**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** **«КАДРИ ТА БЕЗПЕКА ОРГАНІЗАЦІЙ»**

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 «Кадри та безпека організацій». – Х.: НТУ«ХПІ», 2017.

Дана навчально-методична розробка містить програму курсу «Кадри та безпека організацій», 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

**Міністерство освіти і науки України**

**Національний технічний університет**

**«Харківський політехнічний інститут»**

**КомплекснА контрольнА РОБОТА**

**Напрям підготовки 054 «Соціологія»**

**Дисципліна «Кадри та безпека організацій»**

**ВАРІАНТ № 1**

**1. Тестові завдання**

**1. Що не можна віднести до зовнішніх загроз організації?**

1. Зміна економічної ситуації в країні

2. Мафіозні утворення та їх діяльність в даному регіоні.

3. Стихійні лиха.

4. «Організаційні» девіанти.

5. Корумповані чиновники та правоохоронці.

**2. Соціальні групи ризику - це…**

1. Категорії працюючих, які відносяться до загальносоціальних кластерів девіантів.

2. Усі «організаційні» девіанти.

3. Девіанти, що з’являються стихійно в погано керованих організаціях.

4. Категорії персоналу, які відносяться до нижчих соціальних прошарків.

5. Вихідці з соціально не благополучних родин.

**3. Поняття небезпечних категорій персоналу стосується…**

1. Тимчасових працівників, заробітчан, які не мають сталого зв’язку з організацією та місцевістю.

2. Людей з алкогольною залежністю, які відмовляються пройти лікування.

3. Осіб, що нещодавно звільнилися з місць позбавлення волі.

4. Співробітників, які не пройшли медичного огляду у поточному році.

5. Груп працівників, що можуть вчинити заборонену дію з більш високою вірогідністю, ніж пересічні члени організації.

**4. «Ситуативні» групи ризику в організації - це…**

1. Групи співробітників, що нехтують правилами техніки безпеки в ситуації авральних робіт.

2. Співробітники, що неадекватно себе поводять в умовах критичної ситуації.

3. Працівники, що перетворюються на «небезпечну категорію» осіб внаслідок помилок менеджменту або суттєвих недоліків самої організації.

4. Групи осіб, які відповідають аналогічним спільнотам девіантів у суспільстві.

5. Особи, які схильні до професійних захворювань і нехтують медичними оглядами.

**5. Яка підсистема безпеки організації орієнтована виключно на внутрішні загрози та ризики?**

1. Протипожежна.

2. Соціально-психологічна.

3. Інформаційна.

4. Економічно-фінансова.

5. Фізична.

**6. «Організаційні» девіанти – це…**

1. Співробітники, які свідомо та систематично порушують внутрішньо організаційні норми.

2. Згуртовані та добре організовані зграї розкрадачів майна та продукції підприємств.

3. Члени організації, які відрізняються непоступливим та впертим характером і можуть бути причиною внутрішніх конфліктів.

4. Особи, які зловживають алкоголем на робочому місці.

5. Співробітники, які ще не адаптувалися та можуть нести потенційну загрозу для організації.

**7. Індивіди з хімічним типом залежності – це…**

1. Особи, схильні до алкоголізму, наркоманії, токсикоманії.

2. Усі особи, що мають ознаки адиктивної поведінки.

3. Девіанти, які встановлені методом хімічного аналізу крові.

4. Ігромани, які отримують надзвичайне задоволення від самого процесу гри та ризику.

5. Особи з харчовим або сексуальним типом залежності.

**8. Що не можна віднести безпосередньо до наслідків хронічного стресу?**

1. Підвищений ризик помилки оператора.

2. Можливе захворювання шлунково-кишкового тракту.

3. Розвиток стану професійного вигорання.

4. Дратливість та підвищена конфліктність.

5. Недостатній рівень професійної майстерності.

**9. Стан аномії персоналу – це…**

1. Згуртованість персоналу на основі неформальних правил або кодексів поведінки.

2. Зниження дисципліни та особистої відповідальності через послаблення соціального контролю.

3. Поява в колективі групи осіб, що систематично вживають алкоголь.

4. Результат хронічного стресу, який проявляється у зниженні професійних кондицій співробітників.

5. Провідна форма професійного вигорання.

**10. Що не можна віднести до проявів білокомірцевої злочинності в організаціях?**

1. Злочинні групи розкрадачів, до складу яких входять представники топ-менеджменту.

2. Зловживання становищем провідних спеціалістів з метою незаконного збагачення.

3. Розробка та реалізація складних фінансових «схем», що дозволяють розкрадати кошти організації.

4. Корупційні дії посадових осіб у сфері управління.

5. Масові крадіжки коштів або матеріальних цінностей з офісів або складів компанії.

**11. Професійна невідповідність працівника стосовно його позиції в організації – це…**

1. Відсутність диплому або сертифікату щодо базової освіти.

2. Відсутність певних компетенцій, які вимагає та або інша професійна позиція.

3. Ситуація, коли особиста компетентність або суттєво нижча, або значно «вища» стосовно вимог професійної позиції.

4. Епізод, коли особа з високим рівнем компетентності переводиться через складну ситуацію в фірмі на не високу посаду.

5. Тимчасовий стан, що стосується осіб, які проходять процедуру адаптації в колективі.

**12. Яка із загроз, пов’язаних з кадровим складом, є найбільш нагальною для більшості державних установ?**

1. Можливе банкрутство.

2. Зменшення рівня соціально-психологічної безпеки.

3. Втрата довіри з боку громадянського суспільства.

