**

1. Ідею соціального партнерства.

2. Теорію розвитку людського капіталу.

3. Систему Тейлора.

4. Теорію «Z» У.Оучі.

5. Доктрину людяних стосунків.

**2. Аналітичне завдання**

З якою метою проводиться професіографічний аналіз і яким чином використовуються професіограми у практиці НR-менеджерів?

**Укладач:** проф. Рущенко І.П.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Завідувач кафедри:** проф. Бурега В.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Міністерство освіти і науки України**

**Національний технічний університет**

**«Харківський політехнічний інститут»**

**КомплекснА контрольнА РОБОТА**

**Напрям підготовки 054 «Соціологія»**

**Дисципліна «Методика та методи роботи з персоналом»**

**ВАРІАНТ № 8**

**1. Тестові завдання**

**1. Лінійна організаційно-управлінська структура це…**

1. Розподіл управлінських повноважень згідно функцій та компетенцій менеджерів, які відповідають за різні напрями роботи.

2. Ієрархічна піраміда, що заснована на принципах єдиноначальства, концентрації влади на верхніх щаблях системи, відповідальності управлінців нижчих ланок та універсалізму функцій і компетенцій менеджерів одного рівня.

3. Перехресна система управління, коли існують кілька центрів управлінських рішень, а виконавці сприймають управлінські сигнали в залежності від виробничої ситуації та виду робіт.

4. Наявність відділень або філій на одній лінії управління та можливість для персоналу здійснювати горизонтальну мобільність всередині корпорації.

5. Мережева система управляння, коли велика фірма обслуговується або доповнюється низкою малих підприємств.

**2. Що не можна безпосередньо віднести до різновидів структури трудового колективу?**

1. Соціальна структура.

2. Професійна структура.

3. Психологічна структура.

4. Організаційна структура.

5. Політична структура.

**3. Соціальний паспорт підприємства містить вичерпну інформацію стосовно:**

1. Виробничих показників та продуктивності праці різних категорій працівників.

2. Дані стосовно соціального середовища, інфраструктури, культурних традицій місцевості, де розташоване підприємство.

3. Соціальної та професійно-кваліфікаційної структури трудового колективу.

4. Психологічної структури та наявності неформальних лідерів.

5. Ветеранів праці та пенсіонерів, які тривалий час працювали на підприємстві.

**4. Закрита кадрова політика це…**

1. Висунення на вакантні місця виключно членів власного трудового колективу.

2. Набір кандидатів без широкого оголошення та реклами за допомоги своїх працівників.

3. Комплектування так званих «закритих» підприємств або підрозділів.

4. Стратегія ліквідації та вивільнення персоналу в ситуації банкротства фірми.

5. Залучення кандидатів виключно зі сторонніх структур або пошук випускників професійних навчальних закладів.

**5. Балансовий метод планування чисельності персоналу це…**

1. Визначення кількості працюючих на основі нормативів, встановлених профільним міністерством.

2. Розрахунок потреб у заміщенні вакантних посад на основі розв’язання рівняння, де сторонами є потреба у кадрах та реальна наявність кадрів з урахуванням планового руху персоналу у поточний період часу.

3. Використання математико-статистичного методу розрахунку персоналу.

4. Метод поквартального розрахунку потреби у персоналу різних категорій на основі щомісячних звітів підрозділів підприємства.

5. Метод, який застосовувався у минулому на підприємствах радянського типу.

**6. Що не можна віднести до типових тем дослідних робіт в трудовому колективі?**

1. Електоральні настрої.

2. Плинність кадрів.

3. Стилі управління.

4. Мотиваційні фактори трудової діяльності.

5. Лояльність персоналу.

**7. Набір персоналу це…**

1. Процедура відбору найбільш достойних кандидатів для прийняття кінцевого рішення щодо їх долі.

2. Інформаційна кампанія по залученню широкого колу кандидатів, які бажають працювати в організації.

3. Реклама організації в засобах масової інформації.

4. Проведення «корпоративу» в колі тих, хто виявив відповідне бажання.

5. Визначення кадрового резерву шляхом відбору індивідів з якостями лідерів.

**8. Що не можна віднести безпосередньо до методів набору персоналу?**

1. Іміджева реклама.

2. Оргнабір.

3. Мережевий метод.

4. Тестування.

5. Оголошення конкурсу.

**9. Хедхантинг це…**

1. Набір персоналу в умовах дефіциту часу та ресурсів.

2. Визначення лідеру у процесі конкурсу на заміщення вакантної посади.

3. Цілеспрямоване «полювання» за потрібними спеціалістами з метою їх переходу у певну організацію.

4. Метод оцінки персоналу, який передбачає жорстку конкуренцію претендентів.

5. Полювання на кращу ідею з розвитку бізнесу.

**10. Що не можна вважати критерієм відбору кандидатів до вступу в організацію?**

1. Релігійність.

2. Компетенції.

3. Психологічні якості.

4. Девіантні нахили.

5. Розумові здібності.

**11. Що не можна вважати специфічним методом відбору кандидатів?**

1. Професійне тестування.

2. Атестація кадрів.

3. Психологічне тестування.

4. Структуроване інтерв’ю.

5. Аналіз документів кандидата.

**12. Що не можна вважати складовою методу аssessment centre?**

1. Самопрезентація.

2. Дискусія.

3. Імітаційні і ділові ігри.

4. Розв’язування кейсів.

5. Іміджева реклама.

**13. Що не можна вважати напрямом адаптації співробітників, що стали до праці в організації?**

1. Професійна адаптація.

2. Соціально-психологічна адаптація.

3. Політична адаптація.

4. Психофізіологічна адаптація.

5. Організаційна адаптація.

**14. Що не належить до супроводу ділової кар’єри з боку служби управління персоналом?**

1. Проведення атестацій персоналу.

2. Ведення особових документів, що відображають рух співробітника в організації.

3. Робота з кандидатом на вивільнення або звільнення.

4. Адміністрування ділової кар’єри (підготовка наказів тощо).

5. Прийняття управлінських рішень щодо призначення на посаду.

**15. Що не може бути підставою для звільнення працівника:**

1. Згода сторін.

2. Відсутність на робочому місці протягом робочого дня.

3. Призив до лав збройних сил.

4. Закінчення терміну контракту.

5. Заява про звільнення за власним бажанням.

**16. Вивільнення працівника це**

1. Усунення з посади через об’єктивні обставини, наприклад, структурну реорганізацію.

2. Звільнення з роботи за ініціативи адміністрації.

3. Звільнення з роботи за власним бажанням.

4. Надання тарифної відпустки.

5. Усунення від певних видів робіт, якщо особа не має спеціальних допусків або ліцензій.

**17. Що не можна віднести до позитивних стимулів?**

1. Натуральна оплата праці.

2. Штрафні санкції за невиконані зобов’язання.

3. «Тринадцята зарплата»

4. Занесення на дошку пошани.

5. Усна похвала з боку керівника.

**18. Що не можна розглядати як специфічний метод оцінювання персоналу?**

1. Структуроване есе керівника.

2. Метод критичного інциденту.

3. Самооцінка.

4. Метод 360 градусів.

5. Метод перехресного аналізу документів.

**19. В яких організаціях проведення атестації не є обов’язковою процедурою?**

1. В приватних банківських установах.

2. В поліцейських структурах

3. У військових організаціях.

4. В державних обласних адміністраціях.

5. В державних районних організаціях.

**20. Що не є функцією неформальних організацій?**

1. Неформальна підтримка членів групи.

2. Контроль за виконанням виробничих завдань.

3. Планування сумісних культурних заходів.

4. Задоволення потреби у спілкуванні та соціальних комунікаціях.

5. Солідарність членів групи.

**21. Що можна вважати позитивною стороною конфліктів в організаціях?**

1. Розмежування на «своїх» і «чужих».

2. Погіршення соціально-психологічного клімату.

3. Розвиток організації через вирішення конфлікту.

4. Поява неформальних лідерів, довкола яких гуртуються неформальні групи.

5. Вихід конфлікту за межі організації та залучення до конфлікту сторонніх осіб, ЗМІ або контролюючих органів.

**22. Який захід не стосується безпосередньо до розвитку корпоративної культури?**

1. Проведення спільного дозвілля членів організації.

2. Організація спортивних змаганнях.

3. Атестація персоналу.

4. Уведення кодексу правил поведінки членів організації.

5. Розробка атрибутики організації: прапору, символіки, уніформи тощо.

**23. Який напрям не стосується розвитку організаційної культури?**

1. Введення регламенту проведення ділових нарад.

2. Уведення загального режиму, який регламентує робочий день.

3. Виплата преміальних за підсумком року.

4. Установка в організації зручної системи внутрішнього зв’язку.

5. Наявність схем оповіщення співробітників в разі виникнення форс-мажору.

**24. В який історичний період виникла наука управління персоналом?**

1. З початком розвитку капіталізму в Європі.

2. Після першої світової війни.

3. На початку ХХ ст.

4. Після Другої світової війни.

5. В період першої промислової революції (XVIII-XIX ст.).

**25. В чому полягала сутність системи Тейлора?**

1. Уведення відрядно-преміальної системи оплати праці.

2. Навчання робітника оптимальним рухам і матеріальне стимулювання за підвищення продуктивності праці.

3. Проведення систематичної оцінки персоналу та просування кращих робітників.

4. Широке застосування нових форм реклами для набору персоналу.

5. Укладення колективних договорів поміж трудовим колективом та власником на основі концепції соціального партнерства.

**26. Хто з науковців вважається засновником адміністративного напрямку в науці управління персоналом?**

1. А. Файоль.

2. У. Тейлор.

3. А. Сен-Симон.

4. Т. Едісон.

5. Е. Мейо.

**27. Яке відкриття або теорія належить Елтону Мейо?**

1. Піраміда потреб людини.

2. Формулювання принципів управління людьми.

3. Зв'язок поміж оплатою праці і виробничими показниками.

4. Теорія «X» - «Y».

5. Існування неформальних груп та фактору психологічного стану робітника.

**28. Своє відкриття Е. Мейо зробив завдяки…**

1. Виробничому експерименту.

2. Опитуванню робітників на підприємстві.

3. Експертному опитуванню із залученням менеджерів.

4. Теоретичній роботі.

5. Опрацюванню економічної статистики.

**29. В основі сучасної концепції управління людськими ресурсами покладено…**

1. Ідею соціального партнерства.

2. Теорію розвитку людського капіталу.

3. Систему Тейлора.

4. Теорію «Z» У.Оучі.

5. Доктрину людяних стосунків.

**30. Що не є інструментом діяльності суб’єктів управління в організаціях?**

1. Влада.

2. Методи управління.

3. Стиль управління.

4. Принципи управління.

5. Піраміда потреб.

**2. Аналітичне завдання**

Охарактеризуйте стисло основні методи набору персоналу.

**Укладач:** проф. Рущенко І.П.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Завідувач кафедри:** проф. Бурега В.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Міністерство освіти і науки України**

**Національний технічний університет**

**«Харківський політехнічний інститут»**

**КомплекснА контрольнА РОБОТА**

**Напрям підготовки 054 «Соціологія»**

**Дисципліна «Методика та методи роботи з персоналом»**

**ВАРІАНТ № 9**

**1. Тестові завдання**

**1. Що не можна безпосередньо віднести до різновидів структури трудового колективу?**

1. Соціальна структура.

2. Професійна структура.

3. Психологічна структура.

4. Організаційна структура.

5. Політична структура.

**2. Соціальний паспорт підприємства містить вичерпну інформацію стосовно:**

1. Виробничих показників та продуктивності праці різних категорій працівників.

2. Дані стосовно соціального середовища, інфраструктури, культурних традицій місцевості, де розташоване підприємство.

3. Соціальної та професійно-кваліфікаційної структури трудового колективу.

4. Психологічної структури та наявності неформальних лідерів.

5. Ветеранів праці та пенсіонерів, які тривалий час працювали на підприємстві.

**3. Закрита кадрова політика це…**

1. Висунення на вакантні місця виключно членів власного трудового колективу.

2. Набір кандидатів без широкого оголошення та реклами за допомоги своїх працівників.

3. Комплектування так званих «закритих» підприємств або підрозділів.

4. Стратегія ліквідації та вивільнення персоналу в ситуації банкротства фірми.

5. Залучення кандидатів виключно зі сторонніх структур або пошук випускників професійних навчальних закладів.

**4. Балансовий метод планування чисельності персоналу це…**

1. Визначення кількості працюючих на основі нормативів, встановлених профільним міністерством.

2. Розрахунок потреб у заміщенні вакантних посад на основі розв’язання рівняння, де сторонами є потреба у кадрах та реальна наявність кадрів з урахуванням планового руху персоналу у поточний період часу.

3. Використання математико-статистичного методу розрахунку персоналу.

4. Метод поквартального розрахунку потреби у персоналу різних категорій на основі щомісячних звітів підрозділів підприємства.

5. Метод, який застосовувався у минулому на підприємствах радянського типу.

**5. Що не можна віднести до типових тем дослідних робіт в трудовому колективі?**

1. Електоральні настрої.

2. Плинність кадрів.

3. Стилі управління.

4. Мотиваційні фактори трудової діяльності.

5. Лояльність персоналу.

**6. Набір персоналу це…**

1. Процедура відбору найбільш достойних кандидатів для прийняття кінцевого рішення щодо їх долі.

2. Інформаційна кампанія по залученню широкого колу кандидатів, які бажають працювати в організації.

3. Реклама організації в засобах масової інформації.

4. Проведення «корпоративу» в колі тих, хто виявив відповідне бажання.

5. Визначення кадрового резерву шляхом відбору індивідів з якостями лідерів.

**7. Що не можна віднести безпосередньо до методів набору персоналу?**

1. Іміджева реклама.

2. Оргнабір.

3. Мережевий метод.

4. Тестування.

5. Оголошення конкурсу.

**8. Хедхантинг це…**

1. Набір персоналу в умовах дефіциту часу та ресурсів.

2. Визначення лідеру у процесі конкурсу на заміщення вакантної посади.

3. Цілеспрямоване «полювання» за потрібними спеціалістами з метою їх переходу у певну організацію.

4. Метод оцінки персоналу, який передбачає жорстку конкуренцію претендентів.

5. Полювання на кращу ідею з розвитку бізнесу.

**9. Що не можна вважати критерієм відбору кандидатів до вступу в організацію?**

1. Релігійність.

2. Компетенції.

3. Психологічні якості.

4. Девіантні нахили.

5. Розумові здібності.

**10. Що не можна вважати специфічним методом відбору кандидатів?**

1. Професійне тестування.

2. Атестація кадрів.

3. Психологічне тестування.

4. Структуроване інтерв’ю.

5. Аналіз документів кандидата.

**11. Що не можна вважати складовою методу аssessment centre?**

1. Самопрезентація.

2. Дискусія.

3. Імітаційні і ділові ігри.

4. Розв’язування кейсів.

5. Іміджева реклама.

**12. Що не можна вважати напрямом адаптації співробітників, що стали до праці в організації?**

1. Професійна адаптація.

2. Соціально-психологічна адаптація.

3. Політична адаптація.

4. Психофізіологічна адаптація.

5. Організаційна адаптація.

**13. Що не належить до супроводу ділової кар’єри з боку служби управління персоналом?**

1. Проведення атестацій персоналу.

2. Ведення особових документів, що відображають рух співробітника в організації.

3. Робота з кандидатом на вивільнення або звільнення.

4. Адміністрування ділової кар’єри (підготовка наказів тощо).

5. Прийняття управлінських рішень щодо призначення на посаду.

**14. Що не може бути підставою для звільнення працівника:**

1. Згода сторін.

2. Відсутність на робочому місці протягом робочого дня.

3. Призив до лав збройних сил.

4. Закінчення терміну контракту.

5. Заява про звільнення за власним бажанням.

**15. Вивільнення працівника це**

1. Усунення з посади через об’єктивні обставини, наприклад, структурну реорганізацію.

2. Звільнення з роботи за ініціативи адміністрації.

3. Звільнення з роботи за власним бажанням.

4. Надання тарифної відпустки.

5. Усунення від певних видів робіт, якщо особа не має спеціальних допусків або ліцензій.

**16. Що не можна віднести до позитивних стимулів?**

1. Натуральна оплата праці.

2. Штрафні санкції за невиконані зобов’язання.

3. «Тринадцята зарплата»

4. Занесення на дошку пошани.

5. Усна похвала з боку керівника.

**17. Що не можна розглядати як специфічний метод оцінювання персоналу?**

1. Структуроване есе керівника.

2. Метод критичного інциденту.

3. Самооцінка.

4. Метод 360 градусів.

5. Метод перехресного аналізу документів.

**18. В яких організаціях проведення атестації не є обов’язковою процедурою?**

1. В приватних банківських установах.

2. В поліцейських структурах

3. У військових організаціях.

4. В державних обласних адміністраціях.

5. В державних районних організаціях.

**19. Що не є функцією неформальних організацій?**

1. Неформальна підтримка членів групи.

2. Контроль за виконанням виробничих завдань.

3. Планування сумісних культурних заходів.

4. Задоволення потреби у спілкуванні та соціальних комунікаціях.

5. Солідарність членів групи.

**20. Що можна вважати позитивною стороною конфліктів в організаціях?**

1. Розмежування на «своїх» і «чужих».

2. Погіршення соціально-психологічного клімату.

3. Розвиток організації через вирішення конфлікту.

4. Поява неформальних лідерів, довкола яких гуртуються неформальні групи.

5. Вихід конфлікту за межі організації та залучення до конфлікту сторонніх осіб, ЗМІ або контролюючих органів.

**21. Який захід не стосується безпосередньо до розвитку корпоративної культури?**

1. Проведення спільного дозвілля членів організації.

2. Організація спортивних змаганнях.

3. Атестація персоналу.

4. Уведення кодексу правил поведінки членів організації.

5. Розробка атрибутики організації: прапору, символіки, уніформи тощо.

**22. Який напрям не стосується розвитку організаційної культури?**

1. Введення регламенту проведення ділових нарад.

2. Уведення загального режиму, який регламентує робочий день.

3. Виплата преміальних за підсумком року.

4. Установка в організації зручної системи внутрішнього зв’язку.

5. Наявність схем оповіщення співробітників в разі виникнення форс-мажору.

**23. В який історичний період виникла наука управління персоналом?**

1. З початком розвитку капіталізму в Європі.

2. Після першої світової війни.

3. На початку ХХ ст.

4. Після Другої світової війни.

5. В період першої промислової революції (XVIII-XIX ст.).

**24. В чому полягала сутність системи Тейлора?**

1. Уведення відрядно-преміальної системи оплати праці.

2. Навчання робітника оптимальним рухам і матеріальне стимулювання за підвищення продуктивності праці.

3. Проведення систематичної оцінки персоналу та просування кращих робітників.

4. Широке застосування нових форм реклами для набору персоналу.

5. Укладення колективних договорів поміж трудовим колективом та власником на основі концепції соціального партнерства.

**25. Хто з науковців вважається засновником адміністративного напрямку в науці управління персоналом?**

1. А. Файоль.

2. У. Тейлор.

3. А. Сен-Симон.

4. Т. Едісон.

5. Е. Мейо.

**26. Яке відкриття або теорія належить Елтону Мейо?**

1. Піраміда потреб людини.

2. Формулювання принципів управління людьми.

3. Зв'язок поміж оплатою праці і виробничими показниками.

4. Теорія «X» - «Y».

5. Існування неформальних груп та фактору психологічного стану робітника.

**27. Своє відкриття Е. Мейо зробив завдяки…**

1. Виробничому експерименту.

2. Опитуванню робітників на підприємстві.

3. Експертному опитуванню із залученням менеджерів.

4. Теоретичній роботі.

5. Опрацюванню економічної статистики.

**28. В основі сучасної концепції управління людськими ресурсами покладено…**

1. Ідею соціального партнерства.

2. Теорію розвитку людського капіталу.

3. Систему Тейлора.

4. Теорію «Z» У.Оучі.

5. Доктрину людяних стосунків.

**29. Що не є інструментом діяльності суб’єктів управління в організаціях?**

1. Влада.

2. Методи управління.

3. Стиль управління.

4. Принципи управління.

5. Піраміда потреб.

**30. Лінійна організаційно-управлінська структура це…**

1. Розподіл управлінських повноважень згідно функцій та компетенцій менеджерів, які відповідають за різні напрями роботи.

2. Ієрархічна піраміда, що заснована на принципах єдиноначальства, концентрації влади на верхніх щаблях системи, відповідальності управлінців нижчих ланок та універсалізму функцій і компетенцій менеджерів одного рівня.

3. Перехресна система управління, коли існують кілька центрів управлінських рішень, а виконавці сприймають управлінські сигнали в залежності від виробничої ситуації та виду робіт.

4. Наявність відділень або філій на одній лінії управління та можливість для персоналу здійснювати горизонтальну мобільність всередині корпорації.

5. Мережева система управляння, коли велика фірма обслуговується або доповнюється низкою малих підприємств.

**2. Аналітичне завдання**

Опишіть структурні елементи іміджевої реклами, яка використовується для набору персоналу. Укажіть основні плюси та мінуси різних каналів розповсюдження іміджевої реклами.

**Укладач:** проф. Рущенко І.П.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Завідувач кафедри:** проф. Бурега В.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Міністерство освіти і науки України**

**Національний технічний університет**

**«Харківський політехнічний інститут»**

**КомплекснА контрольнА РОБОТА**

**Напрям підготовки 054 «Соціологія»**

**Дисципліна «Методика та методи роботи з персоналом»**

**ВАРІАНТ № 10**

**1. Тестові завдання**

**1. Соціальний паспорт підприємства містить вичерпну інформацію стосовно:**

1. Виробничих показників та продуктивності праці різних категорій працівників.

2. Дані стосовно соціального середовища, інфраструктури, культурних традицій місцевості, де розташоване підприємство.

3. Соціальної та професійно-кваліфікаційної структури трудового колективу.

4. Психологічної структури та наявності неформальних лідерів.

5. Ветеранів праці та пенсіонерів, які тривалий час працювали на підприємстві.

**2. Закрита кадрова політика це…**

1. Висунення на вакантні місця виключно членів власного трудового колективу.

2. Набір кандидатів без широкого оголошення та реклами за допомоги своїх працівників.

3. Комплектування так званих «закритих» підприємств або підрозділів.

4. Стратегія ліквідації та вивільнення персоналу в ситуації банкротства фірми.

5. Залучення кандидатів виключно зі сторонніх структур або пошук випускників професійних навчальних закладів.

**3. Балансовий метод планування чисельності персоналу це…**

1. Визначення кількості працюючих на основі нормативів, встановлених профільним міністерством.

2. Розрахунок потреб у заміщенні вакантних посад на основі розв’язання рівняння, де сторонами є потреба у кадрах та реальна наявність кадрів з урахуванням планового руху персоналу у поточний період часу.

3. Використання математико-статистичного методу розрахунку персоналу.

4. Метод поквартального розрахунку потреби у персоналу різних категорій на основі щомісячних звітів підрозділів підприємства.

5. Метод, який застосовувався у минулому на підприємствах радянського типу.

**4. Що не можна віднести до типових тем дослідних робіт в трудовому колективі?**

1. Електоральні настрої.

2. Плинність кадрів.

3. Стилі управління.

4. Мотиваційні фактори трудової діяльності.

5. Лояльність персоналу.

**5. Набір персоналу це…**

1. Процедура відбору найбільш достойних кандидатів для прийняття кінцевого рішення щодо їх долі.

2. Інформаційна кампанія по залученню широкого колу кандидатів, які бажають працювати в організації.

3. Реклама організації в засобах масової інформації.

4. Проведення «корпоративу» в колі тих, хто виявив відповідне бажання.

5. Визначення кадрового резерву шляхом відбору індивідів з якостями лідерів.

**6. Що не можна віднести безпосередньо до методів набору персоналу?**

1. Іміджева реклама.

2. Оргнабір.

3. Мережевий метод.

4. Тестування.

5. Оголошення конкурсу.

**7. Хедхантинг це…**

1. Набір персоналу в умовах дефіциту часу та ресурсів.

2. Визначення лідеру у процесі конкурсу на заміщення вакантної посади.

3. Цілеспрямоване «полювання» за потрібними спеціалістами з метою їх переходу у певну організацію.

4. Метод оцінки персоналу, який передбачає жорстку конкуренцію претендентів.

5. Полювання на кращу ідею з розвитку бізнесу.

**8. Що не можна вважати критерієм відбору кандидатів до вступу в організацію?**

1. Релігійність.

2. Компетенції.

3. Психологічні якості.

4. Девіантні нахили.

5. Розумові здібності.

**9. Що не можна вважати специфічним методом відбору кандидатів?**

1. Професійне тестування.

2. Атестація кадрів.

3. Психологічне тестування.

4. Структуроване інтерв’ю.

5. Аналіз документів кандидата.

**10. Що не можна вважати складовою методу аssessment centre?**

1. Самопрезентація.

2. Дискусія.

3. Імітаційні і ділові ігри.

4. Розв’язування кейсів.

5. Іміджева реклама.

**11. Що не можна вважати напрямом адаптації співробітників, що стали до праці в організації?**

1. Професійна адаптація.

2. Соціально-психологічна адаптація.

3. Політична адаптація.

4. Психофізіологічна адаптація.

5. Організаційна адаптація.

**12. Що не належить до супроводу ділової кар’єри з боку служби управління персоналом?**

1. Проведення атестацій персоналу.

2. Ведення особових документів, що відображають рух співробітника в організації.

3. Робота з кандидатом на вивільнення або звільнення.

4. Адміністрування ділової кар’єри (підготовка наказів тощо).

5. Прийняття управлінських рішень щодо призначення на посаду.

**13. Що не може бути підставою для звільнення працівника:**

1. Згода сторін.

2. Відсутність на робочому місці протягом робочого дня.

3. Призив до лав збройних сил.

4. Закінчення терміну контракту.

5. Заява про звільнення за власним бажанням.

**14. Вивільнення працівника це**

1. Усунення з посади через об’єктивні обставини, наприклад, структурну реорганізацію.

2. Звільнення з роботи за ініціативи адміністрації.

3. Звільнення з роботи за власним бажанням.

4. Надання тарифної відпустки.

5. Усунення від певних видів робіт, якщо особа не має спеціальних допусків або ліцензій.

**15. Що не можна віднести до позитивних стимулів?**

1. Натуральна оплата праці.

2. Штрафні санкції за невиконані зобов’язання.

3. «Тринадцята зарплата»

4. Занесення на дошку пошани.

5. Усна похвала з боку керівника.

**16. Що не можна розглядати як специфічний метод оцінювання персоналу?**

1. Структуроване есе керівника.

2. Метод критичного інциденту.

3. Самооцінка.

4. Метод 360 градусів.

5. Метод перехресного аналізу документів.

**17. В яких організаціях проведення атестації не є обов’язковою процедурою?**

1. В приватних банківських установах.

2. В поліцейських структурах

3. У військових організаціях.

4. В державних обласних адміністраціях.

5. В державних районних організаціях.

**18. Що не є функцією неформальних організацій?**

1. Неформальна підтримка членів групи.

2. Контроль за виконанням виробничих завдань.

3. Планування сумісних культурних заходів.

4. Задоволення потреби у спілкуванні та соціальних комунікаціях.

5. Солідарність членів групи.

**19. Що можна вважати позитивною стороною конфліктів в організаціях?**

1. Розмежування на «своїх» і «чужих».

2. Погіршення соціально-психологічного клімату.

3. Розвиток організації через вирішення конфлікту.

4. Поява неформальних лідерів, довкола яких гуртуються неформальні групи.

5. Вихід конфлікту за межі організації та залучення до конфлікту сторонніх осіб, ЗМІ або контролюючих органів.

**20. Який захід не стосується безпосередньо до розвитку корпоративної культури?**

1. Проведення спільного дозвілля членів організації.

2. Організація спортивних змаганнях.

3. Атестація персоналу.

4. Уведення кодексу правил поведінки членів організації.

5. Розробка атрибутики організації: прапору, символіки, уніформи тощо.

**21. Який напрям не стосується розвитку організаційної культури?**

1. Введення регламенту проведення ділових нарад.

2. Уведення загального режиму, який регламентує робочий день.

3. Виплата преміальних за підсумком року.

4. Установка в організації зручної системи внутрішнього зв’язку.

5. Наявність схем оповіщення співробітників в разі виникнення форс-мажору.

**22. В який історичний період виникла наука управління персоналом?**

1. З початком розвитку капіталізму в Європі.

2. Після першої світової війни.

3. На початку ХХ ст.

4. Після Другої світової війни.

5. В період першої промислової революції (XVIII-XIX ст.).

**23. В чому полягала сутність системи Тейлора?**

1. Уведення відрядно-преміальної системи оплати праці.

2. Навчання робітника оптимальним рухам і матеріальне стимулювання за підвищення продуктивності праці.

3. Проведення систематичної оцінки персоналу та просування кращих робітників.

4. Широке застосування нових форм реклами для набору персоналу.

5. Укладення колективних договорів поміж трудовим колективом та власником на основі концепції соціального партнерства.

**24. Хто з науковців вважається засновником адміністративного напрямку в науці управління персоналом?**

1. А. Файоль.

2. У. Тейлор.

3. А. Сен-Симон.

4. Т. Едісон.

5. Е. Мейо.

**25. Яке відкриття або теорія належить Елтону Мейо?**

1. Піраміда потреб людини.

2. Формулювання принципів управління людьми.

3. Зв'язок поміж оплатою праці і виробничими показниками.

4. Теорія «X» - «Y».

5. Існування неформальних груп та фактору психологічного стану робітника.

**26. Своє відкриття Е. Мейо зробив завдяки…**

1. Виробничому експерименту.

2. Опитуванню робітників на підприємстві.

3. Експертному опитуванню із залученням менеджерів.

4. Теоретичній роботі.