4. Фінансові втрати бюджетних коштів.

5. Зниження рівня пожарної безпеки.

**13. Що не можна вважати принципом організації кадрової безпеки в оргаізації?**

1. Науковість.

2. Економічна доцільність.

3. Планування.

4. Вибірковість.

5. Системність.

**14. Що не належить до компетенції лінійних керівників середньої ланки управління?**

1. Звільнення працівників, що не виправдали довіри або скоїли крадіжку.

2. Розслідування надзвичайних пригод, які сталися за участю працівника з відділу або цеху.

3. Скринінг персоналу підрозділу.

4. Зауваження та усні догани тим працівникам, які порушують норми дисципліни або технологічні вимоги.

5. Подання рапортів вищим керівникам стосовно надзвичайних пригод і ролі підлеглих.

**15. Яка категорія осіб не становить безпосередньо об’єкт роботи з кадрової безпеки?**

1. Кандидати до вступу в організацію.

2. Особи під час проходження занять з техніки безпеки.

3. Групи осіб, що прийняті на випробувальний термін.

4. Особи, які проходять процедуру звільнення.

5. Основний персонал організації.

**16. Який метод посилення кадрової безпеки, як правило, застосовується на початку роботи з кандидатами в організацію?**

1. Стрес-інтерв’ю.

2. Поліграф-технологія.

3. Перехресний аналіз документів.

4. Спецперевірка.

5. Тестові випробування.

**17. Які негативні боки особистості не можна встановити або запідозрити шляхом під час бесіди з кандидатом у т.ч. засобами візуального контролю?**

1. Схильність до брехні, нещирість.

2. Серйозні проблеми з алкоголем або наркотиками.

3. Певні розлади особистості.

4. Неохайність, не вміння тримати соціальну дистанцію відповідно до ситуації.

5. Низький професійний рівень.

**18. Який з тестів можна використати для з’ясування компетентності кандидата?**

1. MMPI.

2. Тест Кеттела.

3. Тест Айзенка.

4. Тест Дворщенко.

5. Професійний тест.

**19. Що безпосередньо не належить до алгоритму встановлення режиму з метою підвищення кадрової безпеки?**

1. Розробка відповідної нормативної бази.

2. Доведення вимог до працівників.

3. Розробка системи преміювання.

4. Контроль за виконанням вимог режиму.

5. Санкції стосовно порушників режиму.

**20. Який з режимів є універсальним з точки зору охоплення персоналу?**

1. Режим обігу ділової документації.

2. Загальний режим.

3. Режим складського зберігання.

4. Режим доступу до інформації.

5. Обліку основних засобів або фондів.

**21. Який метод не можна віднести до напряму підсилення кадрової безпеки?**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Метод службових розслідувань.

3. Метод екстремального випробування.

4. Метод провокації.

5. Застосування тесту Роршарха.

**22. Метод провокації – це…**

1. Тест на чесність працівника.

2. Контакт з «таємним покупцем».

3. Створення екстремальних умов.

4. Негласне стеження.

5. Перевірка на детекторі брехні.

**23. Спецперевірка – це**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Підготовка та проведення стрес-інтерв’ю.

3. Збір даних щодо кандидата без його участі.

4. Використання поліграф-технології.

5. Покроковий алгоритм фільтрації кандидатів.

**24. До якого різновиду людей з розладами особистості можна віднести співробітника, який систематично порушує вимоги дисципліни, не виконує професійні завдання, схильний до різних девіацій, але може користуватися певною популярністю в колективі як «своя людина»?**

1. Шизоїд.

2. Нарцис.

3. Перфекціоніст.

4. Соціопат.

5. Параноїд.

**25. Що не є характерним для особистісного розладу, який є притаманний шизоїдам?**

1. Інтровертність.

2. Цілеспрямованість, бажання робити кар’єру.

3. Сухість у стосунках з людьми.

4. Бажання бути в центрі кампанії.

5. Відстороненість та напруженість у відносинах.

**26. Яка ознака не належить до кола характерних рис людей з розладами особистості?**

1. Конфліктність.

2. Ригідність.

3. Неформальне лідерство.

4. Незламність позиції.

5. Впевненість у своїй правоті.

**27. Кластер «А» у типології розладів особистості включає людей з наступними рисами:**

1. Невпевнених в собі, залежних від інших (більш сильних) особистостей.

2. Яскраво виражених екстравертів.

3. Не врівноважених, схильних до істерики людей.

4. Інтровертів, що мають напружені і не здорові стосунки з оточенням.

5. Виражених соціопатів, що не можуть пристосовуватися до колективів.

**28. Адаптивна брехня – це…**

1. Приховування фактів, які можуть знищити репутацію людини.

2. Ситуативне підлаштування під більш сильного комунікатора.

3. Брехня заради спасіння, навіть якщо оточення розуміє неправду.

4. Підступна позиція, коли одна зі сторін готується до зради або порушення угоди.

5. Відверта демагогія, брехня, що прикрита зарозумілими формулюваннями.

**29. Лояльність членів організації проявляється через…**

1. Відмову від будь-яких дій проти організації, керівництво, власників.

2. Бажання високих заробітків.

3. Вступ до профспілкової організації.

4. Згоду на наднормові роботи.

5. Бажання допрацювати до пенсії в цій організації.

**30. Що не стосується безпосередньо до японської моделі забезпечення лояльності колективу?**

1. Філософія великих заробітків.

2. Ідея пожиттєвого найму.

3. Горизонтальна професійна мобільність.

4. Філософія великої сім’ї.