5. Опрацюванню економічної статистики.

**27. В основі сучасної концепції управління людськими ресурсами покладено…**

1. Ідею соціального партнерства.

2. Теорію розвитку людського капіталу.

3. Систему Тейлора.

4. Теорію «Z» У.Оучі.

5. Доктрину людяних стосунків.

**28. Що не є інструментом діяльності суб’єктів управління в організаціях?**

1. Влада.

2. Методи управління.

3. Стиль управління.

4. Принципи управління.

5. Піраміда потреб.

**29. Лінійна організаційно-управлінська структура це…**

1. Розподіл управлінських повноважень згідно функцій та компетенцій менеджерів, які відповідають за різні напрями роботи.

2. Ієрархічна піраміда, що заснована на принципах єдиноначальства, концентрації влади на верхніх щаблях системи, відповідальності управлінців нижчих ланок та універсалізму функцій і компетенцій менеджерів одного рівня.

3. Перехресна система управління, коли існують кілька центрів управлінських рішень, а виконавці сприймають управлінські сигнали в залежності від виробничої ситуації та виду робіт.

4. Наявність відділень або філій на одній лінії управління та можливість для персоналу здійснювати горизонтальну мобільність всередині корпорації.

5. Мережева система управляння, коли велика фірма обслуговується або доповнюється низкою малих підприємств.

**30. Що не можна безпосередньо віднести до різновидів структури трудового колективу?**

1. Соціальна структура.

2. Професійна структура.

3. Психологічна структура.

4. Організаційна структура.

5. Політична структура.

**2. Аналітичне завдання**

Охарактеризуйте стисло основні методи відбору персоналу.

**Укладач:** проф. Рущенко І.П.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Завідувач кафедри:** проф. Бурега В.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Міністерство освіти і науки України**

**Національний технічний університет**

**«Харківський політехнічний інститут»**

**КомплекснА контрольнА РОБОТА**

**Напрям підготовки 054 «Соціологія»**

**Дисципліна «Методика та методи роботи з персоналом»**

**ВАРІАНТ № 11**

**1. Тестові завдання**

**1. Закрита кадрова політика це…**

1. Висунення на вакантні місця виключно членів власного трудового колективу.

2. Набір кандидатів без широкого оголошення та реклами за допомоги своїх працівників.

3. Комплектування так званих «закритих» підприємств або підрозділів.

4. Стратегія ліквідації та вивільнення персоналу в ситуації банкротства фірми.

5. Залучення кандидатів виключно зі сторонніх структур або пошук випускників професійних навчальних закладів.

**2. Балансовий метод планування чисельності персоналу це…**

1. Визначення кількості працюючих на основі нормативів, встановлених профільним міністерством.

2. Розрахунок потреб у заміщенні вакантних посад на основі розв’язання рівняння, де сторонами є потреба у кадрах та реальна наявність кадрів з урахуванням планового руху персоналу у поточний період часу.

3. Використання математико-статистичного методу розрахунку персоналу.

4. Метод поквартального розрахунку потреби у персоналу різних категорій на основі щомісячних звітів підрозділів підприємства.

5. Метод, який застосовувався у минулому на підприємствах радянського типу.

**3. Що не можна віднести до типових тем дослідних робіт в трудовому колективі?**

1. Електоральні настрої.

2. Плинність кадрів.

3. Стилі управління.

4. Мотиваційні фактори трудової діяльності.

5. Лояльність персоналу.

**4. Набір персоналу це…**

1. Процедура відбору найбільш достойних кандидатів для прийняття кінцевого рішення щодо їх долі.

2. Інформаційна кампанія по залученню широкого колу кандидатів, які бажають працювати в організації.

3. Реклама організації в засобах масової інформації.

4. Проведення «корпоративу» в колі тих, хто виявив відповідне бажання.

5. Визначення кадрового резерву шляхом відбору індивідів з якостями лідерів.

**5. Що не можна віднести безпосередньо до методів набору персоналу?**

1. Іміджева реклама.

2. Оргнабір.

3. Мережевий метод.

4. Тестування.

5. Оголошення конкурсу.

**6. Хедхантинг це…**

1. Набір персоналу в умовах дефіциту часу та ресурсів.

2. Визначення лідеру у процесі конкурсу на заміщення вакантної посади.

3. Цілеспрямоване «полювання» за потрібними спеціалістами з метою їх переходу у певну організацію.

4. Метод оцінки персоналу, який передбачає жорстку конкуренцію претендентів.

5. Полювання на кращу ідею з розвитку бізнесу.

**7. Що не можна вважати критерієм відбору кандидатів до вступу в організацію?**

1. Релігійність.

2. Компетенції.

3. Психологічні якості.

4. Девіантні нахили.

5. Розумові здібності.

**8. Що не можна вважати специфічним методом відбору кандидатів?**

1. Професійне тестування.

2. Атестація кадрів.

3. Психологічне тестування.

4. Структуроване інтерв’ю.

5. Аналіз документів кандидата.

**9. Що не можна вважати складовою методу аssessment centre?**

1. Самопрезентація.

2. Дискусія.

3. Імітаційні і ділові ігри.

4. Розв’язування кейсів.

5. Іміджева реклама.

**10. Що не можна вважати напрямом адаптації співробітників, що стали до праці в організації?**

1. Професійна адаптація.

2. Соціально-психологічна адаптація.

3. Політична адаптація.

4. Психофізіологічна адаптація.

5. Організаційна адаптація.

**11. Що не належить до супроводу ділової кар’єри з боку служби управління персоналом?**

1. Проведення атестацій персоналу.

2. Ведення особових документів, що відображають рух співробітника в організації.

3. Робота з кандидатом на вивільнення або звільнення.

4. Адміністрування ділової кар’єри (підготовка наказів тощо).

5. Прийняття управлінських рішень щодо призначення на посаду.

**12. Що не може бути підставою для звільнення працівника:**

1. Згода сторін.

2. Відсутність на робочому місці протягом робочого дня.

3. Призив до лав збройних сил.

4. Закінчення терміну контракту.

5. Заява про звільнення за власним бажанням.

**13. Вивільнення працівника це**

1. Усунення з посади через об’єктивні обставини, наприклад, структурну реорганізацію.

2. Звільнення з роботи за ініціативи адміністрації.

3. Звільнення з роботи за власним бажанням.

4. Надання тарифної відпустки.

5. Усунення від певних видів робіт, якщо особа не має спеціальних допусків або ліцензій.

**14. Що не можна віднести до позитивних стимулів?**

1. Натуральна оплата праці.

2. Штрафні санкції за невиконані зобов’язання.

3. «Тринадцята зарплата»

4. Занесення на дошку пошани.

5. Усна похвала з боку керівника.

**15. Що не можна розглядати як специфічний метод оцінювання персоналу?**

1. Структуроване есе керівника.

2. Метод критичного інциденту.

3. Самооцінка.

4. Метод 360 градусів.

5. Метод перехресного аналізу документів.

**16. В яких організаціях проведення атестації не є обов’язковою процедурою?**

1. В приватних банківських установах.

2. В поліцейських структурах

3. У військових організаціях.

4. В державних обласних адміністраціях.

5. В державних районних організаціях.

**17. Що не є функцією неформальних організацій?**

1. Неформальна підтримка членів групи.

2. Контроль за виконанням виробничих завдань.

3. Планування сумісних культурних заходів.

4. Задоволення потреби у спілкуванні та соціальних комунікаціях.

5. Солідарність членів групи.

**18. Що можна вважати позитивною стороною конфліктів в організаціях?**

1. Розмежування на «своїх» і «чужих».

2. Погіршення соціально-психологічного клімату.

3. Розвиток організації через вирішення конфлікту.

4. Поява неформальних лідерів, довкола яких гуртуються неформальні групи.

5. Вихід конфлікту за межі організації та залучення до конфлікту сторонніх осіб, ЗМІ або контролюючих органів.

**19. Який захід не стосується безпосередньо до розвитку корпоративної культури?**

1. Проведення спільного дозвілля членів організації.

2. Організація спортивних змаганнях.

3. Атестація персоналу.

4. Уведення кодексу правил поведінки членів організації.

5. Розробка атрибутики організації: прапору, символіки, уніформи тощо.

**20. Який напрям не стосується розвитку організаційної культури?**

1. Введення регламенту проведення ділових нарад.

2. Уведення загального режиму, який регламентує робочий день.

3. Виплата преміальних за підсумком року.

4. Установка в організації зручної системи внутрішнього зв’язку.

5. Наявність схем оповіщення співробітників в разі виникнення форс-мажору.

**21. В який історичний період виникла наука управління персоналом?**

1. З початком розвитку капіталізму в Європі.

2. Після першої світової війни.

3. На початку ХХ ст.

4. Після Другої світової війни.

5. В період першої промислової революції (XVIII-XIX ст.).

**22. В чому полягала сутність системи Тейлора?**

1. Уведення відрядно-преміальної системи оплати праці.

2. Навчання робітника оптимальним рухам і матеріальне стимулювання за підвищення продуктивності праці.

3. Проведення систематичної оцінки персоналу та просування кращих робітників.

4. Широке застосування нових форм реклами для набору персоналу.

5. Укладення колективних договорів поміж трудовим колективом та власником на основі концепції соціального партнерства.

**23. Хто з науковців вважається засновником адміністративного напрямку в науці управління персоналом?**

1. А. Файоль.

2. У. Тейлор.

3. А. Сен-Симон.

4. Т. Едісон.

5. Е. Мейо.

**24. Яке відкриття або теорія належить Елтону Мейо?**

1. Піраміда потреб людини.

2. Формулювання принципів управління людьми.

3. Зв'язок поміж оплатою праці і виробничими показниками.

4. Теорія «X» - «Y».

5. Існування неформальних груп та фактору психологічного стану робітника.

**25. Своє відкриття Е. Мейо зробив завдяки…**

1. Виробничому експерименту.

2. Опитуванню робітників на підприємстві.

3. Експертному опитуванню із залученням менеджерів.

4. Теоретичній роботі.

5. Опрацюванню економічної статистики.

**26. В основі сучасної концепції управління людськими ресурсами покладено…**

1. Ідею соціального партнерства.

2. Теорію розвитку людського капіталу.

3. Систему Тейлора.

4. Теорію «Z» У.Оучі.

5. Доктрину людяних стосунків.

**27. Що не є інструментом діяльності суб’єктів управління в організаціях?**

1. Влада.

2. Методи управління.

3. Стиль управління.

4. Принципи управління.

5. Піраміда потреб.

**28. Лінійна організаційно-управлінська структура це…**

1. Розподіл управлінських повноважень згідно функцій та компетенцій менеджерів, які відповідають за різні напрями роботи.

2. Ієрархічна піраміда, що заснована на принципах єдиноначальства, концентрації влади на верхніх щаблях системи, відповідальності управлінців нижчих ланок та універсалізму функцій і компетенцій менеджерів одного рівня.

3. Перехресна система управління, коли існують кілька центрів управлінських рішень, а виконавці сприймають управлінські сигнали в залежності від виробничої ситуації та виду робіт.

4. Наявність відділень або філій на одній лінії управління та можливість для персоналу здійснювати горизонтальну мобільність всередині корпорації.

5. Мережева система управляння, коли велика фірма обслуговується або доповнюється низкою малих підприємств.

**29. Що не можна безпосередньо віднести до різновидів структури трудового колективу?**

1. Соціальна структура.

2. Професійна структура.

3. Психологічна структура.

4. Організаційна структура.

5. Політична структура.

**30. Соціальний паспорт підприємства містить вичерпну інформацію стосовно:**

1. Виробничих показників та продуктивності праці різних категорій працівників.

2. Дані стосовно соціального середовища, інфраструктури, культурних традицій місцевості, де розташоване підприємство.

3. Соціальної та професійно-кваліфікаційної структури трудового колективу.

4. Психологічної структури та наявності неформальних лідерів.

5. Ветеранів праці та пенсіонерів, які тривалий час працювали на підприємстві.

**2. Аналітичне завдання**

Опишіть види інтерв’ю з кандидатами та правила їх підготовки та проведення.

**Укладач:** проф. Рущенко І.П.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Завідувач кафедри:** проф. Бурега В.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Міністерство освіти і науки України**

**Національний технічний університет**

**«Харківський політехнічний інститут»**

**КомплекснА контрольнА РОБОТА**

**Напрям підготовки 054 «Соціологія»**

**Дисципліна «Методика та методи роботи з персоналом»**

**ВАРІАНТ № 12**

**1. Тестові завдання**

**1. Балансовий метод планування чисельності персоналу це…**

1. Визначення кількості працюючих на основі нормативів, встановлених профільним міністерством.

2. Розрахунок потреб у заміщенні вакантних посад на основі розв’язання рівняння, де сторонами є потреба у кадрах та реальна наявність кадрів з урахуванням планового руху персоналу у поточний період часу.

3. Використання математико-статистичного методу розрахунку персоналу.

4. Метод поквартального розрахунку потреби у персоналу різних категорій на основі щомісячних звітів підрозділів підприємства.

5. Метод, який застосовувався у минулому на підприємствах радянського типу.

**2. Що не можна віднести до типових тем дослідних робіт в трудовому колективі?**

1. Електоральні настрої.

2. Плинність кадрів.

3. Стилі управління.

4. Мотиваційні фактори трудової діяльності.

5. Лояльність персоналу.

**3. Набір персоналу це…**

1. Процедура відбору найбільш достойних кандидатів для прийняття кінцевого рішення щодо їх долі.

2. Інформаційна кампанія по залученню широкого колу кандидатів, які бажають працювати в організації.

3. Реклама організації в засобах масової інформації.

4. Проведення «корпоративу» в колі тих, хто виявив відповідне бажання.

5. Визначення кадрового резерву шляхом відбору індивідів з якостями лідерів.

**4. Що не можна віднести безпосередньо до методів набору персоналу?**

1. Іміджева реклама.

2. Оргнабір.

3. Мережевий метод.

4. Тестування.

5. Оголошення конкурсу.

**5. Хедхантинг це…**

1. Набір персоналу в умовах дефіциту часу та ресурсів.

2. Визначення лідеру у процесі конкурсу на заміщення вакантної посади.

3. Цілеспрямоване «полювання» за потрібними спеціалістами з метою їх переходу у певну організацію.

4. Метод оцінки персоналу, який передбачає жорстку конкуренцію претендентів.

5. Полювання на кращу ідею з розвитку бізнесу.

**6. Що не можна вважати критерієм відбору кандидатів до вступу в організацію?**

1. Релігійність.

2. Компетенції.

3. Психологічні якості.

4. Девіантні нахили.

5. Розумові здібності.

**7. Що не можна вважати специфічним методом відбору кандидатів?**

1. Професійне тестування.

2. Атестація кадрів.

3. Психологічне тестування.

4. Структуроване інтерв’ю.

5. Аналіз документів кандидата.

**8. Що не можна вважати складовою методу аssessment centre?**

1. Самопрезентація.

2. Дискусія.

3. Імітаційні і ділові ігри.

4. Розв’язування кейсів.

5. Іміджева реклама.

**9. Що не можна вважати напрямом адаптації співробітників, що стали до праці в організації?**

1. Професійна адаптація.

2. Соціально-психологічна адаптація.

3. Політична адаптація.

4. Психофізіологічна адаптація.

5. Організаційна адаптація.

**10. Що не належить до супроводу ділової кар’єри з боку служби управління персоналом?**

1. Проведення атестацій персоналу.

2. Ведення особових документів, що відображають рух співробітника в організації.

3. Робота з кандидатом на вивільнення або звільнення.

4. Адміністрування ділової кар’єри (підготовка наказів тощо).

5. Прийняття управлінських рішень щодо призначення на посаду.

**11. Що не може бути підставою для звільнення працівника:**

1. Згода сторін.

2. Відсутність на робочому місці протягом робочого дня.

3. Призив до лав збройних сил.

4. Закінчення терміну контракту.

5. Заява про звільнення за власним бажанням.

**12. Вивільнення працівника це**

1. Усунення з посади через об’єктивні обставини, наприклад, структурну реорганізацію.

2. Звільнення з роботи за ініціативи адміністрації.

3. Звільнення з роботи за власним бажанням.

4. Надання тарифної відпустки.

5. Усунення від певних видів робіт, якщо особа не має спеціальних допусків або ліцензій.

**13. Що не можна віднести до позитивних стимулів?**

1. Натуральна оплата праці.

2. Штрафні санкції за невиконані зобов’язання.

3. «Тринадцята зарплата»

4. Занесення на дошку пошани.

5. Усна похвала з боку керівника.

**14. Що не можна розглядати як специфічний метод оцінювання персоналу?**

1. Структуроване есе керівника.

2. Метод критичного інциденту.

3. Самооцінка.

4. Метод 360 градусів.

5. Метод перехресного аналізу документів.

**15. В яких організаціях проведення атестації не є обов’язковою процедурою?**

1. В приватних банківських установах.

2. В поліцейських структурах

3. У військових організаціях.

4. В державних обласних адміністраціях.

5. В державних районних організаціях.

**16. Що не є функцією неформальних організацій?**

1. Неформальна підтримка членів групи.

2. Контроль за виконанням виробничих завдань.

3. Планування сумісних культурних заходів.

4. Задоволення потреби у спілкуванні та соціальних комунікаціях.

5. Солідарність членів групи.

**17. Що можна вважати позитивною стороною конфліктів в організаціях?**

1. Розмежування на «своїх» і «чужих».

2. Погіршення соціально-психологічного клімату.

3. Розвиток організації через вирішення конфлікту.

4. Поява неформальних лідерів, довкола яких гуртуються неформальні групи.

5. Вихід конфлікту за межі організації та залучення до конфлікту сторонніх осіб, ЗМІ або контролюючих органів.

**18. Який захід не стосується безпосередньо до розвитку корпоративної культури?**

1. Проведення спільного дозвілля членів організації.

2. Організація спортивних змаганнях.

3. Атестація персоналу.

4. Уведення кодексу правил поведінки членів організації.

5. Розробка атрибутики організації: прапору, символіки, уніформи тощо.

**19. Який напрям не стосується розвитку організаційної культури?**

1. Введення регламенту проведення ділових нарад.

2. Уведення загального режиму, який регламентує робочий день.

3. Виплата преміальних за підсумком року.

4. Установка в організації зручної системи внутрішнього зв’язку.

5. Наявність схем оповіщення співробітників в разі виникнення форс-мажору.

**20. В який історичний період виникла наука управління персоналом?**

1. З початком розвитку капіталізму в Європі.

2. Після першої світової війни.

3. На початку ХХ ст.

4. Після Другої світової війни.

5. В період першої промислової революції (XVIII-XIX ст.).

**21. В чому полягала сутність системи Тейлора?**

1. Уведення відрядно-преміальної системи оплати праці.

2. Навчання робітника оптимальним рухам і матеріальне стимулювання за підвищення продуктивності праці.

3. Проведення систематичної оцінки персоналу та просування кращих робітників.

4. Широке застосування нових форм реклами для набору персоналу.

5. Укладення колективних договорів поміж трудовим колективом та власником на основі концепції соціального партнерства.

**22. Хто з науковців вважається засновником адміністративного напрямку в науці управління персоналом?**

1. А. Файоль.

2. У. Тейлор.

3. А. Сен-Симон.

4. Т. Едісон.

5. Е. Мейо.

**23. Яке відкриття або теорія належить Елтону Мейо?**

1. Піраміда потреб людини.

2. Формулювання принципів управління людьми.

3. Зв'язок поміж оплатою праці і виробничими показниками.

4. Теорія «X» - «Y».

5. Існування неформальних груп та фактору психологічного стану робітника.

**24. Своє відкриття Е. Мейо зробив завдяки…**

1. Виробничому експерименту.

2. Опитуванню робітників на підприємстві.

3. Експертному опитуванню із залученням менеджерів.

4. Теоретичній роботі.

5. Опрацюванню економічної статистики.

**25. В основі сучасної концепції управління людськими ресурсами покладено…**

1. Ідею соціального партнерства.

2. Теорію розвитку людського капіталу.

3. Систему Тейлора.

4. Теорію «Z» У.Оучі.

5. Доктрину людяних стосунків.

**26. Що не є інструментом діяльності суб’єктів управління в організаціях?**

1. Влада.

2. Методи управління.

3. Стиль управління.

4. Принципи управління.

5. Піраміда потреб.

**27. Лінійна організаційно-управлінська структура це…**

1. Розподіл управлінських повноважень згідно функцій та компетенцій менеджерів, які відповідають за різні напрями роботи.

2. Ієрархічна піраміда, що заснована на принципах єдиноначальства, концентрації влади на верхніх щаблях системи, відповідальності управлінців нижчих ланок та універсалізму функцій і компетенцій менеджерів одного рівня.

3. Перехресна система управління, коли існують кілька центрів управлінських рішень, а виконавці сприймають управлінські сигнали в залежності від виробничої ситуації та виду робіт.

4. Наявність відділень або філій на одній лінії управління та можливість для персоналу здійснювати горизонтальну мобільність всередині корпорації.

5. Мережева система управляння, коли велика фірма обслуговується або доповнюється низкою малих підприємств.

**28. Що не можна безпосередньо віднести до різновидів структури трудового колективу?**

1. Соціальна структура.

2. Професійна структура.

3. Психологічна структура.

4. Організаційна структура.

5. Політична структура.

**29. Соціальний паспорт підприємства містить вичерпну інформацію стосовно:**

1. Виробничих показників та продуктивності праці різних категорій працівників.

2. Дані стосовно соціального середовища, інфраструктури, культурних традицій місцевості, де розташоване підприємство.

3. Соціальної та професійно-кваліфікаційної структури трудового колективу.

4. Психологічної структури та наявності неформальних лідерів.

5. Ветеранів праці та пенсіонерів, які тривалий час працювали на підприємстві.

**30. Закрита кадрова політика це…**

1. Висунення на вакантні місця виключно членів власного трудового колективу.

2. Набір кандидатів без широкого оголошення та реклами за допомоги своїх працівників.

3. Комплектування так званих «закритих» підприємств або підрозділів.

4. Стратегія ліквідації та вивільнення персоналу в ситуації банкротства фірми.

5. Залучення кандидатів виключно зі сторонніх структур або пошук випускників професійних навчальних закладів.

**2. Аналітичне завдання**

Укажіть цілі та особливості різних типів тестів, які використовуються у практиці відбору персоналу.

**Укладач:** проф. Рущенко І.П.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Завідувач кафедри:** проф. Бурега В.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Міністерство освіти і науки України**

**Національний технічний університет**

**«Харківський політехнічний інститут»**

**КомплекснА контрольнА РОБОТА**

**Напрям підготовки 054 «Соціологія»**

**Дисципліна «Методика та методи роботи з персоналом»**

**ВАРІАНТ № 13**

**1. Тестові завдання**

**1. Що не можна віднести до типових тем дослідних робіт в трудовому колективі?**

1. Електоральні настрої.

2. Плинність кадрів.

3. Стилі управління.

4. Мотиваційні фактори трудової діяльності.

5. Лояльність персоналу.

**2. Набір персоналу це…**

1. Процедура відбору найбільш достойних кандидатів для прийняття кінцевого рішення щодо їх долі.

2. Інформаційна кампанія по залученню широкого колу кандидатів, які бажають працювати в організації.

3. Реклама організації в засобах масової інформації.

4. Проведення «корпоративу» в колі тих, хто виявив відповідне бажання.

5. Визначення кадрового резерву шляхом відбору індивідів з якостями лідерів.

**3. Що не можна віднести безпосередньо до методів набору персоналу?**

1. Іміджева реклама.

2. Оргнабір.

3. Мережевий метод.

4. Тестування.

5. Оголошення конкурсу.

**4. Хедхантинг це…**

1. Набір персоналу в умовах дефіциту часу та ресурсів.

2. Визначення лідеру у процесі конкурсу на заміщення вакантної посади.

3. Цілеспрямоване «полювання» за потрібними спеціалістами з метою їх переходу у певну організацію.

4. Метод оцінки персоналу, який передбачає жорстку конкуренцію претендентів.

5. Полювання на кращу ідею з розвитку бізнесу.

**5. Що не можна вважати критерієм відбору кандидатів до вступу в організацію?**

1. Релігійність.

2. Компетенції.

3. Психологічні якості.

4. Девіантні нахили.

5. Розумові здібності.

**6. Що не можна вважати специфічним методом відбору кандидатів?**

1. Професійне тестування.

2. Атестація кадрів.

3. Психологічне тестування.

4. Структуроване інтерв’ю.

5. Аналіз документів кандидата.

**7. Що не можна вважати складовою методу аssessment centre?**

1. Самопрезентація.

2. Дискусія.

3. Імітаційні і ділові ігри.

4. Розв’язування кейсів.

5. Іміджева реклама.

**8. Що не можна вважати напрямом адаптації співробітників, що стали до праці в організації?**

1. Професійна адаптація.

2. Соціально-психологічна адаптація.

3. Політична адаптація.

4. Психофізіологічна адаптація.

5. Організаційна адаптація.

**9. Що не належить до супроводу ділової кар’єри з боку служби управління персоналом?**

1. Проведення атестацій персоналу.

2. Ведення особових документів, що відображають рух співробітника в організації.

3. Робота з кандидатом на вивільнення або звільнення.

4. Адміністрування ділової кар’єри (підготовка наказів тощо).

5. Прийняття управлінських рішень щодо призначення на посаду.

**10. Що не може бути підставою для звільнення працівника:**

1. Згода сторін.

2. Відсутність на робочому місці протягом робочого дня.

3. Призив до лав збройних сил.

4. Закінчення терміну контракту.

5. Заява про звільнення за власним бажанням.

**11. Вивільнення працівника це**

1. Усунення з посади через об’єктивні обставини, наприклад, структурну реорганізацію.

2. Звільнення з роботи за ініціативи адміністрації.

3. Звільнення з роботи за власним бажанням.

4. Надання тарифної відпустки.

5. Усунення від певних видів робіт, якщо особа не має спеціальних допусків або ліцензій.

**12. Що не можна віднести до позитивних стимулів?**

1. Натуральна оплата праці.

2. Штрафні санкції за невиконані зобов’язання.

3. «Тринадцята зарплата»

4. Занесення на дошку пошани.

5. Усна похвала з боку керівника.

**13. Що не можна розглядати як специфічний метод оцінювання персоналу?**

1. Структуроване есе керівника.

2. Метод критичного інциденту.

3. Самооцінка.

4. Метод 360 градусів.

5. Метод перехресного аналізу документів.

**14. В яких організаціях проведення атестації не є обов’язковою процедурою?**

1. В приватних банківських установах.

2. В поліцейських структурах

3. У військових організаціях.

4. В державних обласних адміністраціях.

5. В державних районних організаціях.

**15. Що не є функцією неформальних організацій?**

1. Неформальна підтримка членів групи.

2. Контроль за виконанням виробничих завдань.

3. Планування сумісних культурних заходів.

4. Задоволення потреби у спілкуванні та соціальних комунікаціях.

5. Солідарність членів групи.

**16. Що можна вважати позитивною стороною конфліктів в організаціях?**

1. Розмежування на «своїх» і «чужих».

2. Погіршення соціально-психологічного клімату.

3. Розвиток організації через вирішення конфлікту.

4. Поява неформальних лідерів, довкола яких гуртуються неформальні групи.

5. Вихід конфлікту за межі організації та залучення до конфлікту сторонніх осіб, ЗМІ або контролюючих органів.

**17. Який захід не стосується безпосередньо до розвитку корпоративної культури?**

1. Проведення спільного дозвілля членів організації.

2. Організація спортивних змаганнях.

3. Атестація персоналу.

4. Уведення кодексу правил поведінки членів організації.

5. Розробка атрибутики організації: прапору, символіки, уніформи тощо.

**18. Який напрям не стосується розвитку організаційної культури?**

1. Введення регламенту проведення ділових нарад.

2. Уведення загального режиму, який регламентує робочий день.

3. Виплата преміальних за підсумком року.

4. Установка в організації зручної системи внутрішнього зв’язку.

5. Наявність схем оповіщення співробітників в разі виникнення форс-мажору.

**19. В який історичний період виникла наука управління персоналом?**

1. З початком розвитку капіталізму в Європі.

2. Після першої світової війни.

3. На початку ХХ ст.

4. Після Другої світової війни.

5. В період першої промислової революції (XVIII-XIX ст.).

**20. В чому полягала сутність системи Тейлора?**

1. Уведення відрядно-преміальної системи оплати праці.

2. Навчання робітника оптимальним рухам і матеріальне стимулювання за підвищення продуктивності праці.

3. Проведення систематичної оцінки персоналу та просування кращих робітників.

4. Широке застосування нових форм реклами для набору персоналу.

5. Укладення колективних договорів поміж трудовим колективом та власником на основі концепції соціального партнерства.

**21. Хто з науковців вважається засновником адміністративного напрямку в науці управління персоналом?**

1. А. Файоль.

2. У. Тейлор.

3. А. Сен-Симон.

4. Т. Едісон.

5. Е. Мейо.

**22. Яке відкриття або теорія належить Елтону Мейо?**

1. Піраміда потреб людини.

2. Формулювання принципів управління людьми.

3. Зв'язок поміж оплатою праці і виробничими показниками.

4. Теорія «X» - «Y».

5. Існування неформальних груп та фактору психологічного стану робітника.

**23. Своє відкриття Е. Мейо зробив завдяки…**

1. Виробничому експерименту.

2. Опитуванню робітників на підприємстві.

3. Експертному опитуванню із залученням менеджерів.

4. Теоретичній роботі.

5. Опрацюванню економічної статистики.

**24. В основі сучасної концепції управління людськими ресурсами покладено…**

1. Ідею соціального партнерства.

2. Теорію розвитку людського капіталу.

3. Систему Тейлора.

4. Теорію «Z» У.Оучі.

5. Доктрину людяних стосунків.

**25. Що не є інструментом діяльності суб’єктів управління в організаціях?**

1. Влада.

2. Методи управління.

3. Стиль управління.

4. Принципи управління.

5. Піраміда потреб.

**26. Лінійна організаційно-управлінська структура це…**

1. Розподіл управлінських повноважень згідно функцій та компетенцій менеджерів, які відповідають за різні напрями роботи.

2. Ієрархічна піраміда, що заснована на принципах єдиноначальства, концентрації влади на верхніх щаблях системи, відповідальності управлінців нижчих ланок та універсалізму функцій і компетенцій менеджерів одного рівня.

3. Перехресна система управління, коли існують кілька центрів управлінських рішень, а виконавці сприймають управлінські сигнали в залежності від виробничої ситуації та виду робіт.

4. Наявність відділень або філій на одній лінії управління та можливість для персоналу здійснювати горизонтальну мобільність всередині корпорації.

5. Мережева система управляння, коли велика фірма обслуговується або доповнюється низкою малих підприємств.

**27. Що не можна безпосередньо віднести до різновидів структури трудового колективу?**

1. Соціальна структура.

2. Професійна структура.

3. Психологічна структура.

4. Організаційна структура.

5. Політична структура.

**28. Соціальний паспорт підприємства містить вичерпну інформацію стосовно:**

1. Виробничих показників та продуктивності праці різних категорій працівників.

2. Дані стосовно соціального середовища, інфраструктури, культурних традицій місцевості, де розташоване підприємство.

3. Соціальної та професійно-кваліфікаційної структури трудового колективу.

4. Психологічної структури та наявності неформальних лідерів.

5. Ветеранів праці та пенсіонерів, які тривалий час працювали на підприємстві.

**29. Закрита кадрова політика це…**

1. Висунення на вакантні місця виключно членів власного трудового колективу.

2. Набір кандидатів без широкого оголошення та реклами за допомоги своїх працівників.

3. Комплектування так званих «закритих» підприємств або підрозділів.

4. Стратегія ліквідації та вивільнення персоналу в ситуації банкротства фірми.

5. Залучення кандидатів виключно зі сторонніх структур або пошук випускників професійних навчальних закладів.

**30. Балансовий метод планування чисельності персоналу це…**

1. Визначення кількості працюючих на основі нормативів, встановлених профільним міністерством.

2. Розрахунок потреб у заміщенні вакантних посад на основі розв’язання рівняння, де сторонами є потреба у кадрах та реальна наявність кадрів з урахуванням планового руху персоналу у поточний період часу.

3. Використання математико-статистичного методу розрахунку персоналу.

4. Метод поквартального розрахунку потреби у персоналу різних категорій на основі щомісячних звітів підрозділів підприємства.

5. Метод, який застосовувався у минулому на підприємствах радянського типу.

**2. Аналітичне завдання**

Опишіть особливості і різновиди процесу адаптації нових співробітників в організаціях.

**Укладач:** проф. Рущенко І.П.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Завідувач кафедри:** проф. Бурега В.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Міністерство освіти і науки України**

**Національний технічний університет**

**«Харківський політехнічний інститут»**

**КомплекснА контрольнА РОБОТА**

**Напрям підготовки 054 «Соціологія»**

**Дисципліна «Методика та методи роботи з персоналом»**

**ВАРІАНТ № 14**

**1. Тестові завдання**

**1. Набір персоналу це…**

1. Процедура відбору найбільш достойних кандидатів для прийняття кінцевого рішення щодо їх долі.

2. Інформаційна кампанія по залученню широкого колу кандидатів, які бажають працювати в організації.

3. Реклама організації в засобах масової інформації.

4. Проведення «корпоративу» в колі тих, хто виявив відповідне бажання.

5. Визначення кадрового резерву шляхом відбору індивідів з якостями лідерів.

**2. Що не можна віднести безпосередньо до методів набору персоналу?**

1. Іміджева реклама.

2. Оргнабір.

3. Мережевий метод.

4. Тестування.

5. Оголошення конкурсу.

**3. Хедхантинг це…**

1. Набір персоналу в умовах дефіциту часу та ресурсів.

2. Визначення лідеру у процесі конкурсу на заміщення вакантної посади.

3. Цілеспрямоване «полювання» за потрібними спеціалістами з метою їх переходу у певну організацію.

4. Метод оцінки персоналу, який передбачає жорстку конкуренцію претендентів.

5. Полювання на кращу ідею з розвитку бізнесу.

**4. Що не можна вважати критерієм відбору кандидатів до вступу в організацію?**

1. Релігійність.

2. Компетенції.

3. Психологічні якості.

4. Девіантні нахили.

5. Розумові здібності.

**5. Що не можна вважати специфічним методом відбору кандидатів?**

1. Професійне тестування.

2. Атестація кадрів.

3. Психологічне тестування.

4. Структуроване інтерв’ю.

5. Аналіз документів кандидата.

**6. Що не можна вважати складовою методу аssessment centre?**

1. Самопрезентація.

2. Дискусія.

3. Імітаційні і ділові ігри.

4. Розв’язування кейсів.

5. Іміджева реклама.

**7. Що не можна вважати напрямом адаптації співробітників, що стали до праці в організації?**

1. Професійна адаптація.

2. Соціально-психологічна адаптація.

3. Політична адаптація.

4. Психофізіологічна адаптація.

5. Організаційна адаптація.

**8. Що не належить до супроводу ділової кар’єри з боку служби управління персоналом?**

1. Проведення атестацій персоналу.

2. Ведення особових документів, що відображають рух співробітника в організації.

3. Робота з кандидатом на вивільнення або звільнення.

4. Адміністрування ділової кар’єри (підготовка наказів тощо).

5. Прийняття управлінських рішень щодо призначення на посаду.

**9. Що не може бути підставою для звільнення працівника:**

1. Згода сторін.

2. Відсутність на робочому місці протягом робочого дня.

3. Призив до лав збройних сил.

4. Закінчення терміну контракту.

5. Заява про звільнення за власним бажанням.

**10. Вивільнення працівника це**

1. Усунення з посади через об’єктивні обставини, наприклад, структурну реорганізацію.

2. Звільнення з роботи за ініціативи адміністрації.

3. Звільнення з роботи за власним бажанням.

4. Надання тарифної відпустки.

5. Усунення від певних видів робіт, якщо особа не має спеціальних допусків або ліцензій.

**11. Що не можна віднести до позитивних стимулів?**

1. Натуральна оплата праці.

2. Штрафні санкції за невиконані зобов’язання.

3. «Тринадцята зарплата»

4. Занесення на дошку пошани.

5. Усна похвала з боку керівника.

**12. Що не можна розглядати як специфічний метод оцінювання персоналу?**

1. Структуроване есе керівника.

2. Метод критичного інциденту.

3. Самооцінка.

4. Метод 360 градусів.

5. Метод перехресного аналізу документів.

**13. В яких організаціях проведення атестації не є обов’язковою процедурою?**

1. В приватних банківських установах.

2. В поліцейських структурах

3. У військових організаціях.

4. В державних обласних адміністраціях.

5. В державних районних організаціях.

**14. Що не є функцією неформальних організацій?**

1. Неформальна підтримка членів групи.

2. Контроль за виконанням виробничих завдань.

3. Планування сумісних культурних заходів.

4. Задоволення потреби у спілкуванні та соціальних комунікаціях.

5. Солідарність членів групи.

**15. Що можна вважати позитивною стороною конфліктів в організаціях?**

1. Розмежування на «своїх» і «чужих».

2. Погіршення соціально-психологічного клімату.

3. Розвиток організації через вирішення конфлікту.

4. Поява неформальних лідерів, довкола яких гуртуються неформальні групи.

5. Вихід конфлікту за межі організації та залучення до конфлікту сторонніх осіб, ЗМІ або контролюючих органів.

**16. Який захід не стосується безпосередньо до розвитку корпоративної культури?**

1. Проведення спільного дозвілля членів організації.

2. Організація спортивних змаганнях.

3. Атестація персоналу.

4. Уведення кодексу правил поведінки членів організації.

5. Розробка атрибутики організації: прапору, символіки, уніформи тощо.

**17. Який напрям не стосується розвитку організаційної культури?**

1. Введення регламенту проведення ділових нарад.

2. Уведення загального режиму, який регламентує робочий день.

3. Виплата преміальних за підсумком року.

4. Установка в організації зручної системи внутрішнього зв’язку.

5. Наявність схем оповіщення співробітників в разі виникнення форс-мажору.

**18. В який історичний період виникла наука управління персоналом?**

1. З початком розвитку капіталізму в Європі.

2. Після першої світової війни.

3. На початку ХХ ст.

4. Після Другої світової війни.

5. В період першої промислової революції (XVIII-XIX ст.).

**19. В чому полягала сутність системи Тейлора?**

1. Уведення відрядно-преміальної системи оплати праці.

2. Навчання робітника оптимальним рухам і матеріальне стимулювання за підвищення продуктивності праці.

3. Проведення систематичної оцінки персоналу та просування кращих робітників.

4. Широке застосування нових форм реклами для набору персоналу.

5. Укладення колективних договорів поміж трудовим колективом та власником на основі концепції соціального партнерства.

**20. Хто з науковців вважається засновником адміністративного напрямку в науці управління персоналом?**

1. А. Файоль.

2. У. Тейлор.

3. А. Сен-Симон.

4. Т. Едісон.

5. Е. Мейо.

**21. Яке відкриття або теорія належить Елтону Мейо?**

1. Піраміда потреб людини.

2. Формулювання принципів управління людьми.

3. Зв'язок поміж оплатою праці і виробничими показниками.

4. Теорія «X» - «Y».

5. Існування неформальних груп та фактору психологічного стану робітника.

**22. Своє відкриття Е. Мейо зробив завдяки…**

1. Виробничому експерименту.

2. Опитуванню робітників на підприємстві.

3. Експертному опитуванню із залученням менеджерів.

4. Теоретичній роботі.

5. Опрацюванню економічної статистики.

**23. В основі сучасної концепції управління людськими ресурсами покладено…**

1. Ідею соціального партнерства.

2. Теорію розвитку людського капіталу.

3. Систему Тейлора.

4. Теорію «Z» У.Оучі.

5. Доктрину людяних стосунків.

**24. Що не є інструментом діяльності суб’єктів управління в організаціях?**

1. Влада.

2. Методи управління.

3. Стиль управління.

4. Принципи управління.

5. Піраміда потреб.

**25. Лінійна організаційно-управлінська структура це…**

1. Розподіл управлінських повноважень згідно функцій та компетенцій менеджерів, які відповідають за різні напрями роботи.

2. Ієрархічна піраміда, що заснована на принципах єдиноначальства, концентрації влади на верхніх щаблях системи, відповідальності управлінців нижчих ланок та універсалізму функцій і компетенцій менеджерів одного рівня.

3. Перехресна система управління, коли існують кілька центрів управлінських рішень, а виконавці сприймають управлінські сигнали в залежності від виробничої ситуації та виду робіт.

4. Наявність відділень або філій на одній лінії управління та можливість для персоналу здійснювати горизонтальну мобільність всередині корпорації.

5. Мережева система управляння, коли велика фірма обслуговується або доповнюється низкою малих підприємств.

**26. Що не можна безпосередньо віднести до різновидів структури трудового колективу?**

1. Соціальна структура.

2. Професійна структура.

3. Психологічна структура.

4. Організаційна структура.

5. Політична структура.

**27. Соціальний паспорт підприємства містить вичерпну інформацію стосовно:**

1. Виробничих показників та продуктивності праці різних категорій працівників.

2. Дані стосовно соціального середовища, інфраструктури, культурних традицій місцевості, де розташоване підприємство.

3. Соціальної та професійно-кваліфікаційної структури трудового колективу.

4. Психологічної структури та наявності неформальних лідерів.

5. Ветеранів праці та пенсіонерів, які тривалий час працювали на підприємстві.

**28. Закрита кадрова політика це…**

1. Висунення на вакантні місця виключно членів власного трудового колективу.

2. Набір кандидатів без широкого оголошення та реклами за допомоги своїх працівників.

3. Комплектування так званих «закритих» підприємств або підрозділів.

4. Стратегія ліквідації та вивільнення персоналу в ситуації банкротства фірми.

5. Залучення кандидатів виключно зі сторонніх структур або пошук випускників професійних навчальних закладів.

**29. Балансовий метод планування чисельності персоналу це…**

1. Визначення кількості працюючих на основі нормативів, встановлених профільним міністерством.

2. Розрахунок потреб у заміщенні вакантних посад на основі розв’язання рівняння, де сторонами є потреба у кадрах та реальна наявність кадрів з урахуванням планового руху персоналу у поточний період часу.

3. Використання математико-статистичного методу розрахунку персоналу.

4. Метод поквартального розрахунку потреби у персоналу різних категорій на основі щомісячних звітів підрозділів підприємства.

5. Метод, який застосовувався у минулому на підприємствах радянського типу.

**30. Що не можна віднести до типових тем дослідних робіт в трудовому колективі?**

1. Електоральні настрої.

2. Плинність кадрів.

3. Стилі управління.

4. Мотиваційні фактори трудової діяльності.

5. Лояльність персоналу.

**2. Аналітичне завдання**

Дайте характеристику різним методам підвищення кваліфікації працівників. Яка роль служби управління персоналом в процесі підвищення кваліфікації та перепідготовки?

**Укладач:** проф. Рущенко І.П.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Завідувач кафедри:** проф. Бурега В.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Міністерство освіти і науки України**

**Національний технічний університет**

**«Харківський політехнічний інститут»**

**КомплекснА контрольнА РОБОТА**

**Напрям підготовки 054 «Соціологія»**

**Дисципліна «Методика та методи роботи з персоналом»**

**ВАРІАНТ № 15**

**1. Тестові завдання**

**1. Що не можна віднести безпосередньо до методів набору персоналу?**

1. Іміджева реклама.

2. Оргнабір.

3. Мережевий метод.

4. Тестування.

5. Оголошення конкурсу.

**2. Хедхантинг це…**

1. Набір персоналу в умовах дефіциту часу та ресурсів.

2. Визначення лідеру у процесі конкурсу на заміщення вакантної посади.

3. Цілеспрямоване «полювання» за потрібними спеціалістами з метою їх переходу у певну організацію.

4. Метод оцінки персоналу, який передбачає жорстку конкуренцію претендентів.

5. Полювання на кращу ідею з розвитку бізнесу.

**3. Що не можна вважати критерієм відбору кандидатів до вступу в організацію?**

1. Релігійність.

2. Компетенції.

3. Психологічні якості.

4. Девіантні нахили.

5. Розумові здібності.

**4. Що не можна вважати специфічним методом відбору кандидатів?**

1. Професійне тестування.

2. Атестація кадрів.

3. Психологічне тестування.

4. Структуроване інтерв’ю.

5. Аналіз документів кандидата.

**5. Що не можна вважати складовою методу аssessment centre?**

1. Самопрезентація.

2. Дискусія.

3. Імітаційні і ділові ігри.

4. Розв’язування кейсів.

5. Іміджева реклама.

**6. Що не можна вважати напрямом адаптації співробітників, що стали до праці в організації?**

1. Професійна адаптація.

2. Соціально-психологічна адаптація.

3. Політична адаптація.

4. Психофізіологічна адаптація.

5. Організаційна адаптація.

**7. Що не належить до супроводу ділової кар’єри з боку служби управління персоналом?**

1. Проведення атестацій персоналу.

2. Ведення особових документів, що відображають рух співробітника в організації.

3. Робота з кандидатом на вивільнення або звільнення.

4. Адміністрування ділової кар’єри (підготовка наказів тощо).

5. Прийняття управлінських рішень щодо призначення на посаду.

**8. Що не може бути підставою для звільнення працівника:**

1. Згода сторін.

2. Відсутність на робочому місці протягом робочого дня.

3. Призив до лав збройних сил.

4. Закінчення терміну контракту.

5. Заява про звільнення за власним бажанням.

**9. Вивільнення працівника це**

1. Усунення з посади через об’єктивні обставини, наприклад, структурну реорганізацію.

2. Звільнення з роботи за ініціативи адміністрації.

3. Звільнення з роботи за власним бажанням.

4. Надання тарифної відпустки.

5. Усунення від певних видів робіт, якщо особа не має спеціальних допусків або ліцензій.

**10. Що не можна віднести до позитивних стимулів?**

1. Натуральна оплата праці.

2. Штрафні санкції за невиконані зобов’язання.

3. «Тринадцята зарплата»

4. Занесення на дошку пошани.

5. Усна похвала з боку керівника.

**11. Що не можна розглядати як специфічний метод оцінювання персоналу?**

1. Структуроване есе керівника.

2. Метод критичного інциденту.

3. Самооцінка.

4. Метод 360 градусів.

5. Метод перехресного аналізу документів.

**12. В яких організаціях проведення атестації не є обов’язковою процедурою?**

1. В приватних банківських установах.

2. В поліцейських структурах

3. У військових організаціях.

4. В державних обласних адміністраціях.

5. В державних районних організаціях.

**13. Що не є функцією неформальних організацій?**

1. Неформальна підтримка членів групи.

2. Контроль за виконанням виробничих завдань.

3. Планування сумісних культурних заходів.

4. Задоволення потреби у спілкуванні та соціальних комунікаціях.

5. Солідарність членів групи.

**14. Що можна вважати позитивною стороною конфліктів в організаціях?**

1. Розмежування на «своїх» і «чужих».

2. Погіршення соціально-психологічного клімату.

3. Розвиток організації через вирішення конфлікту.

4. Поява неформальних лідерів, довкола яких гуртуються неформальні групи.

5. Вихід конфлікту за межі організації та залучення до конфлікту сторонніх осіб, ЗМІ або контролюючих органів.

**15. Який захід не стосується безпосередньо до розвитку корпоративної культури?**

1. Проведення спільного дозвілля членів організації.

2. Організація спортивних змаганнях.

3. Атестація персоналу.

4. Уведення кодексу правил поведінки членів організації.

5. Розробка атрибутики організації: прапору, символіки, уніформи тощо.

**16. Який напрям не стосується розвитку організаційної культури?**

1. Введення регламенту проведення ділових нарад.

2. Уведення загального режиму, який регламентує робочий день.

3. Виплата преміальних за підсумком року.

4. Установка в організації зручної системи внутрішнього зв’язку.

5. Наявність схем оповіщення співробітників в разі виникнення форс-мажору.

**17. В який історичний період виникла наука управління персоналом?**

1. З початком розвитку капіталізму в Європі.

2. Після першої світової війни.

3. На початку ХХ ст.

4. Після Другої світової війни.

5. В період першої промислової революції (XVIII-XIX ст.).

**18. В чому полягала сутність системи Тейлора?**

1. Уведення відрядно-преміальної системи оплати праці.

2. Навчання робітника оптимальним рухам і матеріальне стимулювання за підвищення продуктивності праці.

3. Проведення систематичної оцінки персоналу та просування кращих робітників.

4. Широке застосування нових форм реклами для набору персоналу.

5. Укладення колективних договорів поміж трудовим колективом та власником на основі концепції соціального партнерства.

**19. Хто з науковців вважається засновником адміністративного напрямку в науці управління персоналом?**

1. А. Файоль.

2. У. Тейлор.

3. А. Сен-Симон.

4. Т. Едісон.

5. Е. Мейо.

**20. Яке відкриття або теорія належить Елтону Мейо?**

1. Піраміда потреб людини.

2. Формулювання принципів управління людьми.

3. Зв'язок поміж оплатою праці і виробничими показниками.

4. Теорія «X» - «Y».

5. Існування неформальних груп та фактору психологічного стану робітника.

**21. Своє відкриття Е. Мейо зробив завдяки…**

1. Виробничому експерименту.

2. Опитуванню робітників на підприємстві.

3. Експертному опитуванню із залученням менеджерів.

4. Теоретичній роботі.

5. Опрацюванню економічної статистики.

**22. В основі сучасної концепції управління людськими ресурсами покладено…**

1. Ідею соціального партнерства.

2. Теорію розвитку людського капіталу.

3. Систему Тейлора.

4. Теорію «Z» У.Оучі.

5. Доктрину людяних стосунків.

**23. Що не є інструментом діяльності суб’єктів управління в організаціях?**

1. Влада.

2. Методи управління.

3. Стиль управління.

4. Принципи управління.

5. Піраміда потреб.

**24. Лінійна організаційно-управлінська структура це…**

1. Розподіл управлінських повноважень згідно функцій та компетенцій менеджерів, які відповідають за різні напрями роботи.

2. Ієрархічна піраміда, що заснована на принципах єдиноначальства, концентрації влади на верхніх щаблях системи, відповідальності управлінців нижчих ланок та універсалізму функцій і компетенцій менеджерів одного рівня.

3. Перехресна система управління, коли існують кілька центрів управлінських рішень, а виконавці сприймають управлінські сигнали в залежності від виробничої ситуації та виду робіт.

4. Наявність відділень або філій на одній лінії управління та можливість для персоналу здійснювати горизонтальну мобільність всередині корпорації.

5. Мережева система управляння, коли велика фірма обслуговується або доповнюється низкою малих підприємств.

**25. Що не можна безпосередньо віднести до різновидів структури трудового колективу?**

1. Соціальна структура.

2. Професійна структура.

3. Психологічна структура.

4. Організаційна структура.

5. Політична структура.

**26. Соціальний паспорт підприємства містить вичерпну інформацію стосовно:**

1. Виробничих показників та продуктивності праці різних категорій працівників.

2. Дані стосовно соціального середовища, інфраструктури, культурних традицій місцевості, де розташоване підприємство.

3. Соціальної та професійно-кваліфікаційної структури трудового колективу.

4. Психологічної структури та наявності неформальних лідерів.

5. Ветеранів праці та пенсіонерів, які тривалий час працювали на підприємстві.

**27. Закрита кадрова політика це…**

1. Висунення на вакантні місця виключно членів власного трудового колективу.

2. Набір кандидатів без широкого оголошення та реклами за допомоги своїх працівників.

3. Комплектування так званих «закритих» підприємств або підрозділів.

4. Стратегія ліквідації та вивільнення персоналу в ситуації банкротства фірми.

5. Залучення кандидатів виключно зі сторонніх структур або пошук випускників професійних навчальних закладів.

**28. Балансовий метод планування чисельності персоналу це…**

1. Визначення кількості працюючих на основі нормативів, встановлених профільним міністерством.

2. Розрахунок потреб у заміщенні вакантних посад на основі розв’язання рівняння, де сторонами є потреба у кадрах та реальна наявність кадрів з урахуванням планового руху персоналу у поточний період часу.

3. Використання математико-статистичного методу розрахунку персоналу.

4. Метод поквартального розрахунку потреби у персоналу різних категорій на основі щомісячних звітів підрозділів підприємства.

5. Метод, який застосовувався у минулому на підприємствах радянського типу.

**29. Що не можна віднести до типових тем дослідних робіт в трудовому колективі?**

1. Електоральні настрої.

2. Плинність кадрів.

3. Стилі управління.

4. Мотиваційні фактори трудової діяльності.

5. Лояльність персоналу.

**30. Набір персоналу це…**

1. Процедура відбору найбільш достойних кандидатів для прийняття кінцевого рішення щодо їх долі.

2. Інформаційна кампанія по залученню широкого колу кандидатів, які бажають працювати в організації.

3. Реклама організації в засобах масової інформації.

4. Проведення «корпоративу» в колі тих, хто виявив відповідне бажання.

5. Визначення кадрового резерву шляхом відбору індивідів з якостями лідерів.

**2. Аналітичне завдання**

Яким чином служба управління персоналом може опікуватися діловою кар’єрою?

**Укладач:** проф. Рущенко І.П.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Завідувач кафедри:** проф. Бурега В.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Міністерство освіти і науки України**

**Національний технічний університет**

**«Харківський політехнічний інститут»**

**КомплекснА контрольнА РОБОТА**

**Напрям підготовки 054 «Соціологія»**

**Дисципліна «Методика та методи роботи з персоналом»**

**ВАРІАНТ № 16**

**1. Тестові завдання**

**1. Хедхантинг це…**

1. Набір персоналу в умовах дефіциту часу та ресурсів.

2. Визначення лідеру у процесі конкурсу на заміщення вакантної посади.

3. Цілеспрямоване «полювання» за потрібними спеціалістами з метою їх переходу у певну організацію.

4. Метод оцінки персоналу, який передбачає жорстку конкуренцію претендентів.

5. Полювання на кращу ідею з розвитку бізнесу.

**2. Що не можна вважати критерієм відбору кандидатів до вступу в організацію?**

1. Релігійність.

2. Компетенції.

3. Психологічні якості.

4. Девіантні нахили.

5. Розумові здібності.

**3. Що не можна вважати специфічним методом відбору кандидатів?**

1. Професійне тестування.

2. Атестація кадрів.

3. Психологічне тестування.

4. Структуроване інтерв’ю.

5. Аналіз документів кандидата.

**4. Що не можна вважати складовою методу аssessment centre?**

1. Самопрезентація.

2. Дискусія.

3. Імітаційні і ділові ігри.

4. Розв’язування кейсів.

5. Іміджева реклама.

**5. Що не можна вважати напрямом адаптації співробітників, що стали до праці в організації?**

1. Професійна адаптація.

2. Соціально-психологічна адаптація.

3. Політична адаптація.

4. Психофізіологічна адаптація.

5. Організаційна адаптація.

**6. Що не належить до супроводу ділової кар’єри з боку служби управління персоналом?**

1. Проведення атестацій персоналу.

2. Ведення особових документів, що відображають рух співробітника в організації.

3. Робота з кандидатом на вивільнення або звільнення.

4. Адміністрування ділової кар’єри (підготовка наказів тощо).

5. Прийняття управлінських рішень щодо призначення на посаду.

**7. Що не може бути підставою для звільнення працівника:**

1. Згода сторін.

2. Відсутність на робочому місці протягом робочого дня.

3. Призив до лав збройних сил.

4. Закінчення терміну контракту.

5. Заява про звільнення за власним бажанням.

**8. Вивільнення працівника це**

1. Усунення з посади через об’єктивні обставини, наприклад, структурну реорганізацію.

2. Звільнення з роботи за ініціативи адміністрації.

3. Звільнення з роботи за власним бажанням.

4. Надання тарифної відпустки.

5. Усунення від певних видів робіт, якщо особа не має спеціальних допусків або ліцензій.

**9. Що не можна віднести до позитивних стимулів?**

1. Натуральна оплата праці.

2. Штрафні санкції за невиконані зобов’язання.

3. «Тринадцята зарплата»

4. Занесення на дошку пошани.

5. Усна похвала з боку керівника.

**10. Що не можна розглядати як специфічний метод оцінювання персоналу?**

1. Структуроване есе керівника.

2. Метод критичного інциденту.

3. Самооцінка.

4. Метод 360 градусів.

5. Метод перехресного аналізу документів.

**11. В яких організаціях проведення атестації не є обов’язковою процедурою?**

1. В приватних банківських установах.

2. В поліцейських структурах

3. У військових організаціях.

4. В державних обласних адміністраціях.

5. В державних районних організаціях.

**12. Що не є функцією неформальних організацій?**

1. Неформальна підтримка членів групи.

2. Контроль за виконанням виробничих завдань.

3. Планування сумісних культурних заходів.

4. Задоволення потреби у спілкуванні та соціальних комунікаціях.

5. Солідарність членів групи.

**13. Що можна вважати позитивною стороною конфліктів в організаціях?**

1. Розмежування на «своїх» і «чужих».

2. Погіршення соціально-психологічного клімату.

3. Розвиток організації через вирішення конфлікту.

4. Поява неформальних лідерів, довкола яких гуртуються неформальні групи.

5. Вихід конфлікту за межі організації та залучення до конфлікту сторонніх осіб, ЗМІ або контролюючих органів.

**14. Який захід не стосується безпосередньо до розвитку корпоративної культури?**

1. Проведення спільного дозвілля членів організації.

2. Організація спортивних змаганнях.

3. Атестація персоналу.

4. Уведення кодексу правил поведінки членів організації.

5. Розробка атрибутики організації: прапору, символіки, уніформи тощо.

**15. Який напрям не стосується розвитку організаційної культури?**

1. Введення регламенту проведення ділових нарад.

2. Уведення загального режиму, який регламентує робочий день.

3. Виплата преміальних за підсумком року.

4. Установка в організації зручної системи внутрішнього зв’язку.

5. Наявність схем оповіщення співробітників в разі виникнення форс-мажору.

**16. В який історичний період виникла наука управління персоналом?**

1. З початком розвитку капіталізму в Європі.

2. Після першої світової війни.

3. На початку ХХ ст.

4. Після Другої світової війни.

5. В період першої промислової революції (XVIII-XIX ст.).

**17. В чому полягала сутність системи Тейлора?**

1. Уведення відрядно-преміальної системи оплати праці.

2. Навчання робітника оптимальним рухам і матеріальне стимулювання за підвищення продуктивності праці.

3. Проведення систематичної оцінки персоналу та просування кращих робітників.

4. Широке застосування нових форм реклами для набору персоналу.

5. Укладення колективних договорів поміж трудовим колективом та власником на основі концепції соціального партнерства.

**18. Хто з науковців вважається засновником адміністративного напрямку в науці управління персоналом?**

1. А. Файоль.

2. У. Тейлор.

3. А. Сен-Симон.

4. Т. Едісон.

5. Е. Мейо.

**19. Яке відкриття або теорія належить Елтону Мейо?**

1. Піраміда потреб людини.

2. Формулювання принципів управління людьми.

3. Зв'язок поміж оплатою праці і виробничими показниками.

4. Теорія «X» - «Y».

5. Існування неформальних груп та фактору психологічного стану робітника.

**20. Своє відкриття Е. Мейо зробив завдяки…**

1. Виробничому експерименту.

2. Опитуванню робітників на підприємстві.

3. Експертному опитуванню із залученням менеджерів.