5. Участь у корпоративах та спільний відпочинок.

**2. Аналітичне завдання**

Дайте опис небезпек та ризиків, що пов’язані з існуванням в організації співробітників у стані хронічного стресу. Деталізуйте опис стосовно різних категорій працівників: топ-менеджерів, менеджерів середньої ланки, спеціалістів, операторів тощо.

**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 «Кадри та безпека організацій»**

**ВАРІАНТ № 2**

**1. Тестові завдання**

**1. Соціальні групи ризику - це…**

1. Категорії працюючих, які відносяться до загальносоціальних кластерів девіантів.

2. Усі «організаційні» девіанти.

3. Девіанти, що з’являються стихійно в погано керованих організаціях.

4. Категорії персоналу, які відносяться до нижчих соціальних прошарків.

5. Вихідці з соціально не благополучних родин.

**2. Поняття небезпечних категорій персоналу стосується…**

1. Тимчасових працівників, заробітчан, які не мають сталого зв’язку з організацією та місцевістю.

2. Людей з алкогольною залежністю, які відмовляються пройти лікування.

3. Осіб, що нещодавно звільнилися з місць позбавлення волі.

4. Співробітників, які не пройшли медичного огляду у поточному році.

5. Груп працівників, що можуть вчинити заборонену дію з більш високою вірогідністю, ніж пересічні члени організації.

**3. «Ситуативні» групи ризику в організації - це…**

1. Групи співробітників, що нехтують правилами техніки безпеки в ситуації авральних робіт.

2. Співробітники, що неадекватно себе поводять в умовах критичної ситуації.

3. Працівники, що перетворюються на «небезпечну категорію» осіб внаслідок помилок менеджменту або суттєвих недоліків самої організації.

4. Групи осіб, які відповідають аналогічним спільнотам девіантів у суспільстві.

5. Особи, які схильні до професійних захворювань і нехтують медичними оглядами.

**4. Яка підсистема безпеки організації орієнтована виключно на внутрішні загрози та ризики?**

1. Протипожежна.

2. Соціально-психологічна.

3. Інформаційна.

4. Економічно-фінансова.

5. Фізична.

**5. «Організаційні» девіанти – це…**

1. Співробітники, які свідомо та систематично порушують внутрішньо організаційні норми.

2. Згуртовані та добре організовані зграї розкрадачів майна та продукції підприємств.

3. Члени організації, які відрізняються непоступливим та впертим характером і можуть бути причиною внутрішніх конфліктів.

4. Особи, які зловживають алкоголем на робочому місці.

5. Співробітники, які ще не адаптувалися та можуть нести потенційну загрозу для організації.

**6. Індивіди з хімічним типом залежності – це…**

1. Особи, схильні до алкоголізму, наркоманії, токсикоманії.

2. Усі особи, що мають ознаки адиктивної поведінки.

3. Девіанти, які встановлені методом хімічного аналізу крові.

4. Ігромани, які отримують надзвичайне задоволення від самого процесу гри та ризику.

5. Особи з харчовим або сексуальним типом залежності.

**7. Що не можна віднести безпосередньо до наслідків хронічного стресу?**

1. Підвищений ризик помилки оператора.

2. Можливе захворювання шлунково-кишкового тракту.

3. Розвиток стану професійного вигорання.

4. Дратливість та підвищена конфліктність.

5. Недостатній рівень професійної майстерності.

**8. Стан аномії персоналу – це…**

1. Згуртованість персоналу на основі неформальних правил або кодексів поведінки.

2. Зниження дисципліни та особистої відповідальності через послаблення соціального контролю.

3. Поява в колективі групи осіб, що систематично вживають алкоголь.

4. Результат хронічного стресу, який проявляється у зниженні професійних кондицій співробітників.

5. Провідна форма професійного вигорання.

**9. Що не можна віднести до проявів білокомірцевої злочинності в організаціях?**

1. Злочинні групи розкрадачів, до складу яких входять представники топ-менеджменту.

2. Зловживання становищем провідних спеціалістів з метою незаконного збагачення.

3. Розробка та реалізація складних фінансових «схем», що дозволяють розкрадати кошти організації.

4. Корупційні дії посадових осіб у сфері управління.

5. Масові крадіжки коштів або матеріальних цінностей з офісів або складів компанії.

**10. Професійна невідповідність працівника стосовно його позиції в організації – це…**

1. Відсутність диплому або сертифікату щодо базової освіти.

2. Відсутність певних компетенцій, які вимагає та або інша професійна позиція.

3. Ситуація, коли особиста компетентність або суттєво нижча, або значно «вища» стосовно вимог професійної позиції.

4. Епізод, коли особа з високим рівнем компетентності переводиться через складну ситуацію в фірмі на не високу посаду.

5. Тимчасовий стан, що стосується осіб, які проходять процедуру адаптації в колективі.

**11. Яка із загроз, пов’язаних з кадровим складом, є найбільш нагальною для більшості державних установ?**

1. Можливе банкрутство.

2. Зменшення рівня соціально-психологічної безпеки.

3. Втрата довіри з боку громадянського суспільства.

4. Фінансові втрати бюджетних коштів.

5. Зниження рівня пожарної безпеки.

**12. Що не можна вважати принципом організації кадрової безпеки в оргаізації?**

1. Науковість.

2. Економічна доцільність.

3. Планування.

4. Вибірковість.

5. Системність.

**13. Що не належить до компетенції лінійних керівників середньої ланки управління?**

1. Звільнення працівників, що не виправдали довіри або скоїли крадіжку.

2. Розслідування надзвичайних пригод, які сталися за участю працівника з відділу або цеху.

3. Скринінг персоналу підрозділу.

4. Зауваження та усні догани тим працівникам, які порушують норми дисципліни або технологічні вимоги.

5. Подання рапортів вищим керівникам стосовно надзвичайних пригод і ролі підлеглих.

**14. Яка категорія осіб не становить безпосередньо об’єкт роботи з кадрової безпеки?**

1. Кандидати до вступу в організацію.

2. Особи під час проходження занять з техніки безпеки.

3. Групи осіб, що прийняті на випробувальний термін.

4. Особи, які проходять процедуру звільнення.

5. Основний персонал організації.

**15. Який метод посилення кадрової безпеки, як правило, застосовується на початку роботи з кандидатами в організацію?**

1. Стрес-інтерв’ю.

2. Поліграф-технологія.

3. Перехресний аналіз документів.

4. Спецперевірка.

5. Тестові випробування.

**16. Які негативні боки особистості не можна встановити або запідозрити шляхом під час бесіди з кандидатом у т.ч. засобами візуального контролю?**

1. Схильність до брехні, нещирість.

2. Серйозні проблеми з алкоголем або наркотиками.

3. Певні розлади особистості.

4. Неохайність, не вміння тримати соціальну дистанцію відповідно до ситуації.

5. Низький професійний рівень.

**17. Який з тестів можна використати для з’ясування компетентності кандидата?**

1. MMPI.

2. Тест Кеттела.

3. Тест Айзенка.

4. Тест Дворщенко.

5. Професійний тест.

**18. Що безпосередньо не належить до алгоритму встановлення режиму з метою підвищення кадрової безпеки?**

1. Розробка відповідної нормативної бази.

2. Доведення вимог до працівників.

3. Розробка системи преміювання.

4. Контроль за виконанням вимог режиму.

5. Санкції стосовно порушників режиму.

**19. Який з режимів є універсальним з точки зору охоплення персоналу?**

1. Режим обігу ділової документації.

2. Загальний режим.

3. Режим складського зберігання.

4. Режим доступу до інформації.

5. Обліку основних засобів або фондів.

**20. Який метод не можна віднести до напряму підсилення кадрової безпеки?**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Метод службових розслідувань.

3. Метод екстремального випробування.

4. Метод провокації.

5. Застосування тесту Роршарха.

**21. Метод провокації – це…**

1. Тест на чесність працівника.

2. Контакт з «таємним покупцем».

3. Створення екстремальних умов.

4. Негласне стеження.

5. Перевірка на детекторі брехні.

**22. Спецперевірка – це**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Підготовка та проведення стрес-інтерв’ю.

3. Збір даних щодо кандидата без його участі.

4. Використання поліграф-технології.

5. Покроковий алгоритм фільтрації кандидатів.

**23. До якого різновиду людей з розладами особистості можна віднести співробітника, який систематично порушує вимоги дисципліни, не виконує професійні завдання, схильний до різних девіацій, але може користуватися певною популярністю в колективі як «своя людина»?**

1. Шизоїд.

2. Нарцис.

3. Перфекціоніст.

4. Соціопат.

5. Параноїд.

**24. Що не є характерним для особистісного розладу, який є притаманний шизоїдам?**

1. Інтровертність.

2. Цілеспрямованість, бажання робити кар’єру.

3. Сухість у стосунках з людьми.

4. Бажання бути в центрі кампанії.

5. Відстороненість та напруженість у відносинах.

**25. Яка ознака не належить до кола характерних рис людей з розладами особистості?**

1. Конфліктність.

2. Ригідність.

3. Неформальне лідерство.

4. Незламність позиції.

5. Впевненість у своїй правоті.

**26. Кластер «А» у типології розладів особистості включає людей з наступними рисами:**

1. Невпевнених в собі, залежних від інших (більш сильних) особистостей.

2. Яскраво виражених екстравертів.

3. Не врівноважених, схильних до істерики людей.

4. Інтровертів, що мають напружені і не здорові стосунки з оточенням.

5. Виражених соціопатів, що не можуть пристосовуватися до колективів.

**27. Адаптивна брехня – це…**

1. Приховування фактів, які можуть знищити репутацію людини.

2. Ситуативне підлаштування під більш сильного комунікатора.

3. Брехня заради спасіння, навіть якщо оточення розуміє неправду.

4. Підступна позиція, коли одна зі сторін готується до зради або порушення угоди.

5. Відверта демагогія, брехня, що прикрита зарозумілими формулюваннями.

**28. Лояльність членів організації проявляється через…**

1. Відмову від будь-яких дій проти організації, керівництво, власників.

2. Бажання високих заробітків.

3. Вступ до профспілкової організації.

4. Згоду на наднормові роботи.

5. Бажання допрацювати до пенсії в цій організації.

**29. Що не стосується безпосередньо до японської моделі забезпечення лояльності колективу?**

1. Філософія великих заробітків.

2. Ідея пожиттєвого найму.

3. Горизонтальна професійна мобільність.

4. Філософія великої сім’ї.

5. Участь у корпоративах та спільний відпочинок.

**30. Що не можна віднести до зовнішніх загроз організації?**

1. Зміна економічної ситуації в країні

2. Мафіозні утворення та їх діяльність в даному регіоні.

3. Стихійні лиха.

4. «Організаційні» девіанти.

5. Корумповані чиновники та правоохоронці.