4. Теоретичній роботі.

5. Опрацюванню економічної статистики.

**21. В основі сучасної концепції управління людськими ресурсами покладено…**

1. Ідею соціального партнерства.

2. Теорію розвитку людського капіталу.

3. Систему Тейлора.

4. Теорію «Z» У.Оучі.

5. Доктрину людяних стосунків.

**22. Що не є інструментом діяльності суб’єктів управління в організаціях?**

1. Влада.

2. Методи управління.

3. Стиль управління.

4. Принципи управління.

5. Піраміда потреб.

**23. Лінійна організаційно-управлінська структура це…**

1. Розподіл управлінських повноважень згідно функцій та компетенцій менеджерів, які відповідають за різні напрями роботи.

2. Ієрархічна піраміда, що заснована на принципах єдиноначальства, концентрації влади на верхніх щаблях системи, відповідальності управлінців нижчих ланок та універсалізму функцій і компетенцій менеджерів одного рівня.

3. Перехресна система управління, коли існують кілька центрів управлінських рішень, а виконавці сприймають управлінські сигнали в залежності від виробничої ситуації та виду робіт.

4. Наявність відділень або філій на одній лінії управління та можливість для персоналу здійснювати горизонтальну мобільність всередині корпорації.

5. Мережева система управляння, коли велика фірма обслуговується або доповнюється низкою малих підприємств.

**24. Що не можна безпосередньо віднести до різновидів структури трудового колективу?**

1. Соціальна структура.

2. Професійна структура.

3. Психологічна структура.

4. Організаційна структура.

5. Політична структура.

**25. Соціальний паспорт підприємства містить вичерпну інформацію стосовно:**

1. Виробничих показників та продуктивності праці різних категорій працівників.

2. Дані стосовно соціального середовища, інфраструктури, культурних традицій місцевості, де розташоване підприємство.

3. Соціальної та професійно-кваліфікаційної структури трудового колективу.

4. Психологічної структури та наявності неформальних лідерів.

5. Ветеранів праці та пенсіонерів, які тривалий час працювали на підприємстві.

**26. Закрита кадрова політика це…**

1. Висунення на вакантні місця виключно членів власного трудового колективу.

2. Набір кандидатів без широкого оголошення та реклами за допомоги своїх працівників.

3. Комплектування так званих «закритих» підприємств або підрозділів.

4. Стратегія ліквідації та вивільнення персоналу в ситуації банкротства фірми.

5. Залучення кандидатів виключно зі сторонніх структур або пошук випускників професійних навчальних закладів.

**27. Балансовий метод планування чисельності персоналу це…**

1. Визначення кількості працюючих на основі нормативів, встановлених профільним міністерством.

2. Розрахунок потреб у заміщенні вакантних посад на основі розв’язання рівняння, де сторонами є потреба у кадрах та реальна наявність кадрів з урахуванням планового руху персоналу у поточний період часу.

3. Використання математико-статистичного методу розрахунку персоналу.

4. Метод поквартального розрахунку потреби у персоналу різних категорій на основі щомісячних звітів підрозділів підприємства.

5. Метод, який застосовувався у минулому на підприємствах радянського типу.

**28. Що не можна віднести до типових тем дослідних робіт в трудовому колективі?**

1. Електоральні настрої.

2. Плинність кадрів.

3. Стилі управління.

4. Мотиваційні фактори трудової діяльності.

5. Лояльність персоналу.

**29. Набір персоналу це…**

1. Процедура відбору найбільш достойних кандидатів для прийняття кінцевого рішення щодо їх долі.

2. Інформаційна кампанія по залученню широкого колу кандидатів, які бажають працювати в організації.

3. Реклама організації в засобах масової інформації.

4. Проведення «корпоративу» в колі тих, хто виявив відповідне бажання.

5. Визначення кадрового резерву шляхом відбору індивідів з якостями лідерів.

**30. Що не можна віднести безпосередньо до методів набору персоналу?**

1. Іміджева реклама.

2. Оргнабір.

3. Мережевий метод.

4. Тестування.

5. Оголошення конкурсу.

**2. Аналітичне завдання**

Опишіть процедуру оцінки персоналу та методи, що використовуються з метою оцінки.

**Укладач:** проф. Рущенко І.П.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Завідувач кафедри:** проф. Бурега В.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Міністерство освіти і науки України**

**Національний технічний університет**

**«Харківський політехнічний інститут»**

**КомплекснА контрольнА РОБОТА**

**Напрям підготовки 054 «Соціологія»**

**Дисципліна «Методика та методи роботи з персоналом»**

**ВАРІАНТ № 17**

**1. Тестові завдання**

**1. Що не можна вважати критерієм відбору кандидатів до вступу в організацію?**

1. Релігійність.

2. Компетенції.

3. Психологічні якості.

4. Девіантні нахили.

5. Розумові здібності.

**2. Що не можна вважати специфічним методом відбору кандидатів?**

1. Професійне тестування.

2. Атестація кадрів.

3. Психологічне тестування.

4. Структуроване інтерв’ю.

5. Аналіз документів кандидата.

**3. Що не можна вважати складовою методу аssessment centre?**

1. Самопрезентація.

2. Дискусія.

3. Імітаційні і ділові ігри.

4. Розв’язування кейсів.

5. Іміджева реклама.

**4. Що не можна вважати напрямом адаптації співробітників, що стали до праці в організації?**

1. Професійна адаптація.

2. Соціально-психологічна адаптація.

3. Політична адаптація.

4. Психофізіологічна адаптація.

5. Організаційна адаптація.

**5. Що не належить до супроводу ділової кар’єри з боку служби управління персоналом?**

1. Проведення атестацій персоналу.

2. Ведення особових документів, що відображають рух співробітника в організації.

3. Робота з кандидатом на вивільнення або звільнення.

4. Адміністрування ділової кар’єри (підготовка наказів тощо).

5. Прийняття управлінських рішень щодо призначення на посаду.

**6. Що не може бути підставою для звільнення працівника:**

1. Згода сторін.

2. Відсутність на робочому місці протягом робочого дня.

3. Призив до лав збройних сил.

4. Закінчення терміну контракту.

5. Заява про звільнення за власним бажанням.

**7. Вивільнення працівника це**

1. Усунення з посади через об’єктивні обставини, наприклад, структурну реорганізацію.

2. Звільнення з роботи за ініціативи адміністрації.

3. Звільнення з роботи за власним бажанням.

4. Надання тарифної відпустки.

5. Усунення від певних видів робіт, якщо особа не має спеціальних допусків або ліцензій.

**8. Що не можна віднести до позитивних стимулів?**

1. Натуральна оплата праці.

2. Штрафні санкції за невиконані зобов’язання.

3. «Тринадцята зарплата»

4. Занесення на дошку пошани.

5. Усна похвала з боку керівника.

**9. Що не можна розглядати як специфічний метод оцінювання персоналу?**

1. Структуроване есе керівника.

2. Метод критичного інциденту.

3. Самооцінка.

4. Метод 360 градусів.

5. Метод перехресного аналізу документів.

**10. В яких організаціях проведення атестації не є обов’язковою процедурою?**

1. В приватних банківських установах.

2. В поліцейських структурах

3. У військових організаціях.

4. В державних обласних адміністраціях.

5. В державних районних організаціях.

**11. Що не є функцією неформальних організацій?**

1. Неформальна підтримка членів групи.

2. Контроль за виконанням виробничих завдань.

3. Планування сумісних культурних заходів.

4. Задоволення потреби у спілкуванні та соціальних комунікаціях.

5. Солідарність членів групи.

**12. Що можна вважати позитивною стороною конфліктів в організаціях?**

1. Розмежування на «своїх» і «чужих».

2. Погіршення соціально-психологічного клімату.

3. Розвиток організації через вирішення конфлікту.

4. Поява неформальних лідерів, довкола яких гуртуються неформальні групи.

5. Вихід конфлікту за межі організації та залучення до конфлікту сторонніх осіб, ЗМІ або контролюючих органів.

**13. Який захід не стосується безпосередньо до розвитку корпоративної культури?**

1. Проведення спільного дозвілля членів організації.

2. Організація спортивних змаганнях.

3. Атестація персоналу.

4. Уведення кодексу правил поведінки членів організації.

5. Розробка атрибутики організації: прапору, символіки, уніформи тощо.

**14. Який напрям не стосується розвитку організаційної культури?**

1. Введення регламенту проведення ділових нарад.

2. Уведення загального режиму, який регламентує робочий день.

3. Виплата преміальних за підсумком року.

4. Установка в організації зручної системи внутрішнього зв’язку.

5. Наявність схем оповіщення співробітників в разі виникнення форс-мажору.

**15. В який історичний період виникла наука управління персоналом?**

1. З початком розвитку капіталізму в Європі.

2. Після першої світової війни.

3. На початку ХХ ст.

4. Після Другої світової війни.

5. В період першої промислової революції (XVIII-XIX ст.).

**16. В чому полягала сутність системи Тейлора?**

1. Уведення відрядно-преміальної системи оплати праці.

2. Навчання робітника оптимальним рухам і матеріальне стимулювання за підвищення продуктивності праці.

3. Проведення систематичної оцінки персоналу та просування кращих робітників.

4. Широке застосування нових форм реклами для набору персоналу.

5. Укладення колективних договорів поміж трудовим колективом та власником на основі концепції соціального партнерства.

**17. Хто з науковців вважається засновником адміністративного напрямку в науці управління персоналом?**

1. А. Файоль.

2. У. Тейлор.

3. А. Сен-Симон.

4. Т. Едісон.

5. Е. Мейо.

**18. Яке відкриття або теорія належить Елтону Мейо?**

1. Піраміда потреб людини.

2. Формулювання принципів управління людьми.

3. Зв'язок поміж оплатою праці і виробничими показниками.

4. Теорія «X» - «Y».

5. Існування неформальних груп та фактору психологічного стану робітника.

**19. Своє відкриття Е. Мейо зробив завдяки…**

1. Виробничому експерименту.

2. Опитуванню робітників на підприємстві.

3. Експертному опитуванню із залученням менеджерів.

4. Теоретичній роботі.

5. Опрацюванню економічної статистики.

**20. В основі сучасної концепції управління людськими ресурсами покладено…**

1. Ідею соціального партнерства.

2. Теорію розвитку людського капіталу.

3. Систему Тейлора.

4. Теорію «Z» У.Оучі.

5. Доктрину людяних стосунків.

**21. Що не є інструментом діяльності суб’єктів управління в організаціях?**

1. Влада.

2. Методи управління.

3. Стиль управління.

4. Принципи управління.

5. Піраміда потреб.

**22. Лінійна організаційно-управлінська структура це…**

1. Розподіл управлінських повноважень згідно функцій та компетенцій менеджерів, які відповідають за різні напрями роботи.

2. Ієрархічна піраміда, що заснована на принципах єдиноначальства, концентрації влади на верхніх щаблях системи, відповідальності управлінців нижчих ланок та універсалізму функцій і компетенцій менеджерів одного рівня.

3. Перехресна система управління, коли існують кілька центрів управлінських рішень, а виконавці сприймають управлінські сигнали в залежності від виробничої ситуації та виду робіт.

4. Наявність відділень або філій на одній лінії управління та можливість для персоналу здійснювати горизонтальну мобільність всередині корпорації.

5. Мережева система управляння, коли велика фірма обслуговується або доповнюється низкою малих підприємств.

**23. Що не можна безпосередньо віднести до різновидів структури трудового колективу?**

1. Соціальна структура.

2. Професійна структура.

3. Психологічна структура.

4. Організаційна структура.

5. Політична структура.

**24. Соціальний паспорт підприємства містить вичерпну інформацію стосовно:**

1. Виробничих показників та продуктивності праці різних категорій працівників.

2. Дані стосовно соціального середовища, інфраструктури, культурних традицій місцевості, де розташоване підприємство.

3. Соціальної та професійно-кваліфікаційної структури трудового колективу.

4. Психологічної структури та наявності неформальних лідерів.

5. Ветеранів праці та пенсіонерів, які тривалий час працювали на підприємстві.

**25. Закрита кадрова політика це…**

1. Висунення на вакантні місця виключно членів власного трудового колективу.

2. Набір кандидатів без широкого оголошення та реклами за допомоги своїх працівників.

3. Комплектування так званих «закритих» підприємств або підрозділів.

4. Стратегія ліквідації та вивільнення персоналу в ситуації банкротства фірми.

5. Залучення кандидатів виключно зі сторонніх структур або пошук випускників професійних навчальних закладів.

**26. Балансовий метод планування чисельності персоналу це…**

1. Визначення кількості працюючих на основі нормативів, встановлених профільним міністерством.

2. Розрахунок потреб у заміщенні вакантних посад на основі розв’язання рівняння, де сторонами є потреба у кадрах та реальна наявність кадрів з урахуванням планового руху персоналу у поточний період часу.

3. Використання математико-статистичного методу розрахунку персоналу.

4. Метод поквартального розрахунку потреби у персоналу різних категорій на основі щомісячних звітів підрозділів підприємства.

5. Метод, який застосовувався у минулому на підприємствах радянського типу.

**27. Що не можна віднести до типових тем дослідних робіт в трудовому колективі?**

1. Електоральні настрої.

2. Плинність кадрів.

3. Стилі управління.

4. Мотиваційні фактори трудової діяльності.

5. Лояльність персоналу.

**28. Набір персоналу це…**

1. Процедура відбору найбільш достойних кандидатів для прийняття кінцевого рішення щодо їх долі.

2. Інформаційна кампанія по залученню широкого колу кандидатів, які бажають працювати в організації.

3. Реклама організації в засобах масової інформації.

4. Проведення «корпоративу» в колі тих, хто виявив відповідне бажання.

5. Визначення кадрового резерву шляхом відбору індивідів з якостями лідерів.

**29. Що не можна віднести безпосередньо до методів набору персоналу?**

1. Іміджева реклама.

2. Оргнабір.

3. Мережевий метод.

4. Тестування.

5. Оголошення конкурсу.

**30. Хедхантинг це…**

1. Набір персоналу в умовах дефіциту часу та ресурсів.

2. Визначення лідеру у процесі конкурсу на заміщення вакантної посади.

3. Цілеспрямоване «полювання» за потрібними спеціалістами з метою їх переходу у певну організацію.

4. Метод оцінки персоналу, який передбачає жорстку конкуренцію претендентів.

5. Полювання на кращу ідею з розвитку бізнесу.

**2. Аналітичне завдання**

З якою метою і в яких організаціях проводяться процедури атестації персоналу. Що складає юридичну базу атестації?

**Укладач:** проф. Рущенко І.П.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Завідувач кафедри:** проф. Бурега В.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Міністерство освіти і науки України**

**Національний технічний університет**

**«Харківський політехнічний інститут»**

**КомплекснА контрольнА РОБОТА**

**Напрям підготовки 054 «Соціологія»**

**Дисципліна «Методика та методи роботи з персоналом»**

**ВАРІАНТ № 18**

**1. Тестові завдання**

**1. Що не можна вважати специфічним методом відбору кандидатів?**

1. Професійне тестування.

2. Атестація кадрів.

3. Психологічне тестування.

4. Структуроване інтерв’ю.

5. Аналіз документів кандидата.

**2. Що не можна вважати складовою методу аssessment centre?**

1. Самопрезентація.

2. Дискусія.

3. Імітаційні і ділові ігри.

4. Розв’язування кейсів.

5. Іміджева реклама.

**3. Що не можна вважати напрямом адаптації співробітників, що стали до праці в організації?**

1. Професійна адаптація.

2. Соціально-психологічна адаптація.

3. Політична адаптація.

4. Психофізіологічна адаптація.

5. Організаційна адаптація.

**4. Що не належить до супроводу ділової кар’єри з боку служби управління персоналом?**

1. Проведення атестацій персоналу.

2. Ведення особових документів, що відображають рух співробітника в організації.

3. Робота з кандидатом на вивільнення або звільнення.

4. Адміністрування ділової кар’єри (підготовка наказів тощо).

5. Прийняття управлінських рішень щодо призначення на посаду.

**5. Що не може бути підставою для звільнення працівника:**

1. Згода сторін.

2. Відсутність на робочому місці протягом робочого дня.

3. Призив до лав збройних сил.

4. Закінчення терміну контракту.

5. Заява про звільнення за власним бажанням.

**6. Вивільнення працівника це**

1. Усунення з посади через об’єктивні обставини, наприклад, структурну реорганізацію.

2. Звільнення з роботи за ініціативи адміністрації.

3. Звільнення з роботи за власним бажанням.

4. Надання тарифної відпустки.

5. Усунення від певних видів робіт, якщо особа не має спеціальних допусків або ліцензій.

**7. Що не можна віднести до позитивних стимулів?**

1. Натуральна оплата праці.

2. Штрафні санкції за невиконані зобов’язання.

3. «Тринадцята зарплата»

4. Занесення на дошку пошани.

5. Усна похвала з боку керівника.

**8. Що не можна розглядати як специфічний метод оцінювання персоналу?**

1. Структуроване есе керівника.

2. Метод критичного інциденту.

3. Самооцінка.

4. Метод 360 градусів.

5. Метод перехресного аналізу документів.

**9. В яких організаціях проведення атестації не є обов’язковою процедурою?**

1. В приватних банківських установах.

2. В поліцейських структурах

3. У військових організаціях.

4. В державних обласних адміністраціях.

5. В державних районних організаціях.

**10. Що не є функцією неформальних організацій?**

1. Неформальна підтримка членів групи.

2. Контроль за виконанням виробничих завдань.

3. Планування сумісних культурних заходів.

4. Задоволення потреби у спілкуванні та соціальних комунікаціях.

5. Солідарність членів групи.

**11. Що можна вважати позитивною стороною конфліктів в організаціях?**

1. Розмежування на «своїх» і «чужих».

2. Погіршення соціально-психологічного клімату.

3. Розвиток організації через вирішення конфлікту.

4. Поява неформальних лідерів, довкола яких гуртуються неформальні групи.

5. Вихід конфлікту за межі організації та залучення до конфлікту сторонніх осіб, ЗМІ або контролюючих органів.

**12. Який захід не стосується безпосередньо до розвитку корпоративної культури?**

1. Проведення спільного дозвілля членів організації.

2. Організація спортивних змаганнях.

3. Атестація персоналу.

4. Уведення кодексу правил поведінки членів організації.

5. Розробка атрибутики організації: прапору, символіки, уніформи тощо.

**13. Який напрям не стосується розвитку організаційної культури?**

1. Введення регламенту проведення ділових нарад.

2. Уведення загального режиму, який регламентує робочий день.

3. Виплата преміальних за підсумком року.

4. Установка в організації зручної системи внутрішнього зв’язку.

5. Наявність схем оповіщення співробітників в разі виникнення форс-мажору.

**14. В який історичний період виникла наука управління персоналом?**

1. З початком розвитку капіталізму в Європі.

2. Після першої світової війни.

3. На початку ХХ ст.

4. Після Другої світової війни.

5. В період першої промислової революції (XVIII-XIX ст.).

**15. В чому полягала сутність системи Тейлора?**

1. Уведення відрядно-преміальної системи оплати праці.

2. Навчання робітника оптимальним рухам і матеріальне стимулювання за підвищення продуктивності праці.

3. Проведення систематичної оцінки персоналу та просування кращих робітників.

4. Широке застосування нових форм реклами для набору персоналу.

5. Укладення колективних договорів поміж трудовим колективом та власником на основі концепції соціального партнерства.

**16. Хто з науковців вважається засновником адміністративного напрямку в науці управління персоналом?**

1. А. Файоль.

2. У. Тейлор.

3. А. Сен-Симон.

4. Т. Едісон.

5. Е. Мейо.

**17. Яке відкриття або теорія належить Елтону Мейо?**

1. Піраміда потреб людини.

2. Формулювання принципів управління людьми.

3. Зв'язок поміж оплатою праці і виробничими показниками.

4. Теорія «X» - «Y».

5. Існування неформальних груп та фактору психологічного стану робітника.

**18. Своє відкриття Е. Мейо зробив завдяки…**

1. Виробничому експерименту.

2. Опитуванню робітників на підприємстві.

3. Експертному опитуванню із залученням менеджерів.

4. Теоретичній роботі.

5. Опрацюванню економічної статистики.

**19. В основі сучасної концепції управління людськими ресурсами покладено…**

1. Ідею соціального партнерства.

2. Теорію розвитку людського капіталу.

3. Систему Тейлора.

4. Теорію «Z» У.Оучі.

5. Доктрину людяних стосунків.

**20. Що не є інструментом діяльності суб’єктів управління в організаціях?**

1. Влада.

2. Методи управління.

3. Стиль управління.

4. Принципи управління.

5. Піраміда потреб.

**21. Лінійна організаційно-управлінська структура це…**

1. Розподіл управлінських повноважень згідно функцій та компетенцій менеджерів, які відповідають за різні напрями роботи.

2. Ієрархічна піраміда, що заснована на принципах єдиноначальства, концентрації влади на верхніх щаблях системи, відповідальності управлінців нижчих ланок та універсалізму функцій і компетенцій менеджерів одного рівня.

3. Перехресна система управління, коли існують кілька центрів управлінських рішень, а виконавці сприймають управлінські сигнали в залежності від виробничої ситуації та виду робіт.

4. Наявність відділень або філій на одній лінії управління та можливість для персоналу здійснювати горизонтальну мобільність всередині корпорації.

5. Мережева система управляння, коли велика фірма обслуговується або доповнюється низкою малих підприємств.

**22. Що не можна безпосередньо віднести до різновидів структури трудового колективу?**

1. Соціальна структура.

2. Професійна структура.

3. Психологічна структура.

4. Організаційна структура.

5. Політична структура.

**23. Соціальний паспорт підприємства містить вичерпну інформацію стосовно:**

1. Виробничих показників та продуктивності праці різних категорій працівників.

2. Дані стосовно соціального середовища, інфраструктури, культурних традицій місцевості, де розташоване підприємство.

3. Соціальної та професійно-кваліфікаційної структури трудового колективу.

4. Психологічної структури та наявності неформальних лідерів.

5. Ветеранів праці та пенсіонерів, які тривалий час працювали на підприємстві.

**24. Закрита кадрова політика це…**

1. Висунення на вакантні місця виключно членів власного трудового колективу.

2. Набір кандидатів без широкого оголошення та реклами за допомоги своїх працівників.

3. Комплектування так званих «закритих» підприємств або підрозділів.

4. Стратегія ліквідації та вивільнення персоналу в ситуації банкротства фірми.

5. Залучення кандидатів виключно зі сторонніх структур або пошук випускників професійних навчальних закладів.

**25. Балансовий метод планування чисельності персоналу це…**

1. Визначення кількості працюючих на основі нормативів, встановлених профільним міністерством.

2. Розрахунок потреб у заміщенні вакантних посад на основі розв’язання рівняння, де сторонами є потреба у кадрах та реальна наявність кадрів з урахуванням планового руху персоналу у поточний період часу.

3. Використання математико-статистичного методу розрахунку персоналу.

4. Метод поквартального розрахунку потреби у персоналу різних категорій на основі щомісячних звітів підрозділів підприємства.

5. Метод, який застосовувався у минулому на підприємствах радянського типу.

**26. Що не можна віднести до типових тем дослідних робіт в трудовому колективі?**

1. Електоральні настрої.

2. Плинність кадрів.

3. Стилі управління.

4. Мотиваційні фактори трудової діяльності.

5. Лояльність персоналу.

**27. Набір персоналу це…**

1. Процедура відбору найбільш достойних кандидатів для прийняття кінцевого рішення щодо їх долі.

2. Інформаційна кампанія по залученню широкого колу кандидатів, які бажають працювати в організації.

3. Реклама організації в засобах масової інформації.

4. Проведення «корпоративу» в колі тих, хто виявив відповідне бажання.

5. Визначення кадрового резерву шляхом відбору індивідів з якостями лідерів.

**28. Що не можна віднести безпосередньо до методів набору персоналу?**

1. Іміджева реклама.

2. Оргнабір.

3. Мережевий метод.

4. Тестування.

5. Оголошення конкурсу.

**29. Хедхантинг це…**

1. Набір персоналу в умовах дефіциту часу та ресурсів.

2. Визначення лідеру у процесі конкурсу на заміщення вакантної посади.

3. Цілеспрямоване «полювання» за потрібними спеціалістами з метою їх переходу у певну організацію.

4. Метод оцінки персоналу, який передбачає жорстку конкуренцію претендентів.

5. Полювання на кращу ідею з розвитку бізнесу.

**30. Що не можна вважати критерієм відбору кандидатів до вступу в організацію?**

1. Релігійність.

2. Компетенції.

3. Психологічні якості.

4. Девіантні нахили.

5. Розумові здібності.

**2. Аналітичне завдання**

Що таке мотиваційний профіль персоналу і як він може бути використаний для мотивування праці співробітників?

**Укладач:** проф. Рущенко І.П.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Завідувач кафедри:** проф. Бурега В.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Міністерство освіти і науки України**

**Національний технічний університет**

**«Харківський політехнічний інститут»**

**КомплекснА контрольнА РОБОТА**

**Напрям підготовки 054 «Соціологія»**

**Дисципліна «Методика та методи роботи з персоналом»**

**ВАРІАНТ № 19**

**1. Тестові завдання**

**1. Що не можна вважати складовою методу аssessment centre?**

1. Самопрезентація.

2. Дискусія.

3. Імітаційні і ділові ігри.

4. Розв’язування кейсів.

5. Іміджева реклама.

**2. Що не можна вважати напрямом адаптації співробітників, що стали до праці в організації?**

1. Професійна адаптація.

2. Соціально-психологічна адаптація.

3. Політична адаптація.

4. Психофізіологічна адаптація.

5. Організаційна адаптація.

**3. Що не належить до супроводу ділової кар’єри з боку служби управління персоналом?**

1. Проведення атестацій персоналу.

2. Ведення особових документів, що відображають рух співробітника в організації.

3. Робота з кандидатом на вивільнення або звільнення.

4. Адміністрування ділової кар’єри (підготовка наказів тощо).

5. Прийняття управлінських рішень щодо призначення на посаду.

**4. Що не може бути підставою для звільнення працівника:**

1. Згода сторін.

2. Відсутність на робочому місці протягом робочого дня.

3. Призив до лав збройних сил.

4. Закінчення терміну контракту.

5. Заява про звільнення за власним бажанням.

**5. Вивільнення працівника це**

1. Усунення з посади через об’єктивні обставини, наприклад, структурну реорганізацію.

2. Звільнення з роботи за ініціативи адміністрації.

3. Звільнення з роботи за власним бажанням.

4. Надання тарифної відпустки.

5. Усунення від певних видів робіт, якщо особа не має спеціальних допусків або ліцензій.

**6. Що не можна віднести до позитивних стимулів?**

1. Натуральна оплата праці.

2. Штрафні санкції за невиконані зобов’язання.

3. «Тринадцята зарплата»

4. Занесення на дошку пошани.

5. Усна похвала з боку керівника.

**7. Що не можна розглядати як специфічний метод оцінювання персоналу?**

1. Структуроване есе керівника.

2. Метод критичного інциденту.

3. Самооцінка.

4. Метод 360 градусів.

5. Метод перехресного аналізу документів.

**8. В яких організаціях проведення атестації не є обов’язковою процедурою?**

1. В приватних банківських установах.

2. В поліцейських структурах

3. У військових організаціях.

4. В державних обласних адміністраціях.

5. В державних районних організаціях.

**9. Що не є функцією неформальних організацій?**

1. Неформальна підтримка членів групи.

2. Контроль за виконанням виробничих завдань.

3. Планування сумісних культурних заходів.

4. Задоволення потреби у спілкуванні та соціальних комунікаціях.

5. Солідарність членів групи.

**10. Що можна вважати позитивною стороною конфліктів в організаціях?**

1. Розмежування на «своїх» і «чужих».

2. Погіршення соціально-психологічного клімату.

3. Розвиток організації через вирішення конфлікту.

4. Поява неформальних лідерів, довкола яких гуртуються неформальні групи.

5. Вихід конфлікту за межі організації та залучення до конфлікту сторонніх осіб, ЗМІ або контролюючих органів.

**11. Який захід не стосується безпосередньо до розвитку корпоративної культури?**

1. Проведення спільного дозвілля членів організації.

2. Організація спортивних змаганнях.

3. Атестація персоналу.

4. Уведення кодексу правил поведінки членів організації.

5. Розробка атрибутики організації: прапору, символіки, уніформи тощо.

**12. Який напрям не стосується розвитку організаційної культури?**

1. Введення регламенту проведення ділових нарад.

2. Уведення загального режиму, який регламентує робочий день.

3. Виплата преміальних за підсумком року.

4. Установка в організації зручної системи внутрішнього зв’язку.

5. Наявність схем оповіщення співробітників в разі виникнення форс-мажору.

**13. В який історичний період виникла наука управління персоналом?**

1. З початком розвитку капіталізму в Європі.

2. Після першої світової війни.

3. На початку ХХ ст.

4. Після Другої світової війни.

5. В період першої промислової революції (XVIII-XIX ст.).

**14. В чому полягала сутність системи Тейлора?**

1. Уведення відрядно-преміальної системи оплати праці.

2. Навчання робітника оптимальним рухам і матеріальне стимулювання за підвищення продуктивності праці.

3. Проведення систематичної оцінки персоналу та просування кращих робітників.

4. Широке застосування нових форм реклами для набору персоналу.

5. Укладення колективних договорів поміж трудовим колективом та власником на основі концепції соціального партнерства.

**15. Хто з науковців вважається засновником адміністративного напрямку в науці управління персоналом?**

1. А. Файоль.

2. У. Тейлор.

3. А. Сен-Симон.

4. Т. Едісон.

5. Е. Мейо.

**16. Яке відкриття або теорія належить Елтону Мейо?**

1. Піраміда потреб людини.

2. Формулювання принципів управління людьми.