**2. Аналітичне завдання**

Опишіть стан стресу та ознаки людей, у яких розвинувся хронічний стан стресу. За якими ознаками можна ідентифікувати працівника у стані хронічного стресу?

**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 «Кадри та безпека організацій»**

**ВАРІАНТ № 3**

**1. Тестові завдання**

**1. Поняття небезпечних категорій персоналу стосується…**

1. Тимчасових працівників, заробітчан, які не мають сталого зв’язку з організацією та місцевістю.

2. Людей з алкогольною залежністю, які відмовляються пройти лікування.

3. Осіб, що нещодавно звільнилися з місць позбавлення волі.

4. Співробітників, які не пройшли медичного огляду у поточному році.

5. Груп працівників, що можуть вчинити заборонену дію з більш високою вірогідністю, ніж пересічні члени організації.

**2. «Ситуативні» групи ризику в організації - це…**

1. Групи співробітників, що нехтують правилами техніки безпеки в ситуації авральних робіт.

2. Співробітники, що неадекватно себе поводять в умовах критичної ситуації.

3. Працівники, що перетворюються на «небезпечну категорію» осіб внаслідок помилок менеджменту або суттєвих недоліків самої організації.

4. Групи осіб, які відповідають аналогічним спільнотам девіантів у суспільстві.

5. Особи, які схильні до професійних захворювань і нехтують медичними оглядами.

**3. Яка підсистема безпеки організації орієнтована виключно на внутрішні загрози та ризики?**

1. Протипожежна.

2. Соціально-психологічна.

3. Інформаційна.

4. Економічно-фінансова.

5. Фізична.

**4. «Організаційні» девіанти – це…**

1. Співробітники, які свідомо та систематично порушують внутрішньо організаційні норми.

2. Згуртовані та добре організовані зграї розкрадачів майна та продукції підприємств.

3. Члени організації, які відрізняються непоступливим та впертим характером і можуть бути причиною внутрішніх конфліктів.

4. Особи, які зловживають алкоголем на робочому місці.

5. Співробітники, які ще не адаптувалися та можуть нести потенційну загрозу для організації.

**5. Індивіди з хімічним типом залежності – це…**

1. Особи, схильні до алкоголізму, наркоманії, токсикоманії.

2. Усі особи, що мають ознаки адиктивної поведінки.

3. Девіанти, які встановлені методом хімічного аналізу крові.

4. Ігромани, які отримують надзвичайне задоволення від самого процесу гри та ризику.

5. Особи з харчовим або сексуальним типом залежності.

**6. Що не можна віднести безпосередньо до наслідків хронічного стресу?**

1. Підвищений ризик помилки оператора.

2. Можливе захворювання шлунково-кишкового тракту.

3. Розвиток стану професійного вигорання.

4. Дратливість та підвищена конфліктність.

5. Недостатній рівень професійної майстерності.

**7. Стан аномії персоналу – це…**

1. Згуртованість персоналу на основі неформальних правил або кодексів поведінки.

2. Зниження дисципліни та особистої відповідальності через послаблення соціального контролю.

3. Поява в колективі групи осіб, що систематично вживають алкоголь.

4. Результат хронічного стресу, який проявляється у зниженні професійних кондицій співробітників.

5. Провідна форма професійного вигорання.

**8. Що не можна віднести до проявів білокомірцевої злочинності в організаціях?**

1. Злочинні групи розкрадачів, до складу яких входять представники топ-менеджменту.

2. Зловживання становищем провідних спеціалістів з метою незаконного збагачення.

3. Розробка та реалізація складних фінансових «схем», що дозволяють розкрадати кошти організації.

4. Корупційні дії посадових осіб у сфері управління.

5. Масові крадіжки коштів або матеріальних цінностей з офісів або складів компанії.

**9. Професійна невідповідність працівника стосовно його позиції в організації – це…**

1. Відсутність диплому або сертифікату щодо базової освіти.

2. Відсутність певних компетенцій, які вимагає та або інша професійна позиція.

3. Ситуація, коли особиста компетентність або суттєво нижча, або значно «вища» стосовно вимог професійної позиції.

4. Епізод, коли особа з високим рівнем компетентності переводиться через складну ситуацію в фірмі на не високу посаду.

5. Тимчасовий стан, що стосується осіб, які проходять процедуру адаптації в колективі.

**10. Яка із загроз, пов’язаних з кадровим складом, є найбільш нагальною для більшості державних установ?**

1. Можливе банкрутство.

2. Зменшення рівня соціально-психологічної безпеки.

3. Втрата довіри з боку громадянського суспільства.

4. Фінансові втрати бюджетних коштів.

5. Зниження рівня пожарної безпеки.

**11. Що не можна вважати принципом організації кадрової безпеки в оргаізації?**

1. Науковість.

2. Економічна доцільність.

3. Планування.

4. Вибірковість.

5. Системність.

**12. Що не належить до компетенції лінійних керівників середньої ланки управління?**

1. Звільнення працівників, що не виправдали довіри або скоїли крадіжку.

2. Розслідування надзвичайних пригод, які сталися за участю працівника з відділу або цеху.

3. Скринінг персоналу підрозділу.

4. Зауваження та усні догани тим працівникам, які порушують норми дисципліни або технологічні вимоги.

5. Подання рапортів вищим керівникам стосовно надзвичайних пригод і ролі підлеглих.

**13. Яка категорія осіб не становить безпосередньо об’єкт роботи з кадрової безпеки?**

1. Кандидати до вступу в організацію.

2. Особи під час проходження занять з техніки безпеки.

3. Групи осіб, що прийняті на випробувальний термін.