3. Зв'язок поміж оплатою праці і виробничими показниками.

4. Теорія «X» - «Y».

5. Існування неформальних груп та фактору психологічного стану робітника.

**17. Своє відкриття Е. Мейо зробив завдяки…**

1. Виробничому експерименту.

2. Опитуванню робітників на підприємстві.

3. Експертному опитуванню із залученням менеджерів.

4. Теоретичній роботі.

5. Опрацюванню економічної статистики.

**18. В основі сучасної концепції управління людськими ресурсами покладено…**

1. Ідею соціального партнерства.

2. Теорію розвитку людського капіталу.

3. Систему Тейлора.

4. Теорію «Z» У.Оучі.

5. Доктрину людяних стосунків.

**19. Що не є інструментом діяльності суб’єктів управління в організаціях?**

1. Влада.

2. Методи управління.

3. Стиль управління.

4. Принципи управління.

5. Піраміда потреб.

**20. Лінійна організаційно-управлінська структура це…**

1. Розподіл управлінських повноважень згідно функцій та компетенцій менеджерів, які відповідають за різні напрями роботи.

2. Ієрархічна піраміда, що заснована на принципах єдиноначальства, концентрації влади на верхніх щаблях системи, відповідальності управлінців нижчих ланок та універсалізму функцій і компетенцій менеджерів одного рівня.

3. Перехресна система управління, коли існують кілька центрів управлінських рішень, а виконавці сприймають управлінські сигнали в залежності від виробничої ситуації та виду робіт.

4. Наявність відділень або філій на одній лінії управління та можливість для персоналу здійснювати горизонтальну мобільність всередині корпорації.

5. Мережева система управляння, коли велика фірма обслуговується або доповнюється низкою малих підприємств.

**21. Що не можна безпосередньо віднести до різновидів структури трудового колективу?**

1. Соціальна структура.

2. Професійна структура.

3. Психологічна структура.

4. Організаційна структура.

5. Політична структура.

**22. Соціальний паспорт підприємства містить вичерпну інформацію стосовно:**

1. Виробничих показників та продуктивності праці різних категорій працівників.

2. Дані стосовно соціального середовища, інфраструктури, культурних традицій місцевості, де розташоване підприємство.

3. Соціальної та професійно-кваліфікаційної структури трудового колективу.

4. Психологічної структури та наявності неформальних лідерів.

5. Ветеранів праці та пенсіонерів, які тривалий час працювали на підприємстві.

**23. Закрита кадрова політика це…**

1. Висунення на вакантні місця виключно членів власного трудового колективу.

2. Набір кандидатів без широкого оголошення та реклами за допомоги своїх працівників.

3. Комплектування так званих «закритих» підприємств або підрозділів.

4. Стратегія ліквідації та вивільнення персоналу в ситуації банкротства фірми.

5. Залучення кандидатів виключно зі сторонніх структур або пошук випускників професійних навчальних закладів.

**24. Балансовий метод планування чисельності персоналу це…**

1. Визначення кількості працюючих на основі нормативів, встановлених профільним міністерством.

2. Розрахунок потреб у заміщенні вакантних посад на основі розв’язання рівняння, де сторонами є потреба у кадрах та реальна наявність кадрів з урахуванням планового руху персоналу у поточний період часу.

3. Використання математико-статистичного методу розрахунку персоналу.

4. Метод поквартального розрахунку потреби у персоналу різних категорій на основі щомісячних звітів підрозділів підприємства.

5. Метод, який застосовувався у минулому на підприємствах радянського типу.

**25. Що не можна віднести до типових тем дослідних робіт в трудовому колективі?**

1. Електоральні настрої.

2. Плинність кадрів.

3. Стилі управління.

4. Мотиваційні фактори трудової діяльності.

5. Лояльність персоналу.

**26. Набір персоналу це…**

1. Процедура відбору найбільш достойних кандидатів для прийняття кінцевого рішення щодо їх долі.

2. Інформаційна кампанія по залученню широкого колу кандидатів, які бажають працювати в організації.

3. Реклама організації в засобах масової інформації.

4. Проведення «корпоративу» в колі тих, хто виявив відповідне бажання.

5. Визначення кадрового резерву шляхом відбору індивідів з якостями лідерів.

**27. Що не можна віднести безпосередньо до методів набору персоналу?**

1. Іміджева реклама.

2. Оргнабір.

3. Мережевий метод.

4. Тестування.

5. Оголошення конкурсу.

**28. Хедхантинг це…**

1. Набір персоналу в умовах дефіциту часу та ресурсів.

2. Визначення лідеру у процесі конкурсу на заміщення вакантної посади.

3. Цілеспрямоване «полювання» за потрібними спеціалістами з метою їх переходу у певну організацію.

4. Метод оцінки персоналу, який передбачає жорстку конкуренцію претендентів.

5. Полювання на кращу ідею з розвитку бізнесу.

**29. Що не можна вважати критерієм відбору кандидатів до вступу в організацію?**

1. Релігійність.

2. Компетенції.

3. Психологічні якості.

4. Девіантні нахили.

5. Розумові здібності.

**30. Що не можна вважати специфічним методом відбору кандидатів?**

1. Професійне тестування.

2. Атестація кадрів.

3. Психологічне тестування.

4. Структуроване інтерв’ю.

5. Аналіз документів кандидата.

**2. Аналітичне завдання**

Опишіть основні елементи організаційної культури і як вона може впливати на результати виробничої діяльності?

**Укладач:** проф. Рущенко І.П.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Завідувач кафедри:** проф. Бурега В.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Міністерство освіти і науки України**

**Національний технічний університет**

**«Харківський політехнічний інститут»**

**КомплекснА контрольнА РОБОТА**

**Напрям підготовки 054 «Соціологія»**

**Дисципліна «Методика та методи роботи з персоналом»**

**ВАРІАНТ № 20**

**1. Тестові завдання**

**1. Що не можна вважати напрямом адаптації співробітників, що стали до праці в організації?**

1. Професійна адаптація.

2. Соціально-психологічна адаптація.

3. Політична адаптація.

4. Психофізіологічна адаптація.

5. Організаційна адаптація.

**2. Що не належить до супроводу ділової кар’єри з боку служби управління персоналом?**

1. Проведення атестацій персоналу.

2. Ведення особових документів, що відображають рух співробітника в організації.

3. Робота з кандидатом на вивільнення або звільнення.

4. Адміністрування ділової кар’єри (підготовка наказів тощо).

5. Прийняття управлінських рішень щодо призначення на посаду.

**3. Що не може бути підставою для звільнення працівника:**

1. Згода сторін.

2. Відсутність на робочому місці протягом робочого дня.

3. Призив до лав збройних сил.

4. Закінчення терміну контракту.

5. Заява про звільнення за власним бажанням.

**4. Вивільнення працівника це**

1. Усунення з посади через об’єктивні обставини, наприклад, структурну реорганізацію.

2. Звільнення з роботи за ініціативи адміністрації.

3. Звільнення з роботи за власним бажанням.

4. Надання тарифної відпустки.

5. Усунення від певних видів робіт, якщо особа не має спеціальних допусків або ліцензій.

**5. Що не можна віднести до позитивних стимулів?**

1. Натуральна оплата праці.

2. Штрафні санкції за невиконані зобов’язання.

3. «Тринадцята зарплата»

4. Занесення на дошку пошани.

5. Усна похвала з боку керівника.

**6. Що не можна розглядати як специфічний метод оцінювання персоналу?**

1. Структуроване есе керівника.

2. Метод критичного інциденту.

3. Самооцінка.

4. Метод 360 градусів.

5. Метод перехресного аналізу документів.

**7. В яких організаціях проведення атестації не є обов’язковою процедурою?**

1. В приватних банківських установах.

2. В поліцейських структурах

3. У військових організаціях.

4. В державних обласних адміністраціях.

5. В державних районних організаціях.

**8. Що не є функцією неформальних організацій?**

1. Неформальна підтримка членів групи.

2. Контроль за виконанням виробничих завдань.

3. Планування сумісних культурних заходів.

4. Задоволення потреби у спілкуванні та соціальних комунікаціях.

5. Солідарність членів групи.

**9. Що можна вважати позитивною стороною конфліктів в організаціях?**

1. Розмежування на «своїх» і «чужих».

2. Погіршення соціально-психологічного клімату.

3. Розвиток організації через вирішення конфлікту.

4. Поява неформальних лідерів, довкола яких гуртуються неформальні групи.

5. Вихід конфлікту за межі організації та залучення до конфлікту сторонніх осіб, ЗМІ або контролюючих органів.

**10. Який захід не стосується безпосередньо до розвитку корпоративної культури?**

1. Проведення спільного дозвілля членів організації.

2. Організація спортивних змаганнях.

3. Атестація персоналу.

4. Уведення кодексу правил поведінки членів організації.

5. Розробка атрибутики організації: прапору, символіки, уніформи тощо.

**11. Який напрям не стосується розвитку організаційної культури?**

1. Введення регламенту проведення ділових нарад.

2. Уведення загального режиму, який регламентує робочий день.

3. Виплата преміальних за підсумком року.

4. Установка в організації зручної системи внутрішнього зв’язку.

5. Наявність схем оповіщення співробітників в разі виникнення форс-мажору.

**12. В який історичний період виникла наука управління персоналом?**

1. З початком розвитку капіталізму в Європі.

2. Після першої світової війни.

3. На початку ХХ ст.

4. Після Другої світової війни.

5. В період першої промислової революції (XVIII-XIX ст.).

**13. В чому полягала сутність системи Тейлора?**

1. Уведення відрядно-преміальної системи оплати праці.

2. Навчання робітника оптимальним рухам і матеріальне стимулювання за підвищення продуктивності праці.

3. Проведення систематичної оцінки персоналу та просування кращих робітників.

4. Широке застосування нових форм реклами для набору персоналу.

5. Укладення колективних договорів поміж трудовим колективом та власником на основі концепції соціального партнерства.

**14. Хто з науковців вважається засновником адміністративного напрямку в науці управління персоналом?**

1. А. Файоль.

2. У. Тейлор.

3. А. Сен-Симон.

4. Т. Едісон.

5. Е. Мейо.

**15. Яке відкриття або теорія належить Елтону Мейо?**

1. Піраміда потреб людини.

2. Формулювання принципів управління людьми.

3. Зв'язок поміж оплатою праці і виробничими показниками.

4. Теорія «X» - «Y».

5. Існування неформальних груп та фактору психологічного стану робітника.

**16. Своє відкриття Е. Мейо зробив завдяки…**

1. Виробничому експерименту.

2. Опитуванню робітників на підприємстві.

3. Експертному опитуванню із залученням менеджерів.

4. Теоретичній роботі.

5. Опрацюванню економічної статистики.

**17. В основі сучасної концепції управління людськими ресурсами покладено…**

1. Ідею соціального партнерства.

2. Теорію розвитку людського капіталу.

3. Систему Тейлора.

4. Теорію «Z» У.Оучі.

5. Доктрину людяних стосунків.

**18. Що не є інструментом діяльності суб’єктів управління в організаціях?**

1. Влада.

2. Методи управління.

3. Стиль управління.

4. Принципи управління.

5. Піраміда потреб.

**19. Лінійна організаційно-управлінська структура це…**

1. Розподіл управлінських повноважень згідно функцій та компетенцій менеджерів, які відповідають за різні напрями роботи.

2. Ієрархічна піраміда, що заснована на принципах єдиноначальства, концентрації влади на верхніх щаблях системи, відповідальності управлінців нижчих ланок та універсалізму функцій і компетенцій менеджерів одного рівня.

3. Перехресна система управління, коли існують кілька центрів управлінських рішень, а виконавці сприймають управлінські сигнали в залежності від виробничої ситуації та виду робіт.

4. Наявність відділень або філій на одній лінії управління та можливість для персоналу здійснювати горизонтальну мобільність всередині корпорації.

5. Мережева система управляння, коли велика фірма обслуговується або доповнюється низкою малих підприємств.

**20. Що не можна безпосередньо віднести до різновидів структури трудового колективу?**

1. Соціальна структура.

2. Професійна структура.

3. Психологічна структура.

4. Організаційна структура.

5. Політична структура.

**21. Соціальний паспорт підприємства містить вичерпну інформацію стосовно:**

1. Виробничих показників та продуктивності праці різних категорій працівників.

2. Дані стосовно соціального середовища, інфраструктури, культурних традицій місцевості, де розташоване підприємство.

3. Соціальної та професійно-кваліфікаційної структури трудового колективу.

4. Психологічної структури та наявності неформальних лідерів.

5. Ветеранів праці та пенсіонерів, які тривалий час працювали на підприємстві.

**22. Закрита кадрова політика це…**

1. Висунення на вакантні місця виключно членів власного трудового колективу.

2. Набір кандидатів без широкого оголошення та реклами за допомоги своїх працівників.

3. Комплектування так званих «закритих» підприємств або підрозділів.

4. Стратегія ліквідації та вивільнення персоналу в ситуації банкротства фірми.

5. Залучення кандидатів виключно зі сторонніх структур або пошук випускників професійних навчальних закладів.

**23. Балансовий метод планування чисельності персоналу це…**

1. Визначення кількості працюючих на основі нормативів, встановлених профільним міністерством.

2. Розрахунок потреб у заміщенні вакантних посад на основі розв’язання рівняння, де сторонами є потреба у кадрах та реальна наявність кадрів з урахуванням планового руху персоналу у поточний період часу.

3. Використання математико-статистичного методу розрахунку персоналу.

4. Метод поквартального розрахунку потреби у персоналу різних категорій на основі щомісячних звітів підрозділів підприємства.

5. Метод, який застосовувався у минулому на підприємствах радянського типу.

**24. Що не можна віднести до типових тем дослідних робіт в трудовому колективі?**

1. Електоральні настрої.

2. Плинність кадрів.

3. Стилі управління.

4. Мотиваційні фактори трудової діяльності.

5. Лояльність персоналу.

**25. Набір персоналу це…**

1. Процедура відбору найбільш достойних кандидатів для прийняття кінцевого рішення щодо їх долі.

2. Інформаційна кампанія по залученню широкого колу кандидатів, які бажають працювати в організації.

3. Реклама організації в засобах масової інформації.

4. Проведення «корпоративу» в колі тих, хто виявив відповідне бажання.

5. Визначення кадрового резерву шляхом відбору індивідів з якостями лідерів.

**26. Що не можна віднести безпосередньо до методів набору персоналу?**

1. Іміджева реклама.

2. Оргнабір.

3. Мережевий метод.

4. Тестування.

5. Оголошення конкурсу.

**27. Хедхантинг це…**

1. Набір персоналу в умовах дефіциту часу та ресурсів.

2. Визначення лідеру у процесі конкурсу на заміщення вакантної посади.

3. Цілеспрямоване «полювання» за потрібними спеціалістами з метою їх переходу у певну організацію.

4. Метод оцінки персоналу, який передбачає жорстку конкуренцію претендентів.

5. Полювання на кращу ідею з розвитку бізнесу.

**28. Що не можна вважати критерієм відбору кандидатів до вступу в організацію?**

1. Релігійність.

2. Компетенції.

3. Психологічні якості.

4. Девіантні нахили.

5. Розумові здібності.

**29. Що не можна вважати специфічним методом відбору кандидатів?**

1. Професійне тестування.

2. Атестація кадрів.

3. Психологічне тестування.

4. Структуроване інтерв’ю.

5. Аналіз документів кандидата.

**30. Що не можна вважати складовою методу аssessment centre?**

1. Самопрезентація.

2. Дискусія.

3. Імітаційні і ділові ігри.

4. Розв’язування кейсів.

5. Іміджева реклама.

**2. Аналітичне завдання**

Розкрийте основні напрями розвитку корпоративної культури організації.

**Укладач:** проф. Рущенко І.П.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Завідувач кафедри:** проф. Бурега В.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Міністерство освіти і науки України**

**Національний технічний університет**

**«Харківський політехнічний інститут»**

**КомплекснА контрольнА РОБОТА**

**Напрям підготовки 054 «Соціологія»**

**Дисципліна «Методика та методи роботи з персоналом»**

**ВАРІАНТ № 21**

**1. Тестові завдання**

**1. Що не належить до супроводу ділової кар’єри з боку служби управління персоналом?**

1. Проведення атестацій персоналу.

2. Ведення особових документів, що відображають рух співробітника в організації.

3. Робота з кандидатом на вивільнення або звільнення.

4. Адміністрування ділової кар’єри (підготовка наказів тощо).

5. Прийняття управлінських рішень щодо призначення на посаду.

**2. Що не може бути підставою для звільнення працівника:**

1. Згода сторін.

2. Відсутність на робочому місці протягом робочого дня.

3. Призив до лав збройних сил.

4. Закінчення терміну контракту.

5. Заява про звільнення за власним бажанням.

**3. Вивільнення працівника це**

1. Усунення з посади через об’єктивні обставини, наприклад, структурну реорганізацію.

2. Звільнення з роботи за ініціативи адміністрації.

3. Звільнення з роботи за власним бажанням.

4. Надання тарифної відпустки.

5. Усунення від певних видів робіт, якщо особа не має спеціальних допусків або ліцензій.

**4. Що не можна віднести до позитивних стимулів?**

1. Натуральна оплата праці.

2. Штрафні санкції за невиконані зобов’язання.

3. «Тринадцята зарплата»

4. Занесення на дошку пошани.

5. Усна похвала з боку керівника.

**5. Що не можна розглядати як специфічний метод оцінювання персоналу?**

1. Структуроване есе керівника.

2. Метод критичного інциденту.

3. Самооцінка.

4. Метод 360 градусів.

5. Метод перехресного аналізу документів.

**6. В яких організаціях проведення атестації не є обов’язковою процедурою?**

1. В приватних банківських установах.

2. В поліцейських структурах

3. У військових організаціях.

4. В державних обласних адміністраціях.

5. В державних районних організаціях.

**7. Що не є функцією неформальних організацій?**

1. Неформальна підтримка членів групи.

2. Контроль за виконанням виробничих завдань.

3. Планування сумісних культурних заходів.

4. Задоволення потреби у спілкуванні та соціальних комунікаціях.

5. Солідарність членів групи.

**8. Що можна вважати позитивною стороною конфліктів в організаціях?**

1. Розмежування на «своїх» і «чужих».

2. Погіршення соціально-психологічного клімату.

3. Розвиток організації через вирішення конфлікту.

4. Поява неформальних лідерів, довкола яких гуртуються неформальні групи.

5. Вихід конфлікту за межі організації та залучення до конфлікту сторонніх осіб, ЗМІ або контролюючих органів.

**9. Який захід не стосується безпосередньо до розвитку корпоративної культури?**

1. Проведення спільного дозвілля членів організації.

2. Організація спортивних змаганнях.

3. Атестація персоналу.

4. Уведення кодексу правил поведінки членів організації.

5. Розробка атрибутики організації: прапору, символіки, уніформи тощо.

**10. Який напрям не стосується розвитку організаційної культури?**

1. Введення регламенту проведення ділових нарад.

2. Уведення загального режиму, який регламентує робочий день.

3. Виплата преміальних за підсумком року.

4. Установка в організації зручної системи внутрішнього зв’язку.

5. Наявність схем оповіщення співробітників в разі виникнення форс-мажору.

**11. В який історичний період виникла наука управління персоналом?**

1. З початком розвитку капіталізму в Європі.

2. Після першої світової війни.

3. На початку ХХ ст.

4. Після Другої світової війни.

5. В період першої промислової революції (XVIII-XIX ст.).

**12. В чому полягала сутність системи Тейлора?**

1. Уведення відрядно-преміальної системи оплати праці.

2. Навчання робітника оптимальним рухам і матеріальне стимулювання за підвищення продуктивності праці.

3. Проведення систематичної оцінки персоналу та просування кращих робітників.

4. Широке застосування нових форм реклами для набору персоналу.

5. Укладення колективних договорів поміж трудовим колективом та власником на основі концепції соціального партнерства.

**13. Хто з науковців вважається засновником адміністративного напрямку в науці управління персоналом?**

1. А. Файоль.

2. У. Тейлор.

3. А. Сен-Симон.

4. Т. Едісон.

5. Е. Мейо.

**14. Яке відкриття або теорія належить Елтону Мейо?**

1. Піраміда потреб людини.

2. Формулювання принципів управління людьми.

3. Зв'язок поміж оплатою праці і виробничими показниками.

4. Теорія «X» - «Y».

5. Існування неформальних груп та фактору психологічного стану робітника.

**15. Своє відкриття Е. Мейо зробив завдяки…**

1. Виробничому експерименту.

2. Опитуванню робітників на підприємстві.

3. Експертному опитуванню із залученням менеджерів.

4. Теоретичній роботі.

5. Опрацюванню економічної статистики.

**16. В основі сучасної концепції управління людськими ресурсами покладено…**

1. Ідею соціального партнерства.

2. Теорію розвитку людського капіталу.

3. Систему Тейлора.

4. Теорію «Z» У.Оучі.

5. Доктрину людяних стосунків.

**17. Що не є інструментом діяльності суб’єктів управління в організаціях?**

1. Влада.

2. Методи управління.

3. Стиль управління.

4. Принципи управління.

5. Піраміда потреб.

**18. Лінійна організаційно-управлінська структура це…**

1. Розподіл управлінських повноважень згідно функцій та компетенцій менеджерів, які відповідають за різні напрями роботи.

2. Ієрархічна піраміда, що заснована на принципах єдиноначальства, концентрації влади на верхніх щаблях системи, відповідальності управлінців нижчих ланок та універсалізму функцій і компетенцій менеджерів одного рівня.

3. Перехресна система управління, коли існують кілька центрів управлінських рішень, а виконавці сприймають управлінські сигнали в залежності від виробничої ситуації та виду робіт.

4. Наявність відділень або філій на одній лінії управління та можливість для персоналу здійснювати горизонтальну мобільність всередині корпорації.

5. Мережева система управляння, коли велика фірма обслуговується або доповнюється низкою малих підприємств.

**19. Що не можна безпосередньо віднести до різновидів структури трудового колективу?**

1. Соціальна структура.

2. Професійна структура.

3. Психологічна структура.

4. Організаційна структура.

5. Політична структура.

**20. Соціальний паспорт підприємства містить вичерпну інформацію стосовно:**

1. Виробничих показників та продуктивності праці різних категорій працівників.

2. Дані стосовно соціального середовища, інфраструктури, культурних традицій місцевості, де розташоване підприємство.

3. Соціальної та професійно-кваліфікаційної структури трудового колективу.

4. Психологічної структури та наявності неформальних лідерів.

5. Ветеранів праці та пенсіонерів, які тривалий час працювали на підприємстві.

**21. Закрита кадрова політика це…**

1. Висунення на вакантні місця виключно членів власного трудового колективу.

2. Набір кандидатів без широкого оголошення та реклами за допомоги своїх працівників.

3. Комплектування так званих «закритих» підприємств або підрозділів.

4. Стратегія ліквідації та вивільнення персоналу в ситуації банкротства фірми.

5. Залучення кандидатів виключно зі сторонніх структур або пошук випускників професійних навчальних закладів.

**22. Балансовий метод планування чисельності персоналу це…**

1. Визначення кількості працюючих на основі нормативів, встановлених профільним міністерством.

2. Розрахунок потреб у заміщенні вакантних посад на основі розв’язання рівняння, де сторонами є потреба у кадрах та реальна наявність кадрів з урахуванням планового руху персоналу у поточний період часу.

3. Використання математико-статистичного методу розрахунку персоналу.

4. Метод поквартального розрахунку потреби у персоналу різних категорій на основі щомісячних звітів підрозділів підприємства.

5. Метод, який застосовувався у минулому на підприємствах радянського типу.

**23. Що не можна віднести до типових тем дослідних робіт в трудовому колективі?**

1. Електоральні настрої.

2. Плинність кадрів.

3. Стилі управління.

4. Мотиваційні фактори трудової діяльності.

5. Лояльність персоналу.

**24. Набір персоналу це…**

1. Процедура відбору найбільш достойних кандидатів для прийняття кінцевого рішення щодо їх долі.

2. Інформаційна кампанія по залученню широкого колу кандидатів, які бажають працювати в організації.

3. Реклама організації в засобах масової інформації.

4. Проведення «корпоративу» в колі тих, хто виявив відповідне бажання.

5. Визначення кадрового резерву шляхом відбору індивідів з якостями лідерів.

**25. Що не можна віднести безпосередньо до методів набору персоналу?**

1. Іміджева реклама.

2. Оргнабір.

3. Мережевий метод.

4. Тестування.

5. Оголошення конкурсу.

**26. Хедхантинг це…**

1. Набір персоналу в умовах дефіциту часу та ресурсів.

2. Визначення лідеру у процесі конкурсу на заміщення вакантної посади.

3. Цілеспрямоване «полювання» за потрібними спеціалістами з метою їх переходу у певну організацію.

4. Метод оцінки персоналу, який передбачає жорстку конкуренцію претендентів.

5. Полювання на кращу ідею з розвитку бізнесу.

**27. Що не можна вважати критерієм відбору кандидатів до вступу в організацію?**

1. Релігійність.

2. Компетенції.

3. Психологічні якості.

4. Девіантні нахили.

5. Розумові здібності.

**28. Що не можна вважати специфічним методом відбору кандидатів?**

1. Професійне тестування.

2. Атестація кадрів.

3. Психологічне тестування.

4. Структуроване інтерв’ю.

5. Аналіз документів кандидата.

**29. Що не можна вважати складовою методу аssessment centre?**

1. Самопрезентація.

2. Дискусія.

3. Імітаційні і ділові ігри.

4. Розв’язування кейсів.

5. Іміджева реклама.

**30. Що не можна вважати напрямом адаптації співробітників, що стали до праці в організації?**

1. Професійна адаптація.

2. Соціально-психологічна адаптація.

3. Політична адаптація.

4. Психофізіологічна адаптація.

5. Організаційна адаптація.

**2. Аналітичне завдання**

Опишіть історичні умови, за яких виникла потреба в науці управління персоналом.

**Укладач:** проф. Рущенко І.П.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Завідувач кафедри:** проф. Бурега В.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Міністерство освіти і науки України**

**Національний технічний університет**

**«Харківський політехнічний інститут»**

**КомплекснА контрольнА РОБОТА**

**Напрям підготовки 054 «Соціологія»**

**Дисципліна «Методика та методи роботи з персоналом»**

**ВАРІАНТ № 22**

**1. Тестові завдання**

**1. Що не може бути підставою для звільнення працівника:**

1. Згода сторін.

2. Відсутність на робочому місці протягом робочого дня.

3. Призив до лав збройних сил.

4. Закінчення терміну контракту.

5. Заява про звільнення за власним бажанням.

**2. Вивільнення працівника це**

1. Усунення з посади через об’єктивні обставини, наприклад, структурну реорганізацію.

2. Звільнення з роботи за ініціативи адміністрації.

3. Звільнення з роботи за власним бажанням.

4. Надання тарифної відпустки.

5. Усунення від певних видів робіт, якщо особа не має спеціальних допусків або ліцензій.

**3. Що не можна віднести до позитивних стимулів?**

1. Натуральна оплата праці.

2. Штрафні санкції за невиконані зобов’язання.

3. «Тринадцята зарплата»

4. Занесення на дошку пошани.

5. Усна похвала з боку керівника.

**4. Що не можна розглядати як специфічний метод оцінювання персоналу?**

1. Структуроване есе керівника.

2. Метод критичного інциденту.

3. Самооцінка.

4. Метод 360 градусів.

5. Метод перехресного аналізу документів.

**5. В яких організаціях проведення атестації не є обов’язковою процедурою?**

1. В приватних банківських установах.

2. В поліцейських структурах

3. У військових організаціях.

4. В державних обласних адміністраціях.

5. В державних районних організаціях.

**6. Що не є функцією неформальних організацій?**

1. Неформальна підтримка членів групи.

2. Контроль за виконанням виробничих завдань.

3. Планування сумісних культурних заходів.

4. Задоволення потреби у спілкуванні та соціальних комунікаціях.

5. Солідарність членів групи.

**7. Що можна вважати позитивною стороною конфліктів в організаціях?**

1. Розмежування на «своїх» і «чужих».

2. Погіршення соціально-психологічного клімату.

3. Розвиток організації через вирішення конфлікту.

4. Поява неформальних лідерів, довкола яких гуртуються неформальні групи.

5. Вихід конфлікту за межі організації та залучення до конфлікту сторонніх осіб, ЗМІ або контролюючих органів.

**8. Який захід не стосується безпосередньо до розвитку корпоративної культури?**

1. Проведення спільного дозвілля членів організації.

2. Організація спортивних змаганнях.

3. Атестація персоналу.

4. Уведення кодексу правил поведінки членів організації.

5. Розробка атрибутики організації: прапору, символіки, уніформи тощо.

**9. Який напрям не стосується розвитку організаційної культури?**

1. Введення регламенту проведення ділових нарад.

2. Уведення загального режиму, який регламентує робочий день.

3. Виплата преміальних за підсумком року.

4. Установка в організації зручної системи внутрішнього зв’язку.

5. Наявність схем оповіщення співробітників в разі виникнення форс-мажору.

**10. В який історичний період виникла наука управління персоналом?**

1. З початком розвитку капіталізму в Європі.

2. Після першої світової війни.

3. На початку ХХ ст.

4. Після Другої світової війни.

5. В період першої промислової революції (XVIII-XIX ст.).

**11. В чому полягала сутність системи Тейлора?**

1. Уведення відрядно-преміальної системи оплати праці.

2. Навчання робітника оптимальним рухам і матеріальне стимулювання за підвищення продуктивності праці.

3. Проведення систематичної оцінки персоналу та просування кращих робітників.

4. Широке застосування нових форм реклами для набору персоналу.

5. Укладення колективних договорів поміж трудовим колективом та власником на основі концепції соціального партнерства.