4. Особи, які проходять процедуру звільнення.

5. Основний персонал організації.

**14. Який метод посилення кадрової безпеки, як правило, застосовується на початку роботи з кандидатами в організацію?**

1. Стрес-інтерв’ю.

2. Поліграф-технологія.

3. Перехресний аналіз документів.

4. Спецперевірка.

5. Тестові випробування.

**15. Які негативні боки особистості не можна встановити або запідозрити шляхом під час бесіди з кандидатом у т.ч. засобами візуального контролю?**

1. Схильність до брехні, нещирість.

2. Серйозні проблеми з алкоголем або наркотиками.

3. Певні розлади особистості.

4. Неохайність, не вміння тримати соціальну дистанцію відповідно до ситуації.

5. Низький професійний рівень.

**16. Який з тестів можна використати для з’ясування компетентності кандидата?**

1. MMPI.

2. Тест Кеттела.

3. Тест Айзенка.

4. Тест Дворщенко.

5. Професійний тест.

**17. Що безпосередньо не належить до алгоритму встановлення режиму з метою підвищення кадрової безпеки?**

1. Розробка відповідної нормативної бази.

2. Доведення вимог до працівників.

3. Розробка системи преміювання.

4. Контроль за виконанням вимог режиму.

5. Санкції стосовно порушників режиму.

**18. Який з режимів є універсальним з точки зору охоплення персоналу?**

1. Режим обігу ділової документації.

2. Загальний режим.

3. Режим складського зберігання.

4. Режим доступу до інформації.

5. Обліку основних засобів або фондів.

**19. Який метод не можна віднести до напряму підсилення кадрової безпеки?**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Метод службових розслідувань.

3. Метод екстремального випробування.

4. Метод провокації.

5. Застосування тесту Роршарха.

**20. Метод провокації – це…**

1. Тест на чесність працівника.

2. Контакт з «таємним покупцем».

3. Створення екстремальних умов.

4. Негласне стеження.

5. Перевірка на детекторі брехні.

**21. Спецперевірка – це**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Підготовка та проведення стрес-інтерв’ю.

3. Збір даних щодо кандидата без його участі.

4. Використання поліграф-технології.

5. Покроковий алгоритм фільтрації кандидатів.

**22. До якого різновиду людей з розладами особистості можна віднести співробітника, який систематично порушує вимоги дисципліни, не виконує професійні завдання, схильний до різних девіацій, але може користуватися певною популярністю в колективі як «своя людина»?**

1. Шизоїд.

2. Нарцис.

3. Перфекціоніст.

4. Соціопат.

5. Параноїд.

**23. Що не є характерним для особистісного розладу, який є притаманний шизоїдам?**

1. Інтровертність.

2. Цілеспрямованість, бажання робити кар’єру.

3. Сухість у стосунках з людьми.

4. Бажання бути в центрі кампанії.

5. Відстороненість та напруженість у відносинах.

**24. Яка ознака не належить до кола характерних рис людей з розладами особистості?**

1. Конфліктність.

2. Ригідність.

3. Неформальне лідерство.

4. Незламність позиції.

5. Впевненість у своїй правоті.

**25. Кластер «А» у типології розладів особистості включає людей з наступними рисами:**

1. Невпевнених в собі, залежних від інших (більш сильних) особистостей.

2. Яскраво виражених екстравертів.

3. Не врівноважених, схильних до істерики людей.

4. Інтровертів, що мають напружені і не здорові стосунки з оточенням.

5. Виражених соціопатів, що не можуть пристосовуватися до колективів.

**26. Адаптивна брехня – це…**

1. Приховування фактів, які можуть знищити репутацію людини.

2. Ситуативне підлаштування під більш сильного комунікатора.

3. Брехня заради спасіння, навіть якщо оточення розуміє неправду.

4. Підступна позиція, коли одна зі сторін готується до зради або порушення угоди.

5. Відверта демагогія, брехня, що прикрита зарозумілими формулюваннями.

**27. Лояльність членів організації проявляється через…**

1. Відмову від будь-яких дій проти організації, керівництво, власників.

2. Бажання високих заробітків.

3. Вступ до профспілкової організації.

4. Згоду на наднормові роботи.

5. Бажання допрацювати до пенсії в цій організації.

**28. Що не стосується безпосередньо до японської моделі забезпечення лояльності колективу?**

1. Філософія великих заробітків.

2. Ідея пожиттєвого найму.

3. Горизонтальна професійна мобільність.

4. Філософія великої сім’ї.

5. Участь у корпоративах та спільний відпочинок.

**29. Що не можна віднести до зовнішніх загроз організації?**

1. Зміна економічної ситуації в країні

2. Мафіозні утворення та їх діяльність в даному регіоні.

3. Стихійні лиха.

4. «Організаційні» девіанти.

5. Корумповані чиновники та правоохоронці.

**30. Соціальні групи ризику - це…**

1. Категорії працюючих, які відносяться до загальносоціальних кластерів девіантів.

2. Усі «організаційні» девіанти.

3. Девіанти, що з’являються стихійно в погано керованих організаціях.

4. Категорії персоналу, які відносяться до нижчих соціальних прошарків.

5. Вихідці з соціально не благополучних родин.

**2. Аналітичне завдання**

Опишіть основні загрози та ризики, які супроводжують існування організації. Дайте класифікацію загроз і ризиків. Яке місце в системі загроз і ризиків займає кадрова безпека?

**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 «Кадри та безпека організацій»**

**ВАРІАНТ № 4**

**1. Тестові завдання**

**1. «Ситуативні» групи ризику в організації - це…**

1. Групи співробітників, що нехтують правилами техніки безпеки в ситуації авральних робіт.

2. Співробітники, що неадекватно себе поводять в умовах критичної ситуації.

3. Працівники, що перетворюються на «небезпечну категорію» осіб внаслідок помилок менеджменту або суттєвих недоліків самої організації.

4. Групи осіб, які відповідають аналогічним спільнотам девіантів у суспільстві.

5. Особи, які схильні до професійних захворювань і нехтують медичними оглядами.

**2. Яка підсистема безпеки організації орієнтована виключно на внутрішні загрози та ризики?**

1. Протипожежна.

2. Соціально-психологічна.

3. Інформаційна.

4. Економічно-фінансова.

5. Фізична.

**3. «Організаційні» девіанти – це…**

1. Співробітники, які свідомо та систематично порушують внутрішньо організаційні норми.

2. Згуртовані та добре організовані зграї розкрадачів майна та продукції підприємств.

3. Члени організації, які відрізняються непоступливим та впертим характером і можуть бути причиною внутрішніх конфліктів.

4. Особи, які зловживають алкоголем на робочому місці.

5. Співробітники, які ще не адаптувалися та можуть нести потенційну загрозу для організації.

**4. Індивіди з хімічним типом залежності – це…**

1. Особи, схильні до алкоголізму, наркоманії, токсикоманії.

2. Усі особи, що мають ознаки адиктивної поведінки.

3. Девіанти, які встановлені методом хімічного аналізу крові.

4. Ігромани, які отримують надзвичайне задоволення від самого процесу гри та ризику.

5. Особи з харчовим або сексуальним типом залежності.

**5. Що не можна віднести безпосередньо до наслідків хронічного стресу?**

1. Підвищений ризик помилки оператора.

2. Можливе захворювання шлунково-кишкового тракту.

3. Розвиток стану професійного вигорання.

4. Дратливість та підвищена конфліктність.

5. Недостатній рівень професійної майстерності.

**6. Стан аномії персоналу – це…**

1. Згуртованість персоналу на основі неформальних правил або кодексів поведінки.

2. Зниження дисципліни та особистої відповідальності через послаблення соціального контролю.

3. Поява в колективі групи осіб, що систематично вживають алкоголь.

4. Результат хронічного стресу, який проявляється у зниженні професійних кондицій співробітників.

5. Провідна форма професійного вигорання.

**7. Що не можна віднести до проявів білокомірцевої злочинності в організаціях?**

1. Злочинні групи розкрадачів, до складу яких входять представники топ-менеджменту.

2. Зловживання становищем провідних спеціалістів з метою незаконного збагачення.

3. Розробка та реалізація складних фінансових «схем», що дозволяють розкрадати кошти організації.

4. Корупційні дії посадових осіб у сфері управління.

5. Масові крадіжки коштів або матеріальних цінностей з офісів або складів компанії.

**8. Професійна невідповідність працівника стосовно його позиції в організації – це…**

1. Відсутність диплому або сертифікату щодо базової освіти.

2. Відсутність певних компетенцій, які вимагає та або інша професійна позиція.

3. Ситуація, коли особиста компетентність або суттєво нижча, або значно «вища» стосовно вимог професійної позиції.

4. Епізод, коли особа з високим рівнем компетентності переводиться через складну ситуацію в фірмі на не високу посаду.

5. Тимчасовий стан, що стосується осіб, які проходять процедуру адаптації в колективі.

**9. Яка із загроз, пов’язаних з кадровим складом, є найбільш нагальною для більшості державних установ?**

1. Можливе банкрутство.

2. Зменшення рівня соціально-психологічної безпеки.

3. Втрата довіри з боку громадянського суспільства.

4. Фінансові втрати бюджетних коштів.

5. Зниження рівня пожарної безпеки.

**10. Що не можна вважати принципом організації кадрової безпеки в оргаізації?**

1. Науковість.

2. Економічна доцільність.

3. Планування.

4. Вибірковість.

5. Системність.

**11. Що не належить до компетенції лінійних керівників середньої ланки управління?**

1. Звільнення працівників, що не виправдали довіри або скоїли крадіжку.

2. Розслідування надзвичайних пригод, які сталися за участю працівника з відділу або цеху.

3. Скринінг персоналу підрозділу.

4. Зауваження та усні догани тим працівникам, які порушують норми дисципліни або технологічні вимоги.

5. Подання рапортів вищим керівникам стосовно надзвичайних пригод і ролі підлеглих.

**12. Яка категорія осіб не становить безпосередньо об’єкт роботи з кадрової безпеки?**

1. Кандидати до вступу в організацію.

2. Особи під час проходження занять з техніки безпеки.

3. Групи осіб, що прийняті на випробувальний термін.

4. Особи, які проходять процедуру звільнення.

5. Основний персонал організації.

**13. Який метод посилення кадрової безпеки, як правило, застосовується на початку роботи з кандидатами в організацію?**

1. Стрес-інтерв’ю.

2. Поліграф-технологія.

3. Перехресний аналіз документів.

4. Спецперевірка.

5. Тестові випробування.

**14. Які негативні боки особистості не можна встановити або запідозрити шляхом під час бесіди з кандидатом у т.ч. засобами візуального контролю?**

1. Схильність до брехні, нещирість.

2. Серйозні проблеми з алкоголем або наркотиками.

3. Певні розлади особистості.

4. Неохайність, не вміння тримати соціальну дистанцію відповідно до ситуації.