**12. Хто з науковців вважається засновником адміністративного напрямку в науці управління персоналом?**

1. А. Файоль.

2. У. Тейлор.

3. А. Сен-Симон.

4. Т. Едісон.

5. Е. Мейо.

**13. Яке відкриття або теорія належить Елтону Мейо?**

1. Піраміда потреб людини.

2. Формулювання принципів управління людьми.

3. Зв'язок поміж оплатою праці і виробничими показниками.

4. Теорія «X» - «Y».

5. Існування неформальних груп та фактору психологічного стану робітника.

**14. Своє відкриття Е. Мейо зробив завдяки…**

1. Виробничому експерименту.

2. Опитуванню робітників на підприємстві.

3. Експертному опитуванню із залученням менеджерів.

4. Теоретичній роботі.

5. Опрацюванню економічної статистики.

**15. В основі сучасної концепції управління людськими ресурсами покладено…**

1. Ідею соціального партнерства.

2. Теорію розвитку людського капіталу.

3. Систему Тейлора.

4. Теорію «Z» У.Оучі.

5. Доктрину людяних стосунків.

**16. Що не є інструментом діяльності суб’єктів управління в організаціях?**

1. Влада.

2. Методи управління.

3. Стиль управління.

4. Принципи управління.

5. Піраміда потреб.

**17. Лінійна організаційно-управлінська структура це…**

1. Розподіл управлінських повноважень згідно функцій та компетенцій менеджерів, які відповідають за різні напрями роботи.

2. Ієрархічна піраміда, що заснована на принципах єдиноначальства, концентрації влади на верхніх щаблях системи, відповідальності управлінців нижчих ланок та універсалізму функцій і компетенцій менеджерів одного рівня.

3. Перехресна система управління, коли існують кілька центрів управлінських рішень, а виконавці сприймають управлінські сигнали в залежності від виробничої ситуації та виду робіт.

4. Наявність відділень або філій на одній лінії управління та можливість для персоналу здійснювати горизонтальну мобільність всередині корпорації.

5. Мережева система управляння, коли велика фірма обслуговується або доповнюється низкою малих підприємств.

**18. Що не можна безпосередньо віднести до різновидів структури трудового колективу?**

1. Соціальна структура.

2. Професійна структура.

3. Психологічна структура.

4. Організаційна структура.

5. Політична структура.

**19. Соціальний паспорт підприємства містить вичерпну інформацію стосовно:**

1. Виробничих показників та продуктивності праці різних категорій працівників.

2. Дані стосовно соціального середовища, інфраструктури, культурних традицій місцевості, де розташоване підприємство.

3. Соціальної та професійно-кваліфікаційної структури трудового колективу.

4. Психологічної структури та наявності неформальних лідерів.

5. Ветеранів праці та пенсіонерів, які тривалий час працювали на підприємстві.

**20. Закрита кадрова політика це…**

1. Висунення на вакантні місця виключно членів власного трудового колективу.

2. Набір кандидатів без широкого оголошення та реклами за допомоги своїх працівників.

3. Комплектування так званих «закритих» підприємств або підрозділів.

4. Стратегія ліквідації та вивільнення персоналу в ситуації банкротства фірми.

5. Залучення кандидатів виключно зі сторонніх структур або пошук випускників професійних навчальних закладів.

**21. Балансовий метод планування чисельності персоналу це…**

1. Визначення кількості працюючих на основі нормативів, встановлених профільним міністерством.

2. Розрахунок потреб у заміщенні вакантних посад на основі розв’язання рівняння, де сторонами є потреба у кадрах та реальна наявність кадрів з урахуванням планового руху персоналу у поточний період часу.

3. Використання математико-статистичного методу розрахунку персоналу.

4. Метод поквартального розрахунку потреби у персоналу різних категорій на основі щомісячних звітів підрозділів підприємства.

5. Метод, який застосовувався у минулому на підприємствах радянського типу.

**22. Що не можна віднести до типових тем дослідних робіт в трудовому колективі?**

1. Електоральні настрої.

2. Плинність кадрів.

3. Стилі управління.

4. Мотиваційні фактори трудової діяльності.

5. Лояльність персоналу.

**23. Набір персоналу це…**

1. Процедура відбору найбільш достойних кандидатів для прийняття кінцевого рішення щодо їх долі.

2. Інформаційна кампанія по залученню широкого колу кандидатів, які бажають працювати в організації.

3. Реклама організації в засобах масової інформації.

4. Проведення «корпоративу» в колі тих, хто виявив відповідне бажання.

5. Визначення кадрового резерву шляхом відбору індивідів з якостями лідерів.

**24. Що не можна віднести безпосередньо до методів набору персоналу?**

1. Іміджева реклама.

2. Оргнабір.

3. Мережевий метод.

4. Тестування.

5. Оголошення конкурсу.

**25. Хедхантинг це…**

1. Набір персоналу в умовах дефіциту часу та ресурсів.

2. Визначення лідеру у процесі конкурсу на заміщення вакантної посади.

3. Цілеспрямоване «полювання» за потрібними спеціалістами з метою їх переходу у певну організацію.

4. Метод оцінки персоналу, який передбачає жорстку конкуренцію претендентів.

5. Полювання на кращу ідею з розвитку бізнесу.

**26. Що не можна вважати критерієм відбору кандидатів до вступу в організацію?**

1. Релігійність.

2. Компетенції.

3. Психологічні якості.

4. Девіантні нахили.

5. Розумові здібності.

**27. Що не можна вважати специфічним методом відбору кандидатів?**

1. Професійне тестування.

2. Атестація кадрів.

3. Психологічне тестування.

4. Структуроване інтерв’ю.

5. Аналіз документів кандидата.

**28. Що не можна вважати складовою методу аssessment centre?**

1. Самопрезентація.

2. Дискусія.

3. Імітаційні і ділові ігри.

4. Розв’язування кейсів.

5. Іміджева реклама.

**29. Що не можна вважати напрямом адаптації співробітників, що стали до праці в організації?**

1. Професійна адаптація.

2. Соціально-психологічна адаптація.

3. Політична адаптація.

4. Психофізіологічна адаптація.

5. Організаційна адаптація.

**30. Що не належить до супроводу ділової кар’єри з боку служби управління персоналом?**

1. Проведення атестацій персоналу.

2. Ведення особових документів, що відображають рух співробітника в організації.

3. Робота з кандидатом на вивільнення або звільнення.

4. Адміністрування ділової кар’єри (підготовка наказів тощо).

5. Прийняття управлінських рішень щодо призначення на посаду.

**2. Аналітичне завдання**

Розкрийте сутність системи Тейлора. Чому вона була піддана критиці з боку профспілок?

**Укладач:** проф. Рущенко І.П.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Завідувач кафедри:** проф. Бурега В.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Міністерство освіти і науки України**

**Національний технічний університет**

**«Харківський політехнічний інститут»**

**КомплекснА контрольнА РОБОТА**

**Напрям підготовки 054 «Соціологія»**

**Дисципліна «Методика та методи роботи з персоналом»**

**ВАРІАНТ № 23**

**1. Тестові завдання**

**1. Вивільнення працівника це**

1. Усунення з посади через об’єктивні обставини, наприклад, структурну реорганізацію.

2. Звільнення з роботи за ініціативи адміністрації.

3. Звільнення з роботи за власним бажанням.

4. Надання тарифної відпустки.

5. Усунення від певних видів робіт, якщо особа не має спеціальних допусків або ліцензій.

**2. Що не можна віднести до позитивних стимулів?**

1. Натуральна оплата праці.

2. Штрафні санкції за невиконані зобов’язання.

3. «Тринадцята зарплата»

4. Занесення на дошку пошани.

5. Усна похвала з боку керівника.

**3. Що не можна розглядати як специфічний метод оцінювання персоналу?**

1. Структуроване есе керівника.

2. Метод критичного інциденту.

3. Самооцінка.

4. Метод 360 градусів.

5. Метод перехресного аналізу документів.

**4. В яких організаціях проведення атестації не є обов’язковою процедурою?**

1. В приватних банківських установах.

2. В поліцейських структурах

3. У військових організаціях.

4. В державних обласних адміністраціях.

5. В державних районних організаціях.

**5. Що не є функцією неформальних організацій?**

1. Неформальна підтримка членів групи.

2. Контроль за виконанням виробничих завдань.

3. Планування сумісних культурних заходів.

4. Задоволення потреби у спілкуванні та соціальних комунікаціях.

5. Солідарність членів групи.

**6. Що можна вважати позитивною стороною конфліктів в організаціях?**

1. Розмежування на «своїх» і «чужих».

2. Погіршення соціально-психологічного клімату.

3. Розвиток організації через вирішення конфлікту.

4. Поява неформальних лідерів, довкола яких гуртуються неформальні групи.

5. Вихід конфлікту за межі організації та залучення до конфлікту сторонніх осіб, ЗМІ або контролюючих органів.

**7. Який захід не стосується безпосередньо до розвитку корпоративної культури?**

1. Проведення спільного дозвілля членів організації.

2. Організація спортивних змаганнях.

3. Атестація персоналу.

4. Уведення кодексу правил поведінки членів організації.

5. Розробка атрибутики організації: прапору, символіки, уніформи тощо.

**8. Який напрям не стосується розвитку організаційної культури?**

1. Введення регламенту проведення ділових нарад.

2. Уведення загального режиму, який регламентує робочий день.

3. Виплата преміальних за підсумком року.

4. Установка в організації зручної системи внутрішнього зв’язку.

5. Наявність схем оповіщення співробітників в разі виникнення форс-мажору.

**9. В який історичний період виникла наука управління персоналом?**

1. З початком розвитку капіталізму в Європі.

2. Після першої світової війни.

3. На початку ХХ ст.

4. Після Другої світової війни.

5. В період першої промислової революції (XVIII-XIX ст.).

**10. В чому полягала сутність системи Тейлора?**

1. Уведення відрядно-преміальної системи оплати праці.

2. Навчання робітника оптимальним рухам і матеріальне стимулювання за підвищення продуктивності праці.

3. Проведення систематичної оцінки персоналу та просування кращих робітників.

4. Широке застосування нових форм реклами для набору персоналу.

5. Укладення колективних договорів поміж трудовим колективом та власником на основі концепції соціального партнерства.

**11. Хто з науковців вважається засновником адміністративного напрямку в науці управління персоналом?**

1. А. Файоль.

2. У. Тейлор.

3. А. Сен-Симон.

4. Т. Едісон.

5. Е. Мейо.

**12. Яке відкриття або теорія належить Елтону Мейо?**

1. Піраміда потреб людини.

2. Формулювання принципів управління людьми.

3. Зв'язок поміж оплатою праці і виробничими показниками.

4. Теорія «X» - «Y».

5. Існування неформальних груп та фактору психологічного стану робітника.

**13. Своє відкриття Е. Мейо зробив завдяки…**

1. Виробничому експерименту.

2. Опитуванню робітників на підприємстві.

3. Експертному опитуванню із залученням менеджерів.

4. Теоретичній роботі.

5. Опрацюванню економічної статистики.

**14. В основі сучасної концепції управління людськими ресурсами покладено…**

1. Ідею соціального партнерства.

2. Теорію розвитку людського капіталу.

3. Систему Тейлора.

4. Теорію «Z» У.Оучі.

5. Доктрину людяних стосунків.

**15. Що не є інструментом діяльності суб’єктів управління в організаціях?**

1. Влада.

2. Методи управління.

3. Стиль управління.

4. Принципи управління.

5. Піраміда потреб.

**16. Лінійна організаційно-управлінська структура це…**

1. Розподіл управлінських повноважень згідно функцій та компетенцій менеджерів, які відповідають за різні напрями роботи.

2. Ієрархічна піраміда, що заснована на принципах єдиноначальства, концентрації влади на верхніх щаблях системи, відповідальності управлінців нижчих ланок та універсалізму функцій і компетенцій менеджерів одного рівня.

3. Перехресна система управління, коли існують кілька центрів управлінських рішень, а виконавці сприймають управлінські сигнали в залежності від виробничої ситуації та виду робіт.

4. Наявність відділень або філій на одній лінії управління та можливість для персоналу здійснювати горизонтальну мобільність всередині корпорації.

5. Мережева система управляння, коли велика фірма обслуговується або доповнюється низкою малих підприємств.

**17. Що не можна безпосередньо віднести до різновидів структури трудового колективу?**

1. Соціальна структура.

2. Професійна структура.

3. Психологічна структура.

4. Організаційна структура.

5. Політична структура.

**18. Соціальний паспорт підприємства містить вичерпну інформацію стосовно:**

1. Виробничих показників та продуктивності праці різних категорій працівників.

2. Дані стосовно соціального середовища, інфраструктури, культурних традицій місцевості, де розташоване підприємство.

3. Соціальної та професійно-кваліфікаційної структури трудового колективу.

4. Психологічної структури та наявності неформальних лідерів.

5. Ветеранів праці та пенсіонерів, які тривалий час працювали на підприємстві.

**19. Закрита кадрова політика це…**

1. Висунення на вакантні місця виключно членів власного трудового колективу.

2. Набір кандидатів без широкого оголошення та реклами за допомоги своїх працівників.

3. Комплектування так званих «закритих» підприємств або підрозділів.

4. Стратегія ліквідації та вивільнення персоналу в ситуації банкротства фірми.

5. Залучення кандидатів виключно зі сторонніх структур або пошук випускників професійних навчальних закладів.

**20. Балансовий метод планування чисельності персоналу це…**

1. Визначення кількості працюючих на основі нормативів, встановлених профільним міністерством.

2. Розрахунок потреб у заміщенні вакантних посад на основі розв’язання рівняння, де сторонами є потреба у кадрах та реальна наявність кадрів з урахуванням планового руху персоналу у поточний період часу.

3. Використання математико-статистичного методу розрахунку персоналу.

4. Метод поквартального розрахунку потреби у персоналу різних категорій на основі щомісячних звітів підрозділів підприємства.

5. Метод, який застосовувався у минулому на підприємствах радянського типу.

**21. Що не можна віднести до типових тем дослідних робіт в трудовому колективі?**

1. Електоральні настрої.

2. Плинність кадрів.

3. Стилі управління.

4. Мотиваційні фактори трудової діяльності.

5. Лояльність персоналу.

**22. Набір персоналу це…**

1. Процедура відбору найбільш достойних кандидатів для прийняття кінцевого рішення щодо їх долі.

2. Інформаційна кампанія по залученню широкого колу кандидатів, які бажають працювати в організації.

3. Реклама організації в засобах масової інформації.

4. Проведення «корпоративу» в колі тих, хто виявив відповідне бажання.

5. Визначення кадрового резерву шляхом відбору індивідів з якостями лідерів.

**23. Що не можна віднести безпосередньо до методів набору персоналу?**

1. Іміджева реклама.

2. Оргнабір.

3. Мережевий метод.

4. Тестування.

5. Оголошення конкурсу.

**24. Хедхантинг це…**

1. Набір персоналу в умовах дефіциту часу та ресурсів.

2. Визначення лідеру у процесі конкурсу на заміщення вакантної посади.

3. Цілеспрямоване «полювання» за потрібними спеціалістами з метою їх переходу у певну організацію.

4. Метод оцінки персоналу, який передбачає жорстку конкуренцію претендентів.

5. Полювання на кращу ідею з розвитку бізнесу.

**25. Що не можна вважати критерієм відбору кандидатів до вступу в організацію?**

1. Релігійність.

2. Компетенції.

3. Психологічні якості.

4. Девіантні нахили.

5. Розумові здібності.

**26. Що не можна вважати специфічним методом відбору кандидатів?**

1. Професійне тестування.

2. Атестація кадрів.

3. Психологічне тестування.

4. Структуроване інтерв’ю.

5. Аналіз документів кандидата.

**27. Що не можна вважати складовою методу аssessment centre?**

1. Самопрезентація.

2. Дискусія.

3. Імітаційні і ділові ігри.

4. Розв’язування кейсів.

5. Іміджева реклама.

**28. Що не можна вважати напрямом адаптації співробітників, що стали до праці в організації?**

1. Професійна адаптація.

2. Соціально-психологічна адаптація.

3. Політична адаптація.

4. Психофізіологічна адаптація.

5. Організаційна адаптація.

**29. Що не належить до супроводу ділової кар’єри з боку служби управління персоналом?**

1. Проведення атестацій персоналу.

2. Ведення особових документів, що відображають рух співробітника в організації.

3. Робота з кандидатом на вивільнення або звільнення.

4. Адміністрування ділової кар’єри (підготовка наказів тощо).

5. Прийняття управлінських рішень щодо призначення на посаду.

**30. Що не може бути підставою для звільнення працівника:**

1. Згода сторін.

2. Відсутність на робочому місці протягом робочого дня.

3. Призив до лав збройних сил.

4. Закінчення терміну контракту.

5. Заява про звільнення за власним бажанням.

**2. Аналітичне завдання**

В чому полягав відомий експеримент Е.Мейо? Які наслідки мали роботи Мейо для розвитку науки управління персоналом.

**Укладач:** проф. Рущенко І.П.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Завідувач кафедри:** проф. Бурега В.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Міністерство освіти і науки України**

**Національний технічний університет**

**«Харківський політехнічний інститут»**

**КомплекснА контрольнА РОБОТА**

**Напрям підготовки 054 «Соціологія»**

**Дисципліна «Методика та методи роботи з персоналом»**

**ВАРІАНТ № 24**

**1. Тестові завдання**

**1. Що не можна віднести до позитивних стимулів?**

1. Натуральна оплата праці.

2. Штрафні санкції за невиконані зобов’язання.

3. «Тринадцята зарплата»

4. Занесення на дошку пошани.

5. Усна похвала з боку керівника.

**2. Що не можна розглядати як специфічний метод оцінювання персоналу?**

1. Структуроване есе керівника.

2. Метод критичного інциденту.

3. Самооцінка.

4. Метод 360 градусів.

5. Метод перехресного аналізу документів.

**3. В яких організаціях проведення атестації не є обов’язковою процедурою?**

1. В приватних банківських установах.

2. В поліцейських структурах

3. У військових організаціях.

4. В державних обласних адміністраціях.

5. В державних районних організаціях.

**4. Що не є функцією неформальних організацій?**

1. Неформальна підтримка членів групи.

2. Контроль за виконанням виробничих завдань.

3. Планування сумісних культурних заходів.

4. Задоволення потреби у спілкуванні та соціальних комунікаціях.

5. Солідарність членів групи.

**5. Що можна вважати позитивною стороною конфліктів в організаціях?**

1. Розмежування на «своїх» і «чужих».

2. Погіршення соціально-психологічного клімату.

3. Розвиток організації через вирішення конфлікту.

4. Поява неформальних лідерів, довкола яких гуртуються неформальні групи.

5. Вихід конфлікту за межі організації та залучення до конфлікту сторонніх осіб, ЗМІ або контролюючих органів.

**6. Який захід не стосується безпосередньо до розвитку корпоративної культури?**

1. Проведення спільного дозвілля членів організації.

2. Організація спортивних змаганнях.

3. Атестація персоналу.

4. Уведення кодексу правил поведінки членів організації.

5. Розробка атрибутики організації: прапору, символіки, уніформи тощо.

**7. Який напрям не стосується розвитку організаційної культури?**

1. Введення регламенту проведення ділових нарад.

2. Уведення загального режиму, який регламентує робочий день.

3. Виплата преміальних за підсумком року.

4. Установка в організації зручної системи внутрішнього зв’язку.

5. Наявність схем оповіщення співробітників в разі виникнення форс-мажору.

**8. В який історичний період виникла наука управління персоналом?**

1. З початком розвитку капіталізму в Європі.

2. Після першої світової війни.

3. На початку ХХ ст.

4. Після Другої світової війни.

5. В період першої промислової революції (XVIII-XIX ст.).

**9. В чому полягала сутність системи Тейлора?**

1. Уведення відрядно-преміальної системи оплати праці.

2. Навчання робітника оптимальним рухам і матеріальне стимулювання за підвищення продуктивності праці.

3. Проведення систематичної оцінки персоналу та просування кращих робітників.

4. Широке застосування нових форм реклами для набору персоналу.

5. Укладення колективних договорів поміж трудовим колективом та власником на основі концепції соціального партнерства.

**10. Хто з науковців вважається засновником адміністративного напрямку в науці управління персоналом?**

1. А. Файоль.

2. У. Тейлор.

3. А. Сен-Симон.

4. Т. Едісон.

5. Е. Мейо.

**11. Яке відкриття або теорія належить Елтону Мейо?**

1. Піраміда потреб людини.

2. Формулювання принципів управління людьми.

3. Зв'язок поміж оплатою праці і виробничими показниками.

4. Теорія «X» - «Y».

5. Існування неформальних груп та фактору психологічного стану робітника.

**12. Своє відкриття Е. Мейо зробив завдяки…**

1. Виробничому експерименту.

2. Опитуванню робітників на підприємстві.

3. Експертному опитуванню із залученням менеджерів.

4. Теоретичній роботі.

5. Опрацюванню економічної статистики.

**13. В основі сучасної концепції управління людськими ресурсами покладено…**

1. Ідею соціального партнерства.

2. Теорію розвитку людського капіталу.

3. Систему Тейлора.

4. Теорію «Z» У.Оучі.

5. Доктрину людяних стосунків.

**14. Що не є інструментом діяльності суб’єктів управління в організаціях?**

1. Влада.

2. Методи управління.

3. Стиль управління.

4. Принципи управління.

5. Піраміда потреб.

**15. Лінійна організаційно-управлінська структура це…**

1. Розподіл управлінських повноважень згідно функцій та компетенцій менеджерів, які відповідають за різні напрями роботи.

2. Ієрархічна піраміда, що заснована на принципах єдиноначальства, концентрації влади на верхніх щаблях системи, відповідальності управлінців нижчих ланок та універсалізму функцій і компетенцій менеджерів одного рівня.

3. Перехресна система управління, коли існують кілька центрів управлінських рішень, а виконавці сприймають управлінські сигнали в залежності від виробничої ситуації та виду робіт.

4. Наявність відділень або філій на одній лінії управління та можливість для персоналу здійснювати горизонтальну мобільність всередині корпорації.

5. Мережева система управляння, коли велика фірма обслуговується або доповнюється низкою малих підприємств.

**16. Що не можна безпосередньо віднести до різновидів структури трудового колективу?**

1. Соціальна структура.

2. Професійна структура.

3. Психологічна структура.

4. Організаційна структура.

5. Політична структура.

**17. Соціальний паспорт підприємства містить вичерпну інформацію стосовно:**

1. Виробничих показників та продуктивності праці різних категорій працівників.

2. Дані стосовно соціального середовища, інфраструктури, культурних традицій місцевості, де розташоване підприємство.

3. Соціальної та професійно-кваліфікаційної структури трудового колективу.

4. Психологічної структури та наявності неформальних лідерів.

5. Ветеранів праці та пенсіонерів, які тривалий час працювали на підприємстві.

**18. Закрита кадрова політика це…**

1. Висунення на вакантні місця виключно членів власного трудового колективу.

2. Набір кандидатів без широкого оголошення та реклами за допомоги своїх працівників.

3. Комплектування так званих «закритих» підприємств або підрозділів.

4. Стратегія ліквідації та вивільнення персоналу в ситуації банкротства фірми.

5. Залучення кандидатів виключно зі сторонніх структур або пошук випускників професійних навчальних закладів.

**19. Балансовий метод планування чисельності персоналу це…**

1. Визначення кількості працюючих на основі нормативів, встановлених профільним міністерством.

2. Розрахунок потреб у заміщенні вакантних посад на основі розв’язання рівняння, де сторонами є потреба у кадрах та реальна наявність кадрів з урахуванням планового руху персоналу у поточний період часу.

3. Використання математико-статистичного методу розрахунку персоналу.

4. Метод поквартального розрахунку потреби у персоналу різних категорій на основі щомісячних звітів підрозділів підприємства.

5. Метод, який застосовувався у минулому на підприємствах радянського типу.

**20. Що не можна віднести до типових тем дослідних робіт в трудовому колективі?**

1. Електоральні настрої.

2. Плинність кадрів.

3. Стилі управління.

4. Мотиваційні фактори трудової діяльності.

5. Лояльність персоналу.

**21. Набір персоналу це…**

1. Процедура відбору найбільш достойних кандидатів для прийняття кінцевого рішення щодо їх долі.

2. Інформаційна кампанія по залученню широкого колу кандидатів, які бажають працювати в організації.

3. Реклама організації в засобах масової інформації.

4. Проведення «корпоративу» в колі тих, хто виявив відповідне бажання.

5. Визначення кадрового резерву шляхом відбору індивідів з якостями лідерів.

**22. Що не можна віднести безпосередньо до методів набору персоналу?**

1. Іміджева реклама.

2. Оргнабір.

3. Мережевий метод.

4. Тестування.

5. Оголошення конкурсу.

**23. Хедхантинг це…**

1. Набір персоналу в умовах дефіциту часу та ресурсів.

2. Визначення лідеру у процесі конкурсу на заміщення вакантної посади.

3. Цілеспрямоване «полювання» за потрібними спеціалістами з метою їх переходу у певну організацію.

4. Метод оцінки персоналу, який передбачає жорстку конкуренцію претендентів.

5. Полювання на кращу ідею з розвитку бізнесу.

**24. Що не можна вважати критерієм відбору кандидатів до вступу в організацію?**

1. Релігійність.

2. Компетенції.

3. Психологічні якості.

4. Девіантні нахили.

5. Розумові здібності.

**25. Що не можна вважати специфічним методом відбору кандидатів?**

1. Професійне тестування.

2. Атестація кадрів.

3. Психологічне тестування.

4. Структуроване інтерв’ю.

5. Аналіз документів кандидата.

**26. Що не можна вважати складовою методу аssessment centre?**

1. Самопрезентація.

2. Дискусія.

3. Імітаційні і ділові ігри.

4. Розв’язування кейсів.

5. Іміджева реклама.

**27. Що не можна вважати напрямом адаптації співробітників, що стали до праці в організації?**

1. Професійна адаптація.

2. Соціально-психологічна адаптація.

3. Політична адаптація.

4. Психофізіологічна адаптація.

5. Організаційна адаптація.

**28. Що не належить до супроводу ділової кар’єри з боку служби управління персоналом?**

1. Проведення атестацій персоналу.

2. Ведення особових документів, що відображають рух співробітника в організації.

3. Робота з кандидатом на вивільнення або звільнення.

4. Адміністрування ділової кар’єри (підготовка наказів тощо).

5. Прийняття управлінських рішень щодо призначення на посаду.

**29. Що не може бути підставою для звільнення працівника:**

1. Згода сторін.

2. Відсутність на робочому місці протягом робочого дня.

3. Призив до лав збройних сил.

4. Закінчення терміну контракту.

5. Заява про звільнення за власним бажанням.

**30. Вивільнення працівника це**

1. Усунення з посади через об’єктивні обставини, наприклад, структурну реорганізацію.

2. Звільнення з роботи за ініціативи адміністрації.

3. Звільнення з роботи за власним бажанням.

4. Надання тарифної відпустки.

5. Усунення від певних видів робіт, якщо особа не має спеціальних допусків або ліцензій.

**2. Аналітичне завдання**

Назвіть основні функції служби управління персоналом і сформулюйте цілі відповідної діяльності НR-менеджерів.

**Укладач:** проф. Рущенко І.П.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Завідувач кафедри:** проф. Бурега В.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Міністерство освіти і науки України**

**Національний технічний університет**

**«Харківський політехнічний інститут»**

**КомплекснА контрольнА РОБОТА**

**Напрям підготовки 054 «Соціологія»**

**Дисципліна «Методика та методи роботи з персоналом»**

**ВАРІАНТ № 25**

**1. Тестові завдання**

**1. Що не можна розглядати як специфічний метод оцінювання персоналу?**

1. Структуроване есе керівника.

2. Метод критичного інциденту.

3. Самооцінка.

4. Метод 360 градусів.

5. Метод перехресного аналізу документів.

**2. В яких організаціях проведення атестації не є обов’язковою процедурою?**

1. В приватних банківських установах.

2. В поліцейських структурах

3. У військових організаціях.

4. В державних обласних адміністраціях.

5. В державних районних організаціях.

**3. Що не є функцією неформальних організацій?**

1. Неформальна підтримка членів групи.

2. Контроль за виконанням виробничих завдань.

3. Планування сумісних культурних заходів.

4. Задоволення потреби у спілкуванні та соціальних комунікаціях.

5. Солідарність членів групи.

**4. Що можна вважати позитивною стороною конфліктів в організаціях?**

1. Розмежування на «своїх» і «чужих».

2. Погіршення соціально-психологічного клімату.

3. Розвиток організації через вирішення конфлікту.

4. Поява неформальних лідерів, довкола яких гуртуються неформальні групи.

5. Вихід конфлікту за межі організації та залучення до конфлікту сторонніх осіб, ЗМІ або контролюючих органів.

**5. Який захід не стосується безпосередньо до розвитку корпоративної культури?**

1. Проведення спільного дозвілля членів організації.

2. Організація спортивних змаганнях.

3. Атестація персоналу.

4. Уведення кодексу правил поведінки членів організації.

5. Розробка атрибутики організації: прапору, символіки, уніформи тощо.

**6. Який напрям не стосується розвитку організаційної культури?**

1. Введення регламенту проведення ділових нарад.

2. Уведення загального режиму, який регламентує робочий день.

3. Виплата преміальних за підсумком року.

4. Установка в організації зручної системи внутрішнього зв’язку.

5. Наявність схем оповіщення співробітників в разі виникнення форс-мажору.

**7. В який історичний період виникла наука управління персоналом?**

1. З початком розвитку капіталізму в Європі.

2. Після першої світової війни.

3. На початку ХХ ст.

4. Після Другої світової війни.

5. В період першої промислової революції (XVIII-XIX ст.).

**8. В чому полягала сутність системи Тейлора?**

1. Уведення відрядно-преміальної системи оплати праці.

2. Навчання робітника оптимальним рухам і матеріальне стимулювання за підвищення продуктивності праці.

3. Проведення систематичної оцінки персоналу та просування кращих робітників.

4. Широке застосування нових форм реклами для набору персоналу.

5. Укладення колективних договорів поміж трудовим колективом та власником на основі концепції соціального партнерства.

**9. Хто з науковців вважається засновником адміністративного напрямку в науці управління персоналом?**

1. А. Файоль.

2. У. Тейлор.

3. А. Сен-Симон.

4. Т. Едісон.

5. Е. Мейо.

**10. Яке відкриття або теорія належить Елтону Мейо?**

1. Піраміда потреб людини.

2. Формулювання принципів управління людьми.

3. Зв'язок поміж оплатою праці і виробничими показниками.

4. Теорія «X» - «Y».

5. Існування неформальних груп та фактору психологічного стану робітника.

**11. Своє відкриття Е. Мейо зробив завдяки…**

1. Виробничому експерименту.

2. Опитуванню робітників на підприємстві.

3. Експертному опитуванню із залученням менеджерів.

4. Теоретичній роботі.

5. Опрацюванню економічної статистики.

**12. В основі сучасної концепції управління людськими ресурсами покладено…**

1. Ідею соціального партнерства.

2. Теорію розвитку людського капіталу.

3. Систему Тейлора.

4. Теорію «Z» У.Оучі.

5. Доктрину людяних стосунків.

**13. Що не є інструментом діяльності суб’єктів управління в організаціях?**

1. Влада.

2. Методи управління.

3. Стиль управління.

4. Принципи управління.

5. Піраміда потреб.

**14. Лінійна організаційно-управлінська структура це…**

1. Розподіл управлінських повноважень згідно функцій та компетенцій менеджерів, які відповідають за різні напрями роботи.

2. Ієрархічна піраміда, що заснована на принципах єдиноначальства, концентрації влади на верхніх щаблях системи, відповідальності управлінців нижчих ланок та універсалізму функцій і компетенцій менеджерів одного рівня.

3. Перехресна система управління, коли існують кілька центрів управлінських рішень, а виконавці сприймають управлінські сигнали в залежності від виробничої ситуації та виду робіт.

4. Наявність відділень або філій на одній лінії управління та можливість для персоналу здійснювати горизонтальну мобільність всередині корпорації.

5. Мережева система управляння, коли велика фірма обслуговується або доповнюється низкою малих підприємств.

**15. Що не можна безпосередньо віднести до різновидів структури трудового колективу?**

1. Соціальна структура.

2. Професійна структура.

3. Психологічна структура.

4. Організаційна структура.

5. Політична структура.

**16. Соціальний паспорт підприємства містить вичерпну інформацію стосовно:**

1. Виробничих показників та продуктивності праці різних категорій працівників.

2. Дані стосовно соціального середовища, інфраструктури, культурних традицій місцевості, де розташоване підприємство.

3. Соціальної та професійно-кваліфікаційної структури трудового колективу.

4. Психологічної структури та наявності неформальних лідерів.

5. Ветеранів праці та пенсіонерів, які тривалий час працювали на підприємстві.

**17. Закрита кадрова політика це…**

1. Висунення на вакантні місця виключно членів власного трудового колективу.

2. Набір кандидатів без широкого оголошення та реклами за допомоги своїх працівників.

3. Комплектування так званих «закритих» підприємств або підрозділів.

4. Стратегія ліквідації та вивільнення персоналу в ситуації банкротства фірми.

5. Залучення кандидатів виключно зі сторонніх структур або пошук випускників професійних навчальних закладів.

**18. Балансовий метод планування чисельності персоналу це…**

1. Визначення кількості працюючих на основі нормативів, встановлених профільним міністерством.

2. Розрахунок потреб у заміщенні вакантних посад на основі розв’язання рівняння, де сторонами є потреба у кадрах та реальна наявність кадрів з урахуванням планового руху персоналу у поточний період часу.

3. Використання математико-статистичного методу розрахунку персоналу.

4. Метод поквартального розрахунку потреби у персоналу різних категорій на основі щомісячних звітів підрозділів підприємства.

5. Метод, який застосовувався у минулому на підприємствах радянського типу.

**19. Що не можна віднести до типових тем дослідних робіт в трудовому колективі?**

1. Електоральні настрої.

2. Плинність кадрів.

3. Стилі управління.

4. Мотиваційні фактори трудової діяльності.

5. Лояльність персоналу.

**20. Набір персоналу це…**

1. Процедура відбору найбільш достойних кандидатів для прийняття кінцевого рішення щодо їх долі.

2. Інформаційна кампанія по залученню широкого колу кандидатів, які бажають працювати в організації.

3. Реклама організації в засобах масової інформації.

4. Проведення «корпоративу» в колі тих, хто виявив відповідне бажання.

5. Визначення кадрового резерву шляхом відбору індивідів з якостями лідерів.

**21. Що не можна віднести безпосередньо до методів набору персоналу?**

1. Іміджева реклама.

2. Оргнабір.

3. Мережевий метод.

4. Тестування.

5. Оголошення конкурсу.

**22. Хедхантинг це…**

1. Набір персоналу в умовах дефіциту часу та ресурсів.

2. Визначення лідеру у процесі конкурсу на заміщення вакантної посади.

3. Цілеспрямоване «полювання» за потрібними спеціалістами з метою їх переходу у певну організацію.

4. Метод оцінки персоналу, який передбачає жорстку конкуренцію претендентів.

5. Полювання на кращу ідею з розвитку бізнесу.

**23. Що не можна вважати критерієм відбору кандидатів до вступу в організацію?**

1. Релігійність.

2. Компетенції.

3. Психологічні якості.

4. Девіантні нахили.

5. Розумові здібності.

**24. Що не можна вважати специфічним методом відбору кандидатів?**

1. Професійне тестування.

2. Атестація кадрів.

3. Психологічне тестування.

4. Структуроване інтерв’ю.

5. Аналіз документів кандидата.

**25. Що не можна вважати складовою методу аssessment centre?**

1. Самопрезентація.

2. Дискусія.

3. Імітаційні і ділові ігри.

4. Розв’язування кейсів.

5. Іміджева реклама.

**26. Що не можна вважати напрямом адаптації співробітників, що стали до праці в організації?**

1. Професійна адаптація.

2. Соціально-психологічна адаптація.

3. Політична адаптація.

4. Психофізіологічна адаптація.

5. Організаційна адаптація.

**27. Що не належить до супроводу ділової кар’єри з боку служби управління персоналом?**

1. Проведення атестацій персоналу.

2. Ведення особових документів, що відображають рух співробітника в організації.

3. Робота з кандидатом на вивільнення або звільнення.

4. Адміністрування ділової кар’єри (підготовка наказів тощо).

5. Прийняття управлінських рішень щодо призначення на посаду.

**28. Що не може бути підставою для звільнення працівника:**

1. Згода сторін.

2. Відсутність на робочому місці протягом робочого дня.

3. Призив до лав збройних сил.

4. Закінчення терміну контракту.

5. Заява про звільнення за власним бажанням.

**29. Вивільнення працівника це**

1. Усунення з посади через об’єктивні обставини, наприклад, структурну реорганізацію.

2. Звільнення з роботи за ініціативи адміністрації.

3. Звільнення з роботи за власним бажанням.

4. Надання тарифної відпустки.

5. Усунення від певних видів робіт, якщо особа не має спеціальних допусків або ліцензій.

**30. Що не можна віднести до позитивних стимулів?**

1. Натуральна оплата праці.

2. Штрафні санкції за невиконані зобов’язання.

3. «Тринадцята зарплата»

4. Занесення на дошку пошани.

5. Усна похвала з боку керівника.

**2. Аналітичне завдання**

В чому полягає сутність розробки кадрової політики? Які існують різновиди кадрової політики та як вона впливає на роботу кадрових служб?

**Укладач:** проф. Рущенко І.П.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Завідувач кафедри:** проф. Бурега В.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Міністерство освіти і науки України**

**Національний технічний університет**

**«Харківський політехнічний інститут»**

**КомплекснА контрольнА РОБОТА**

**Напрям підготовки 054 «Соціологія»**

**Дисципліна «Методика та методи роботи з персоналом»**

**ВАРІАНТ № 26**

**1. Тестові завдання**

**1. В яких організаціях проведення атестації не є обов’язковою процедурою?**

1. В приватних банківських установах.

2. В поліцейських структурах

3. У військових організаціях.

4. В державних обласних адміністраціях.

5. В державних районних організаціях.

**2. Що не є функцією неформальних організацій?**

1. Неформальна підтримка членів групи.

2. Контроль за виконанням виробничих завдань.

3. Планування сумісних культурних заходів.

4. Задоволення потреби у спілкуванні та соціальних комунікаціях.

5. Солідарність членів групи.

**3. Що можна вважати позитивною стороною конфліктів в організаціях?**

1. Розмежування на «своїх» і «чужих».

2. Погіршення соціально-психологічного клімату.

3. Розвиток організації через вирішення конфлікту.

4. Поява неформальних лідерів, довкола яких гуртуються неформальні групи.

5. Вихід конфлікту за межі організації та залучення до конфлікту сторонніх осіб, ЗМІ або контролюючих органів.

**4. Який захід не стосується безпосередньо до розвитку корпоративної культури?**

1. Проведення спільного дозвілля членів організації.

2. Організація спортивних змаганнях.

3. Атестація персоналу.

4. Уведення кодексу правил поведінки членів організації.

5. Розробка атрибутики організації: прапору, символіки, уніформи тощо.

**5. Який напрям не стосується розвитку організаційної культури?**

1. Введення регламенту проведення ділових нарад.

2. Уведення загального режиму, який регламентує робочий день.

3. Виплата преміальних за підсумком року.

4. Установка в організації зручної системи внутрішнього зв’язку.

5. Наявність схем оповіщення співробітників в разі виникнення форс-мажору.

**6. В який історичний період виникла наука управління персоналом?**

1. З початком розвитку капіталізму в Європі.

2. Після першої світової війни.

3. На початку ХХ ст.

4. Після Другої світової війни.

5. В період першої промислової революції (XVIII-XIX ст.).

**7. В чому полягала сутність системи Тейлора?**

1. Уведення відрядно-преміальної системи оплати праці.

2. Навчання робітника оптимальним рухам і матеріальне стимулювання за підвищення продуктивності праці.

3. Проведення систематичної оцінки персоналу та просування кращих робітників.

4. Широке застосування нових форм реклами для набору персоналу.

5. Укладення колективних договорів поміж трудовим колективом та власником на основі концепції соціального партнерства.

**8. Хто з науковців вважається засновником адміністративного напрямку в науці управління персоналом?**

1. А. Файоль.

2. У. Тейлор.

3. А. Сен-Симон.

4. Т. Едісон.

5. Е. Мейо.

**9. Яке відкриття або теорія належить Елтону Мейо?**

1. Піраміда потреб людини.

2. Формулювання принципів управління людьми.

3. Зв'язок поміж оплатою праці і виробничими показниками.

4. Теорія «X» - «Y».

5. Існування неформальних груп та фактору психологічного стану робітника.

**10. Своє відкриття Е. Мейо зробив завдяки…**

1. Виробничому експерименту.

2. Опитуванню робітників на підприємстві.

3. Експертному опитуванню із залученням менеджерів.

4. Теоретичній роботі.

5. Опрацюванню економічної статистики.

**11. В основі сучасної концепції управління людськими ресурсами покладено…**

1. Ідею соціального партнерства.

2. Теорію розвитку людського капіталу.

3. Систему Тейлора.

4. Теорію «Z» У.Оучі.

5. Доктрину людяних стосунків.

**12. Що не є інструментом діяльності суб’єктів управління в організаціях?**

1. Влада.

2. Методи управління.

3. Стиль управління.

4. Принципи управління.

5. Піраміда потреб.

**13. Лінійна організаційно-управлінська структура це…**

1. Розподіл управлінських повноважень згідно функцій та компетенцій менеджерів, які відповідають за різні напрями роботи.

2. Ієрархічна піраміда, що заснована на принципах єдиноначальства, концентрації влади на верхніх щаблях системи, відповідальності управлінців нижчих ланок та універсалізму функцій і компетенцій менеджерів одного рівня.

3. Перехресна система управління, коли існують кілька центрів управлінських рішень, а виконавці сприймають управлінські сигнали в залежності від виробничої ситуації та виду робіт.

4. Наявність відділень або філій на одній лінії управління та можливість для персоналу здійснювати горизонтальну мобільність всередині корпорації.

5. Мережева система управляння, коли велика фірма обслуговується або доповнюється низкою малих підприємств.

**14. Що не можна безпосередньо віднести до різновидів структури трудового колективу?**

1. Соціальна структура.

2. Професійна структура.

3. Психологічна структура.

4. Організаційна структура.

5. Політична структура.

**15. Соціальний паспорт підприємства містить вичерпну інформацію стосовно:**

1. Виробничих показників та продуктивності праці різних категорій працівників.

2. Дані стосовно соціального середовища, інфраструктури, культурних традицій місцевості, де розташоване підприємство.

3. Соціальної та професійно-кваліфікаційної структури трудового колективу.

4. Психологічної структури та наявності неформальних лідерів.

5. Ветеранів праці та пенсіонерів, які тривалий час працювали на підприємстві.

**16. Закрита кадрова політика це…**

1. Висунення на вакантні місця виключно членів власного трудового колективу.

2. Набір кандидатів без широкого оголошення та реклами за допомоги своїх працівників.

3. Комплектування так званих «закритих» підприємств або підрозділів.

4. Стратегія ліквідації та вивільнення персоналу в ситуації банкротства фірми.

5. Залучення кандидатів виключно зі сторонніх структур або пошук випускників професійних навчальних закладів.

**17. Балансовий метод планування чисельності персоналу це…**

1. Визначення кількості працюючих на основі нормативів, встановлених профільним міністерством.

2. Розрахунок потреб у заміщенні вакантних посад на основі розв’язання рівняння, де сторонами є потреба у кадрах та реальна наявність кадрів з урахуванням планового руху персоналу у поточний період часу.

3. Використання математико-статистичного методу розрахунку персоналу.

4. Метод поквартального розрахунку потреби у персоналу різних категорій на основі щомісячних звітів підрозділів підприємства.

5. Метод, який застосовувався у минулому на підприємствах радянського типу.

**18. Що не можна віднести до типових тем дослідних робіт в трудовому колективі?**

1. Електоральні настрої.

2. Плинність кадрів.

3. Стилі управління.

4. Мотиваційні фактори трудової діяльності.

5. Лояльність персоналу.

**19. Набір персоналу це…**

1. Процедура відбору найбільш достойних кандидатів для прийняття кінцевого рішення щодо їх долі.

2. Інформаційна кампанія по залученню широкого колу кандидатів, які бажають працювати в організації.

3. Реклама організації в засобах масової інформації.

4. Проведення «корпоративу» в колі тих, хто виявив відповідне бажання.

5. Визначення кадрового резерву шляхом відбору індивідів з якостями лідерів.

**20. Що не можна віднести безпосередньо до методів набору персоналу?**

1. Іміджева реклама.

2. Оргнабір.

3. Мережевий метод.

4. Тестування.

5. Оголошення конкурсу.

**21. Хедхантинг це…**

1. Набір персоналу в умовах дефіциту часу та ресурсів.

2. Визначення лідеру у процесі конкурсу на заміщення вакантної посади.

3. Цілеспрямоване «полювання» за потрібними спеціалістами з метою їх переходу у певну організацію.

4. Метод оцінки персоналу, який передбачає жорстку конкуренцію претендентів.

5. Полювання на кращу ідею з розвитку бізнесу.

**22. Що не можна вважати критерієм відбору кандидатів до вступу в організацію?**

1. Релігійність.

2. Компетенції.

3. Психологічні якості.

4. Девіантні нахили.

5. Розумові здібності.

**23. Що не можна вважати специфічним методом відбору кандидатів?**

1. Професійне тестування.

2. Атестація кадрів.

3. Психологічне тестування.

4. Структуроване інтерв’ю.

5. Аналіз документів кандидата.

**24. Що не можна вважати складовою методу аssessment centre?**

1. Самопрезентація.

2. Дискусія.

3. Імітаційні і ділові ігри.

4. Розв’язування кейсів.

5. Іміджева реклама.

**25. Що не можна вважати напрямом адаптації співробітників, що стали до праці в організації?**

1. Професійна адаптація.

2. Соціально-психологічна адаптація.

3. Політична адаптація.

4. Психофізіологічна адаптація.

5. Організаційна адаптація.

**26. Що не належить до супроводу ділової кар’єри з боку служби управління персоналом?**

1. Проведення атестацій персоналу.

2. Ведення особових документів, що відображають рух співробітника в організації.

3. Робота з кандидатом на вивільнення або звільнення.

4. Адміністрування ділової кар’єри (підготовка наказів тощо).

5. Прийняття управлінських рішень щодо призначення на посаду.

**27. Що не може бути підставою для звільнення працівника:**

1. Згода сторін.

2. Відсутність на робочому місці протягом робочого дня.

3. Призив до лав збройних сил.

4. Закінчення терміну контракту.

5. Заява про звільнення за власним бажанням.

**28. Вивільнення працівника це**

1. Усунення з посади через об’єктивні обставини, наприклад, структурну реорганізацію.

2. Звільнення з роботи за ініціативи адміністрації.

3. Звільнення з роботи за власним бажанням.

4. Надання тарифної відпустки.

5. Усунення від певних видів робіт, якщо особа не має спеціальних допусків або ліцензій.

**29. Що не можна віднести до позитивних стимулів?**

1. Натуральна оплата праці.

2. Штрафні санкції за невиконані зобов’язання.

3. «Тринадцята зарплата»

4. Занесення на дошку пошани.

5. Усна похвала з боку керівника.

**30. Що не можна розглядати як специфічний метод оцінювання персоналу?**

1. Структуроване есе керівника.

2. Метод критичного інциденту.

3. Самооцінка.

4. Метод 360 градусів.

5. Метод перехресного аналізу документів.

**2. Аналітичне завдання**

Опишіть основні методи визначення чисельності персоналу організації на поточний плановий період.

**Укладач:** проф. Рущенко І.П.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Завідувач кафедри:** проф. Бурега В.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Міністерство освіти і науки України**

**Національний технічний університет**

**«Харківський політехнічний інститут»**

**КомплекснА контрольнА РОБОТА**

**Напрям підготовки 054 «Соціологія»**

**Дисципліна «Методика та методи роботи з персоналом»**

**ВАРІАНТ № 27**

**1. Тестові завдання**

**1. Що не є функцією неформальних організацій?**

1. Неформальна підтримка членів групи.

2. Контроль за виконанням виробничих завдань.

3. Планування сумісних культурних заходів.

4. Задоволення потреби у спілкуванні та соціальних комунікаціях.

5. Солідарність членів групи.

**2. Що можна вважати позитивною стороною конфліктів в організаціях?**

1. Розмежування на «своїх» і «чужих».

2. Погіршення соціально-психологічного клімату.

3. Розвиток організації через вирішення конфлікту.

4. Поява неформальних лідерів, довкола яких гуртуються неформальні групи.

5. Вихід конфлікту за межі організації та залучення до конфлікту сторонніх осіб, ЗМІ або контролюючих органів.

**3. Який захід не стосується безпосередньо до розвитку корпоративної культури?**

1. Проведення спільного дозвілля членів організації.

2. Організація спортивних змаганнях.

3. Атестація персоналу.

4. Уведення кодексу правил поведінки членів організації.

5. Розробка атрибутики організації: прапору, символіки, уніформи тощо.

**4. Який напрям не стосується розвитку організаційної культури?**

1. Введення регламенту проведення ділових нарад.

2. Уведення загального режиму, який регламентує робочий день.

3. Виплата преміальних за підсумком року.

4. Установка в організації зручної системи внутрішнього зв’язку.

5. Наявність схем оповіщення співробітників в разі виникнення форс-мажору.

**5. В який історичний період виникла наука управління персоналом?**

1. З початком розвитку капіталізму в Європі.

2. Після першої світової війни.

3. На початку ХХ ст.

4. Після Другої світової війни.

5. В період першої промислової революції (XVIII-XIX ст.).

**6. В чому полягала сутність системи Тейлора?**

1. Уведення відрядно-преміальної системи оплати праці.

2. Навчання робітника оптимальним рухам і матеріальне стимулювання за підвищення продуктивності праці.

3. Проведення систематичної оцінки персоналу та просування кращих робітників.

4. Широке застосування нових форм реклами для набору персоналу.

5. Укладення колективних договорів поміж трудовим колективом та власником на основі концепції соціального партнерства.

**7. Хто з науковців вважається засновником адміністративного напрямку в науці управління персоналом?**

1. А. Файоль.

2. У. Тейлор.

3. А. Сен-Симон.

4. Т. Едісон.

5. Е. Мейо.

**8. Яке відкриття або теорія належить Елтону Мейо?**

1. Піраміда потреб людини.

2. Формулювання принципів управління людьми.

3. Зв'язок поміж оплатою праці і виробничими показниками.

4. Теорія «X» - «Y».

5. Існування неформальних груп та фактору психологічного стану робітника.

**9. Своє відкриття Е. Мейо зробив завдяки…**

1. Виробничому експерименту.

2. Опитуванню робітників на підприємстві.

3. Експертному опитуванню із залученням менеджерів.

4. Теоретичній роботі.

5. Опрацюванню економічної статистики.

**10. В основі сучасної концепції управління людськими ресурсами покладено…**

1. Ідею соціального партнерства.

2. Теорію розвитку людського капіталу.

3. Систему Тейлора.

4. Теорію «Z» У.Оучі.

5. Доктрину людяних стосунків.

**11. Що не є інструментом діяльності суб’єктів управління в організаціях?**

1. Влада.

2. Методи управління.

3. Стиль управління.

4. Принципи управління.

5. Піраміда потреб.

**12. Лінійна організаційно-управлінська структура це…**

1. Розподіл управлінських повноважень згідно функцій та компетенцій менеджерів, які відповідають за різні напрями роботи.

2. Ієрархічна піраміда, що заснована на принципах єдиноначальства, концентрації влади на верхніх щаблях системи, відповідальності управлінців нижчих ланок та універсалізму функцій і компетенцій менеджерів одного рівня.

3. Перехресна система управління, коли існують кілька центрів управлінських рішень, а виконавці сприймають управлінські сигнали в залежності від виробничої ситуації та виду робіт.

4. Наявність відділень або філій на одній лінії управління та можливість для персоналу здійснювати горизонтальну мобільність всередині корпорації.

5. Мережева система управляння, коли велика фірма обслуговується або доповнюється низкою малих підприємств.

**13. Що не можна безпосередньо віднести до різновидів структури трудового колективу?**

1. Соціальна структура.

2. Професійна структура.

3. Психологічна структура.

4. Організаційна структура.

5. Політична структура.

**14. Соціальний паспорт підприємства містить вичерпну інформацію стосовно:**

1. Виробничих показників та продуктивності праці різних категорій працівників.

2. Дані стосовно соціального середовища, інфраструктури, культурних традицій місцевості, де розташоване підприємство.

3. Соціальної та професійно-кваліфікаційної структури трудового колективу.

4. Психологічної структури та наявності неформальних лідерів.

5. Ветеранів праці та пенсіонерів, які тривалий час працювали на підприємстві.

**15. Закрита кадрова політика це…**

1. Висунення на вакантні місця виключно членів власного трудового колективу.

2. Набір кандидатів без широкого оголошення та реклами за допомоги своїх працівників.

3. Комплектування так званих «закритих» підприємств або підрозділів.

4. Стратегія ліквідації та вивільнення персоналу в ситуації банкротства фірми.

5. Залучення кандидатів виключно зі сторонніх структур або пошук випускників професійних навчальних закладів.

**16. Балансовий метод планування чисельності персоналу це…**

1. Визначення кількості працюючих на основі нормативів, встановлених профільним міністерством.

2. Розрахунок потреб у заміщенні вакантних посад на основі розв’язання рівняння, де сторонами є потреба у кадрах та реальна наявність кадрів з урахуванням планового руху персоналу у поточний період часу.

3. Використання математико-статистичного методу розрахунку персоналу.

4. Метод поквартального розрахунку потреби у персоналу різних категорій на основі щомісячних звітів підрозділів підприємства.

5. Метод, який застосовувався у минулому на підприємствах радянського типу.

**17. Що не можна віднести до типових тем дослідних робіт в трудовому колективі?**

1. Електоральні настрої.

2. Плинність кадрів.

3. Стилі управління.

4. Мотиваційні фактори трудової діяльності.

5. Лояльність персоналу.

**18. Набір персоналу це…**

1. Процедура відбору найбільш достойних кандидатів для прийняття кінцевого рішення щодо їх долі.

2. Інформаційна кампанія по залученню широкого колу кандидатів, які бажають працювати в організації.

3. Реклама організації в засобах масової інформації.

4. Проведення «корпоративу» в колі тих, хто виявив відповідне бажання.

5. Визначення кадрового резерву шляхом відбору індивідів з якостями лідерів.

**19. Що не можна віднести безпосередньо до методів набору персоналу?**

1. Іміджева реклама.

2. Оргнабір.

3. Мережевий метод.

4. Тестування.

5. Оголошення конкурсу.

**20. Хедхантинг це…**

1. Набір персоналу в умовах дефіциту часу та ресурсів.

2. Визначення лідеру у процесі конкурсу на заміщення вакантної посади.

3. Цілеспрямоване «полювання» за потрібними спеціалістами з метою їх переходу у певну організацію.

4. Метод оцінки персоналу, який передбачає жорстку конкуренцію претендентів.

5. Полювання на кращу ідею з розвитку бізнесу.

**21. Що не можна вважати критерієм відбору кандидатів до вступу в організацію?**

1. Релігійність.

2. Компетенції.

3. Психологічні якості.

4. Девіантні нахили.

5. Розумові здібності.

**22. Що не можна вважати специфічним методом відбору кандидатів?**

1. Професійне тестування.

2. Атестація кадрів.

3. Психологічне тестування.

4. Структуроване інтерв’ю.

5. Аналіз документів кандидата.

**23. Що не можна вважати складовою методу аssessment centre?**

1. Самопрезентація.

2. Дискусія.

3. Імітаційні і ділові ігри.

4. Розв’язування кейсів.

5. Іміджева реклама.

**24. Що не можна вважати напрямом адаптації співробітників, що стали до праці в організації?**

1. Професійна адаптація.

2. Соціально-психологічна адаптація.

3. Політична адаптація.

4. Психофізіологічна адаптація.

5. Організаційна адаптація.

**25. Що не належить до супроводу ділової кар’єри з боку служби управління персоналом?**

1. Проведення атестацій персоналу.

2. Ведення особових документів, що відображають рух співробітника в організації.

3. Робота з кандидатом на вивільнення або звільнення.

4. Адміністрування ділової кар’єри (підготовка наказів тощо).

5. Прийняття управлінських рішень щодо призначення на посаду.

**26. Що не може бути підставою для звільнення працівника:**

1. Згода сторін.

2. Відсутність на робочому місці протягом робочого дня.

3. Призив до лав збройних сил.

4. Закінчення терміну контракту.

5. Заява про звільнення за власним бажанням.

**27. Вивільнення працівника це**

1. Усунення з посади через об’єктивні обставини, наприклад, структурну реорганізацію.

2. Звільнення з роботи за ініціативи адміністрації.

3. Звільнення з роботи за власним бажанням.

4. Надання тарифної відпустки.

5. Усунення від певних видів робіт, якщо особа не має спеціальних допусків або ліцензій.

**28. Що не можна віднести до позитивних стимулів?**

1. Натуральна оплата праці.

2. Штрафні санкції за невиконані зобов’язання.

3. «Тринадцята зарплата»

4. Занесення на дошку пошани.

5. Усна похвала з боку керівника.

**29. Що не можна розглядати як специфічний метод оцінювання персоналу?**

1. Структуроване есе керівника.

2. Метод критичного інциденту.

3. Самооцінка.

4. Метод 360 градусів.

5. Метод перехресного аналізу документів.

**30. В яких організаціях проведення атестації не є обов’язковою процедурою?**

1. В приватних банківських установах.

2. В поліцейських структурах

3. У військових організаціях.

4. В державних обласних адміністраціях.

5. В державних районних організаціях.

**2. Аналітичне завдання**

З якою метою проводиться професіографічний аналіз і яким чином використовуються професіограми у практиці НR-менеджерів?

**Укладач:** проф. Рущенко І.П.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Завідувач кафедри:** проф. Бурега В.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Міністерство освіти і науки України**

**Національний технічний університет**

**«Харківський політехнічний інститут»**

**КомплекснА контрольнА РОБОТА**

**Напрям підготовки 054 «Соціологія»**

**Дисципліна «Методика та методи роботи з персоналом»**

**ВАРІАНТ № 28**

**1. Тестові завдання**

**1. Що можна вважати позитивною стороною конфліктів в організаціях?**

1. Розмежування на «своїх» і «чужих».

2. Погіршення соціально-психологічного клімату.

3. Розвиток організації через вирішення конфлікту.

4. Поява неформальних лідерів, довкола яких гуртуються неформальні групи.

5. Вихід конфлікту за межі організації та залучення до конфлікту сторонніх осіб, ЗМІ або контролюючих органів.

**2. Який захід не стосується безпосередньо до розвитку корпоративної культури?**

1. Проведення спільного дозвілля членів організації.

2. Організація спортивних змаганнях.

3. Атестація персоналу.

4. Уведення кодексу правил поведінки членів організації.

5. Розробка атрибутики організації: прапору, символіки, уніформи тощо.

**3. Який напрям не стосується розвитку організаційної культури?**

1. Введення регламенту проведення ділових нарад.

2. Уведення загального режиму, який регламентує робочий день.

3. Виплата преміальних за підсумком року.

4. Установка в організації зручної системи внутрішнього зв’язку.

5. Наявність схем оповіщення співробітників в разі виникнення форс-мажору.

**4. В який історичний період виникла наука управління персоналом?**

1. З початком розвитку капіталізму в Європі.

2. Після першої світової війни.

3. На початку ХХ ст.

4. Після Другої світової війни.

5. В період першої промислової революції (XVIII-XIX ст.).

**5. В чому полягала сутність системи Тейлора?**

1. Уведення відрядно-преміальної системи оплати праці.

2. Навчання робітника оптимальним рухам і матеріальне стимулювання за підвищення продуктивності праці.

3. Проведення систематичної оцінки персоналу та просування кращих робітників.

4. Широке застосування нових форм реклами для набору персоналу.

5. Укладення колективних договорів поміж трудовим колективом та власником на основі концепції соціального партнерства.

**6. Хто з науковців вважається засновником адміністративного напрямку в науці управління персоналом?**

1. А. Файоль.

2. У. Тейлор.

3. А. Сен-Симон.

4. Т. Едісон.

5. Е. Мейо.

**7. Яке відкриття або теорія належить Елтону Мейо?**

1. Піраміда потреб людини.

2. Формулювання принципів управління людьми.

3. Зв'язок поміж оплатою праці і виробничими показниками.

4. Теорія «X» - «Y».

5. Існування неформальних груп та фактору психологічного стану робітника.

**8. Своє відкриття Е. Мейо зробив завдяки…**

1. Виробничому експерименту.

2. Опитуванню робітників на підприємстві.

3. Експертному опитуванню із залученням менеджерів.

4. Теоретичній роботі.

5. Опрацюванню економічної статистики.

**9. В основі сучасної концепції управління людськими ресурсами покладено…**

1. Ідею соціального партнерства.

2. Теорію розвитку людського капіталу.

3. Систему Тейлора.

4. Теорію «Z» У.Оучі.

5. Доктрину людяних стосунків.

**10. Що не є інструментом діяльності суб’єктів управління в організаціях?**

1. Влада.

2. Методи управління.

3. Стиль управління.

4. Принципи управління.

5. Піраміда потреб.

**11. Лінійна організаційно-управлінська структура це…**

1. Розподіл управлінських повноважень згідно функцій та компетенцій менеджерів, які відповідають за різні напрями роботи.

2. Ієрархічна піраміда, що заснована на принципах єдиноначальства, концентрації влади на верхніх щаблях системи, відповідальності управлінців нижчих ланок та універсалізму функцій і компетенцій менеджерів одного рівня.

3. Перехресна система управління, коли існують кілька центрів управлінських рішень, а виконавці сприймають управлінські сигнали в залежності від виробничої ситуації та виду робіт.

4. Наявність відділень або філій на одній лінії управління та можливість для персоналу здійснювати горизонтальну мобільність всередині корпорації.

5. Мережева система управляння, коли велика фірма обслуговується або доповнюється низкою малих підприємств.

**12. Що не можна безпосередньо віднести до різновидів структури трудового колективу?**

1. Соціальна структура.

2. Професійна структура.

3. Психологічна структура.

4. Організаційна структура.

5. Політична структура.

**13. Соціальний паспорт підприємства містить вичерпну інформацію стосовно:**

1. Виробничих показників та продуктивності праці різних категорій працівників.

2. Дані стосовно соціального середовища, інфраструктури, культурних традицій місцевості, де розташоване підприємство.

3. Соціальної та професійно-кваліфікаційної структури трудового колективу.

4. Психологічної структури та наявності неформальних лідерів.

5. Ветеранів праці та пенсіонерів, які тривалий час працювали на підприємстві.

**14. Закрита кадрова політика це…**

1. Висунення на вакантні місця виключно членів власного трудового колективу.

2. Набір кандидатів без широкого оголошення та реклами за допомоги своїх працівників.

3. Комплектування так званих «закритих» підприємств або підрозділів.

4. Стратегія ліквідації та вивільнення персоналу в ситуації банкротства фірми.

5. Залучення кандидатів виключно зі сторонніх структур або пошук випускників професійних навчальних закладів.

**15. Балансовий метод планування чисельності персоналу це…**

1. Визначення кількості працюючих на основі нормативів, встановлених профільним міністерством.

2. Розрахунок потреб у заміщенні вакантних посад на основі розв’язання рівняння, де сторонами є потреба у кадрах та реальна наявність кадрів з урахуванням планового руху персоналу у поточний період часу.

3. Використання математико-статистичного методу розрахунку персоналу.

4. Метод поквартального розрахунку потреби у персоналу різних категорій на основі щомісячних звітів підрозділів підприємства.

5. Метод, який застосовувався у минулому на підприємствах радянського типу.

**16. Що не можна віднести до типових тем дослідних робіт в трудовому колективі?**

1. Електоральні настрої.

2. Плинність кадрів.

3. Стилі управління.

4. Мотиваційні фактори трудової діяльності.

5. Лояльність персоналу.

**17. Набір персоналу це…**

1. Процедура відбору найбільш достойних кандидатів для прийняття кінцевого рішення щодо їх долі.

2. Інформаційна кампанія по залученню широкого колу кандидатів, які бажають працювати в організації.

3. Реклама організації в засобах масової інформації.

4. Проведення «корпоративу» в колі тих, хто виявив відповідне бажання.

5. Визначення кадрового резерву шляхом відбору індивідів з якостями лідерів.

**18. Що не можна віднести безпосередньо до методів набору персоналу?**

1. Іміджева реклама.

2. Оргнабір.

3. Мережевий метод.

4. Тестування.

5. Оголошення конкурсу.

**19. Хедхантинг це…**

1. Набір персоналу в умовах дефіциту часу та ресурсів.

2. Визначення лідеру у процесі конкурсу на заміщення вакантної посади.

3. Цілеспрямоване «полювання» за потрібними спеціалістами з метою їх переходу у певну організацію.

4. Метод оцінки персоналу, який передбачає жорстку конкуренцію претендентів.

5. Полювання на кращу ідею з розвитку бізнесу.

**20. Що не можна вважати критерієм відбору кандидатів до вступу в організацію?**

1. Релігійність.

2. Компетенції.

3. Психологічні якості.

4. Девіантні нахили.

5. Розумові здібності.

**21. Що не можна вважати специфічним методом відбору кандидатів?**

1. Професійне тестування.

2. Атестація кадрів.

3. Психологічне тестування.

4. Структуроване інтерв’ю.

5. Аналіз документів кандидата.

**22. Що не можна вважати складовою методу аssessment centre?**

1. Самопрезентація.

2. Дискусія.

3. Імітаційні і ділові ігри.

4. Розв’язування кейсів.

5. Іміджева реклама.

**23. Що не можна вважати напрямом адаптації співробітників, що стали до праці в організації?**

1. Професійна адаптація.

2. Соціально-психологічна адаптація.

3. Політична адаптація.

4. Психофізіологічна адаптація.

5. Організаційна адаптація.

**24. Що не належить до супроводу ділової кар’єри з боку служби управління персоналом?**

1. Проведення атестацій персоналу.

2. Ведення особових документів, що відображають рух співробітника в організації.

3. Робота з кандидатом на вивільнення або звільнення.

4. Адміністрування ділової кар’єри (підготовка наказів тощо).

5. Прийняття управлінських рішень щодо призначення на посаду.

**25. Що не може бути підставою для звільнення працівника:**

1. Згода сторін.

2. Відсутність на робочому місці протягом робочого дня.

3. Призив до лав збройних сил.

4. Закінчення терміну контракту.

5. Заява про звільнення за власним бажанням.

**26. Вивільнення працівника це**

1. Усунення з посади через об’єктивні обставини, наприклад, структурну реорганізацію.

2. Звільнення з роботи за ініціативи адміністрації.

3. Звільнення з роботи за власним бажанням.

4. Надання тарифної відпустки.

5. Усунення від певних видів робіт, якщо особа не має спеціальних допусків або ліцензій.

**27. Що не можна віднести до позитивних стимулів?**

1. Натуральна оплата праці.

2. Штрафні санкції за невиконані зобов’язання.

3. «Тринадцята зарплата»

4. Занесення на дошку пошани.

5. Усна похвала з боку керівника.

**28. Що не можна розглядати як специфічний метод оцінювання персоналу?**

1. Структуроване есе керівника.

2. Метод критичного інциденту.

3. Самооцінка.

4. Метод 360 градусів.

5. Метод перехресного аналізу документів.

**29. В яких організаціях проведення атестації не є обов’язковою процедурою?**

1. В приватних банківських установах.

2. В поліцейських структурах

3. У військових організаціях.

4. В державних обласних адміністраціях.

5. В державних районних організаціях.

**30. Що не є функцією неформальних організацій?**

1. Неформальна підтримка членів групи.

2. Контроль за виконанням виробничих завдань.

3. Планування сумісних культурних заходів.

4. Задоволення потреби у спілкуванні та соціальних комунікаціях.

5. Солідарність членів групи.

**2. Аналітичне завдання**

Охарактеризуйте стисло основні методи набору персоналу.

**Укладач:** проф. Рущенко І.П.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Завідувач кафедри:** проф. Бурега В.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Міністерство освіти і науки України**

**Національний технічний університет**

**«Харківський політехнічний інститут»**

**КомплекснА контрольнА РОБОТА**

**Напрям підготовки 054 «Соціологія»**

**Дисципліна «Методика та методи роботи з персоналом»**

**ВАРІАНТ № 29**

**1. Тестові завдання**

**1. Який захід не стосується безпосередньо до розвитку корпоративної культури?**

1. Проведення спільного дозвілля членів організації.

2. Організація спортивних змаганнях.

3. Атестація персоналу.

4. Уведення кодексу правил поведінки членів організації.

5. Розробка атрибутики організації: прапору, символіки, уніформи тощо.

**2. Який напрям не стосується розвитку організаційної культури?**

1. Введення регламенту проведення ділових нарад.

2. Уведення загального режиму, який регламентує робочий день.

3. Виплата преміальних за підсумком року.

4. Установка в організації зручної системи внутрішнього зв’язку.

5. Наявність схем оповіщення співробітників в разі виникнення форс-мажору.

**3. В який історичний період виникла наука управління персоналом?**

1. З початком розвитку капіталізму в Європі.

2. Після першої світової війни.

3. На початку ХХ ст.

4. Після Другої світової війни.

5. В період першої промислової революції (XVIII-XIX ст.).

**4. В чому полягала сутність системи Тейлора?**

1. Уведення відрядно-преміальної системи оплати праці.

2. Навчання робітника оптимальним рухам і матеріальне стимулювання за підвищення продуктивності праці.

3. Проведення систематичної оцінки персоналу та просування кращих робітників.

4. Широке застосування нових форм реклами для набору персоналу.

5. Укладення колективних договорів поміж трудовим колективом та власником на основі концепції соціального партнерства.

**5. Хто з науковців вважається засновником адміністративного напрямку в науці управління персоналом?**

1. А. Файоль.

2. У. Тейлор.

3. А. Сен-Симон.

4. Т. Едісон.

5. Е. Мейо.

**6. Яке відкриття або теорія належить Елтону Мейо?**

1. Піраміда потреб людини.

2. Формулювання принципів управління людьми.

3. Зв'язок поміж оплатою праці і виробничими показниками.

4. Теорія «X» - «Y».

5. Існування неформальних груп та фактору психологічного стану робітника.

**7. Своє відкриття Е. Мейо зробив завдяки…**

1. Виробничому експерименту.

2. Опитуванню робітників на підприємстві.

3. Експертному опитуванню із залученням менеджерів.

4. Теоретичній роботі.

5. Опрацюванню економічної статистики.

**8. В основі сучасної концепції управління людськими ресурсами покладено…**

1. Ідею соціального партнерства.

2. Теорію розвитку людського капіталу.

3. Систему Тейлора.

4. Теорію «Z» У.Оучі.

5. Доктрину людяних стосунків.

**9. Що не є інструментом діяльності суб’єктів управління в організаціях?**

1. Влада.

2. Методи управління.

3. Стиль управління.

4. Принципи управління.

5. Піраміда потреб.

**10. Лінійна організаційно-управлінська структура це…**

1. Розподіл управлінських повноважень згідно функцій та компетенцій менеджерів, які відповідають за різні напрями роботи.

2. Ієрархічна піраміда, що заснована на принципах єдиноначальства, концентрації влади на верхніх щаблях системи, відповідальності управлінців нижчих ланок та універсалізму функцій і компетенцій менеджерів одного рівня.

3. Перехресна система управління, коли існують кілька центрів управлінських рішень, а виконавці сприймають управлінські сигнали в залежності від виробничої ситуації та виду робіт.

4. Наявність відділень або філій на одній лінії управління та можливість для персоналу здійснювати горизонтальну мобільність всередині корпорації.

5. Мережева система управляння, коли велика фірма обслуговується або доповнюється низкою малих підприємств.

**11. Що не можна безпосередньо віднести до різновидів структури трудового колективу?**

1. Соціальна структура.

2. Професійна структура.

3. Психологічна структура.

4. Організаційна структура.

5. Політична структура.

**12. Соціальний паспорт підприємства містить вичерпну інформацію стосовно:**

1. Виробничих показників та продуктивності праці різних категорій працівників.

2. Дані стосовно соціального середовища, інфраструктури, культурних традицій місцевості, де розташоване підприємство.

3. Соціальної та професійно-кваліфікаційної структури трудового колективу.

4. Психологічної структури та наявності неформальних лідерів.

5. Ветеранів праці та пенсіонерів, які тривалий час працювали на підприємстві.

**13. Закрита кадрова політика це…**

1. Висунення на вакантні місця виключно членів власного трудового колективу.

2. Набір кандидатів без широкого оголошення та реклами за допомоги своїх працівників.

3. Комплектування так званих «закритих» підприємств або підрозділів.

4. Стратегія ліквідації та вивільнення персоналу в ситуації банкротства фірми.

5. Залучення кандидатів виключно зі сторонніх структур або пошук випускників професійних навчальних закладів.

**14. Балансовий метод планування чисельності персоналу це…**

1. Визначення кількості працюючих на основі нормативів, встановлених профільним міністерством.

2. Розрахунок потреб у заміщенні вакантних посад на основі розв’язання рівняння, де сторонами є потреба у кадрах та реальна наявність кадрів з урахуванням планового руху персоналу у поточний період часу.

3. Використання математико-статистичного методу розрахунку персоналу.

4. Метод поквартального розрахунку потреби у персоналу різних категорій на основі щомісячних звітів підрозділів підприємства.

5. Метод, який застосовувався у минулому на підприємствах радянського типу.

**15. Що не можна віднести до типових тем дослідних робіт в трудовому колективі?**

1. Електоральні настрої.

2. Плинність кадрів.

3. Стилі управління.

4. Мотиваційні фактори трудової діяльності.

5. Лояльність персоналу.

**16. Набір персоналу це…**

1. Процедура відбору найбільш достойних кандидатів для прийняття кінцевого рішення щодо їх долі.

2. Інформаційна кампанія по залученню широкого колу кандидатів, які бажають працювати в організації.

3. Реклама організації в засобах масової інформації.

4. Проведення «корпоративу» в колі тих, хто виявив відповідне бажання.

5. Визначення кадрового резерву шляхом відбору індивідів з якостями лідерів.

**17. Що не можна віднести безпосередньо до методів набору персоналу?**

1. Іміджева реклама.

2. Оргнабір.

3. Мережевий метод.

4. Тестування.

5. Оголошення конкурсу.

**18. Хедхантинг це…**

1. Набір персоналу в умовах дефіциту часу та ресурсів.

2. Визначення лідеру у процесі конкурсу на заміщення вакантної посади.

3. Цілеспрямоване «полювання» за потрібними спеціалістами з метою їх переходу у певну організацію.

4. Метод оцінки персоналу, який передбачає жорстку конкуренцію претендентів.

5. Полювання на кращу ідею з розвитку бізнесу.

**19. Що не можна вважати критерієм відбору кандидатів до вступу в організацію?**

1. Релігійність.

2. Компетенції.

3. Психологічні якості.

4. Девіантні нахили.

5. Розумові здібності.

**20. Що не можна вважати специфічним методом відбору кандидатів?**

1. Професійне тестування.

2. Атестація кадрів.

3. Психологічне тестування.

4. Структуроване інтерв’ю.

5. Аналіз документів кандидата.

**21. Що не можна вважати складовою методу аssessment centre?**

1. Самопрезентація.

2. Дискусія.

3. Імітаційні і ділові ігри.

4. Розв’язування кейсів.

5. Іміджева реклама.

**22. Що не можна вважати напрямом адаптації співробітників, що стали до праці в організації?**

1. Професійна адаптація.

2. Соціально-психологічна адаптація.

3. Політична адаптація.

4. Психофізіологічна адаптація.

5. Організаційна адаптація.

**23. Що не належить до супроводу ділової кар’єри з боку служби управління персоналом?**

1. Проведення атестацій персоналу.

2. Ведення особових документів, що відображають рух співробітника в організації.

3. Робота з кандидатом на вивільнення або звільнення.

4. Адміністрування ділової кар’єри (підготовка наказів тощо).

5. Прийняття управлінських рішень щодо призначення на посаду.

**24. Що не може бути підставою для звільнення працівника:**

1. Згода сторін.

2. Відсутність на робочому місці протягом робочого дня.

3. Призив до лав збройних сил.

4. Закінчення терміну контракту.

5. Заява про звільнення за власним бажанням.

**25. Вивільнення працівника це**

1. Усунення з посади через об’єктивні обставини, наприклад, структурну реорганізацію.

2. Звільнення з роботи за ініціативи адміністрації.

3. Звільнення з роботи за власним бажанням.

4. Надання тарифної відпустки.

5. Усунення від певних видів робіт, якщо особа не має спеціальних допусків або ліцензій.

**26. Що не можна віднести до позитивних стимулів?**

1. Натуральна оплата праці.

2. Штрафні санкції за невиконані зобов’язання.

3. «Тринадцята зарплата»

4. Занесення на дошку пошани.

5. Усна похвала з боку керівника.

**27. Що не можна розглядати як специфічний метод оцінювання персоналу?**

1. Структуроване есе керівника.

2. Метод критичного інциденту.

3. Самооцінка.

4. Метод 360 градусів.

5. Метод перехресного аналізу документів.

**28. В яких організаціях проведення атестації не є обов’язковою процедурою?**

1. В приватних банківських установах.

2. В поліцейських структурах

3. У військових організаціях.

4. В державних обласних адміністраціях.

5. В державних районних організаціях.

**29. Що не є функцією неформальних організацій?**

1. Неформальна підтримка членів групи.

2. Контроль за виконанням виробничих завдань.

3. Планування сумісних культурних заходів.

4. Задоволення потреби у спілкуванні та соціальних комунікаціях.

5. Солідарність членів групи.

**30. Що можна вважати позитивною стороною конфліктів в організаціях?**

1. Розмежування на «своїх» і «чужих».

2. Погіршення соціально-психологічного клімату.

3. Розвиток організації через вирішення конфлікту.

4. Поява неформальних лідерів, довкола яких гуртуються неформальні групи.

5. Вихід конфлікту за межі організації та залучення до конфлікту сторонніх осіб, ЗМІ або контролюючих органів.

**2. Аналітичне завдання**

Опишіть структурні елементи іміджевої реклами, яка використовується для набору персоналу. Укажіть основні плюси та мінуси різних каналів розповсюдження іміджевої реклами.

**Укладач:** проф. Рущенко І.П.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Завідувач кафедри:** проф. Бурега В.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Міністерство освіти і науки України**

**Національний технічний університет**

**«Харківський політехнічний інститут»**

**КомплекснА контрольнА РОБОТА**

**Напрям підготовки 054 «Соціологія»**

**Дисципліна «Методика та методи роботи з персоналом»**

**ВАРІАНТ № 30**

**1. Тестові завдання**

**1. Який напрям не стосується розвитку організаційної культури?**

1. Введення регламенту проведення ділових нарад.

2. Уведення загального режиму, який регламентує робочий день.

3. Виплата преміальних за підсумком року.

4. Установка в організації зручної системи внутрішнього зв’язку.

5. Наявність схем оповіщення співробітників в разі виникнення форс-мажору.

**2. В який історичний період виникла наука управління персоналом?**

1. З початком розвитку капіталізму в Європі.

2. Після першої світової війни.

3. На початку ХХ ст.

4. Після Другої світової війни.

5. В період першої промислової революції (XVIII-XIX ст.).

**3. В чому полягала сутність системи Тейлора?**

1. Уведення відрядно-преміальної системи оплати праці.

2. Навчання робітника оптимальним рухам і матеріальне стимулювання за підвищення продуктивності праці.

3. Проведення систематичної оцінки персоналу та просування кращих робітників.

4. Широке застосування нових форм реклами для набору персоналу.

5. Укладення колективних договорів поміж трудовим колективом та власником на основі концепції соціального партнерства.

**4. Хто з науковців вважається засновником адміністративного напрямку в науці управління персоналом?**

1. А. Файоль.

2. У. Тейлор.

3. А. Сен-Симон.

4. Т. Едісон.

5. Е. Мейо.

**5. Яке відкриття або теорія належить Елтону Мейо?**

1. Піраміда потреб людини.

2. Формулювання принципів управління людьми.

3. Зв'язок поміж оплатою праці і виробничими показниками.

4. Теорія «X» - «Y».

5. Існування неформальних груп та фактору психологічного стану робітника.

**6. Своє відкриття Е. Мейо зробив завдяки…**

1. Виробничому експерименту.

2. Опитуванню робітників на підприємстві.

3. Експертному опитуванню із залученням менеджерів.

4. Теоретичній роботі.

5. Опрацюванню економічної статистики.

**7. В основі сучасної концепції управління людськими ресурсами покладено…**

1. Ідею соціального партнерства.

2. Теорію розвитку людського капіталу.

3. Систему Тейлора.

4. Теорію «Z» У.Оучі.

5. Доктрину людяних стосунків.

**8. Що не є інструментом діяльності суб’єктів управління в організаціях?**

1. Влада.

2. Методи управління.

3. Стиль управління.

4. Принципи управління.

5. Піраміда потреб.

**9. Лінійна організаційно-управлінська структура це…**

1. Розподіл управлінських повноважень згідно функцій та компетенцій менеджерів, які відповідають за різні напрями роботи.

2. Ієрархічна піраміда, що заснована на принципах єдиноначальства, концентрації влади на верхніх щаблях системи, відповідальності управлінців нижчих ланок та універсалізму функцій і компетенцій менеджерів одного рівня.

3. Перехресна система управління, коли існують кілька центрів управлінських рішень, а виконавці сприймають управлінські сигнали в залежності від виробничої ситуації та виду робіт.

4. Наявність відділень або філій на одній лінії управління та можливість для персоналу здійснювати горизонтальну мобільність всередині корпорації.

5. Мережева система управляння, коли велика фірма обслуговується або доповнюється низкою малих підприємств.

**10. Що не можна безпосередньо віднести до різновидів структури трудового колективу?**

1. Соціальна структура.

2. Професійна структура.

3. Психологічна структура.

4. Організаційна структура.

5. Політична структура.

**11. Соціальний паспорт підприємства містить вичерпну інформацію стосовно:**

1. Виробничих показників та продуктивності праці різних категорій працівників.

2. Дані стосовно соціального середовища, інфраструктури, культурних традицій місцевості, де розташоване підприємство.

3. Соціальної та професійно-кваліфікаційної структури трудового колективу.

4. Психологічної структури та наявності неформальних лідерів.

5. Ветеранів праці та пенсіонерів, які тривалий час працювали на підприємстві.

**12. Закрита кадрова політика це…**

1. Висунення на вакантні місця виключно членів власного трудового колективу.

2. Набір кандидатів без широкого оголошення та реклами за допомоги своїх працівників.

3. Комплектування так званих «закритих» підприємств або підрозділів.

4. Стратегія ліквідації та вивільнення персоналу в ситуації банкротства фірми.

5. Залучення кандидатів виключно зі сторонніх структур або пошук випускників професійних навчальних закладів.

**13. Балансовий метод планування чисельності персоналу це…**

1. Визначення кількості працюючих на основі нормативів, встановлених профільним міністерством.

2. Розрахунок потреб у заміщенні вакантних посад на основі розв’язання рівняння, де сторонами є потреба у кадрах та реальна наявність кадрів з урахуванням планового руху персоналу у поточний період часу.

3. Використання математико-статистичного методу розрахунку персоналу.

4. Метод поквартального розрахунку потреби у персоналу різних категорій на основі щомісячних звітів підрозділів підприємства.

5. Метод, який застосовувався у минулому на підприємствах радянського типу.

**14. Що не можна віднести до типових тем дослідних робіт в трудовому колективі?**

1. Електоральні настрої.

2. Плинність кадрів.

3. Стилі управління.

4. Мотиваційні фактори трудової діяльності.

5. Лояльність персоналу.

**15. Набір персоналу це…**

1. Процедура відбору найбільш достойних кандидатів для прийняття кінцевого рішення щодо їх долі.

2. Інформаційна кампанія по залученню широкого колу кандидатів, які бажають працювати в організації.

3. Реклама організації в засобах масової інформації.

4. Проведення «корпоративу» в колі тих, хто виявив відповідне бажання.

5. Визначення кадрового резерву шляхом відбору індивідів з якостями лідерів.

**16. Що не можна віднести безпосередньо до методів набору персоналу?**

1. Іміджева реклама.

2. Оргнабір.

3. Мережевий метод.

4. Тестування.

5. Оголошення конкурсу.

**17. Хедхантинг це…**

1. Набір персоналу в умовах дефіциту часу та ресурсів.

2. Визначення лідеру у процесі конкурсу на заміщення вакантної посади.

3. Цілеспрямоване «полювання» за потрібними спеціалістами з метою їх переходу у певну організацію.

4. Метод оцінки персоналу, який передбачає жорстку конкуренцію претендентів.

5. Полювання на кращу ідею з розвитку бізнесу.

**18. Що не можна вважати критерієм відбору кандидатів до вступу в організацію?**

1. Релігійність.

2. Компетенції.

3. Психологічні якості.

4. Девіантні нахили.

5. Розумові здібності.

**19. Що не можна вважати специфічним методом відбору кандидатів?**

1. Професійне тестування.

2. Атестація кадрів.

3. Психологічне тестування.

4. Структуроване інтерв’ю.

5. Аналіз документів кандидата.

**20. Що не можна вважати складовою методу аssessment centre?**

1. Самопрезентація.

2. Дискусія.

3. Імітаційні і ділові ігри.

4. Розв’язування кейсів.

5. Іміджева реклама.

**21. Що не можна вважати напрямом адаптації співробітників, що стали до праці в організації?**

1. Професійна адаптація.

2. Соціально-психологічна адаптація.

3. Політична адаптація.

4. Психофізіологічна адаптація.

5. Організаційна адаптація.

**22. Що не належить до супроводу ділової кар’єри з боку служби управління персоналом?**

1. Проведення атестацій персоналу.

2. Ведення особових документів, що відображають рух співробітника в організації.

3. Робота з кандидатом на вивільнення або звільнення.

4. Адміністрування ділової кар’єри (підготовка наказів тощо).

5. Прийняття управлінських рішень щодо призначення на посаду.

**23. Що не може бути підставою для звільнення працівника:**

1. Згода сторін.

2. Відсутність на робочому місці протягом робочого дня.

3. Призив до лав збройних сил.

4. Закінчення терміну контракту.

5. Заява про звільнення за власним бажанням.

**24. Вивільнення працівника це**

1. Усунення з посади через об’єктивні обставини, наприклад, структурну реорганізацію.

2. Звільнення з роботи за ініціативи адміністрації.

3. Звільнення з роботи за власним бажанням.

4. Надання тарифної відпустки.

5. Усунення від певних видів робіт, якщо особа не має спеціальних допусків або ліцензій.

**25. Що не можна віднести до позитивних стимулів?**

1. Натуральна оплата праці.

2. Штрафні санкції за невиконані зобов’язання.

3. «Тринадцята зарплата»

4. Занесення на дошку пошани.

5. Усна похвала з боку керівника.

**26. Що не можна розглядати як специфічний метод оцінювання персоналу?**

1. Структуроване есе керівника.

2. Метод критичного інциденту.

3. Самооцінка.

4. Метод 360 градусів.

5. Метод перехресного аналізу документів.

**27. В яких організаціях проведення атестації не є обов’язковою процедурою?**

1. В приватних банківських установах.

2. В поліцейських структурах

3. У військових організаціях.

4. В державних обласних адміністраціях.

5. В державних районних організаціях.

**28. Що не є функцією неформальних організацій?**

1. Неформальна підтримка членів групи.

2. Контроль за виконанням виробничих завдань.

3. Планування сумісних культурних заходів.

4. Задоволення потреби у спілкуванні та соціальних комунікаціях.

5. Солідарність членів групи.

**29. Що можна вважати позитивною стороною конфліктів в організаціях?**

1. Розмежування на «своїх» і «чужих».

2. Погіршення соціально-психологічного клімату.

3. Розвиток організації через вирішення конфлікту.

4. Поява неформальних лідерів, довкола яких гуртуються неформальні групи.

5. Вихід конфлікту за межі організації та залучення до конфлікту сторонніх осіб, ЗМІ або контролюючих органів.

**30. Який захід не стосується безпосередньо до розвитку корпоративної культури?**

1. Проведення спільного дозвілля членів організації.

2. Організація спортивних змаганнях.

3. Атестація персоналу.

4. Уведення кодексу правил поведінки членів організації.

5. Розробка атрибутики організації: прапору, символіки, уніформи тощо.

**2. Аналітичне завдання**

Охарактеризуйте стисло основні методи відбору персоналу.

**Укладач:** проф. Рущенко І.П.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Завідувач кафедри:** проф. Бурега В.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_