5. Низький професійний рівень.

**15. Який з тестів можна використати для з’ясування компетентності кандидата?**

1. MMPI.

2. Тест Кеттела.

3. Тест Айзенка.

4. Тест Дворщенко.

5. Професійний тест.

**16. Що безпосередньо не належить до алгоритму встановлення режиму з метою підвищення кадрової безпеки?**

1. Розробка відповідної нормативної бази.

2. Доведення вимог до працівників.

3. Розробка системи преміювання.

4. Контроль за виконанням вимог режиму.

5. Санкції стосовно порушників режиму.

**17. Який з режимів є універсальним з точки зору охоплення персоналу?**

1. Режим обігу ділової документації.

2. Загальний режим.

3. Режим складського зберігання.

4. Режим доступу до інформації.

5. Обліку основних засобів або фондів.

**18. Який метод не можна віднести до напряму підсилення кадрової безпеки?**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Метод службових розслідувань.

3. Метод екстремального випробування.

4. Метод провокації.

5. Застосування тесту Роршарха.

**19. Метод провокації – це…**

1. Тест на чесність працівника.

2. Контакт з «таємним покупцем».

3. Створення екстремальних умов.

4. Негласне стеження.

5. Перевірка на детекторі брехні.

**20. Спецперевірка – це**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Підготовка та проведення стрес-інтерв’ю.

3. Збір даних щодо кандидата без його участі.

4. Використання поліграф-технології.

5. Покроковий алгоритм фільтрації кандидатів.

**21. До якого різновиду людей з розладами особистості можна віднести співробітника, який систематично порушує вимоги дисципліни, не виконує професійні завдання, схильний до різних девіацій, але може користуватися певною популярністю в колективі як «своя людина»?**

1. Шизоїд.

2. Нарцис.

3. Перфекціоніст.

4. Соціопат.

5. Параноїд.

**22. Що не є характерним для особистісного розладу, який є притаманний шизоїдам?**

1. Інтровертність.

2. Цілеспрямованість, бажання робити кар’єру.

3. Сухість у стосунках з людьми.

4. Бажання бути в центрі кампанії.

5. Відстороненість та напруженість у відносинах.

**23. Яка ознака не належить до кола характерних рис людей з розладами особистості?**

1. Конфліктність.

2. Ригідність.

3. Неформальне лідерство.

4. Незламність позиції.

5. Впевненість у своїй правоті.

**24. Кластер «А» у типології розладів особистості включає людей з наступними рисами:**

1. Невпевнених в собі, залежних від інших (більш сильних) особистостей.

2. Яскраво виражених екстравертів.

3. Не врівноважених, схильних до істерики людей.

4. Інтровертів, що мають напружені і не здорові стосунки з оточенням.

5. Виражених соціопатів, що не можуть пристосовуватися до колективів.

**25. Адаптивна брехня – це…**

1. Приховування фактів, які можуть знищити репутацію людини.

2. Ситуативне підлаштування під більш сильного комунікатора.

3. Брехня заради спасіння, навіть якщо оточення розуміє неправду.

4. Підступна позиція, коли одна зі сторін готується до зради або порушення угоди.

5. Відверта демагогія, брехня, що прикрита зарозумілими формулюваннями.

**26. Лояльність членів організації проявляється через…**

1. Відмову від будь-яких дій проти організації, керівництво, власників.

2. Бажання високих заробітків.

3. Вступ до профспілкової організації.

4. Згоду на наднормові роботи.

5. Бажання допрацювати до пенсії в цій організації.

**27. Що не стосується безпосередньо до японської моделі забезпечення лояльності колективу?**

1. Філософія великих заробітків.

2. Ідея пожиттєвого найму.

3. Горизонтальна професійна мобільність.

4. Філософія великої сім’ї.

5. Участь у корпоративах та спільний відпочинок.

**28. Що не можна віднести до зовнішніх загроз організації?**

1. Зміна економічної ситуації в країні

2. Мафіозні утворення та їх діяльність в даному регіоні.

3. Стихійні лиха.

4. «Організаційні» девіанти.

5. Корумповані чиновники та правоохоронці.

**29. Соціальні групи ризику - це…**

1. Категорії працюючих, які відносяться до загальносоціальних кластерів девіантів.

2. Усі «організаційні» девіанти.

3. Девіанти, що з’являються стихійно в погано керованих організаціях.

4. Категорії персоналу, які відносяться до нижчих соціальних прошарків.

5. Вихідці з соціально не благополучних родин.

**30. Поняття небезпечних категорій персоналу стосується…**

1. Тимчасових працівників, заробітчан, які не мають сталого зв’язку з організацією та місцевістю.

2. Людей з алкогольною залежністю, які відмовляються пройти лікування.

3. Осіб, що нещодавно звільнилися з місць позбавлення волі.

4. Співробітників, які не пройшли медичного огляду у поточному році.

5. Груп працівників, що можуть вчинити заборонену дію з більш високою вірогідністю, ніж пересічні члени організації.

**2. Аналітичне завдання**

Опишіть наслідки для організації і людини стану хронічного стресу. Які причини можуть викликати стан хронічного стресу?

**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 «Кадри та безпека організацій»**

**ВАРІАНТ № 5**

**1. Тестові завдання**

**1. Яка підсистема безпеки організації орієнтована виключно на внутрішні загрози та ризики?**

1. Протипожежна.

2. Соціально-психологічна.

3. Інформаційна.

4. Економічно-фінансова.

5. Фізична.

**2. «Організаційні» девіанти – це…**

1. Співробітники, які свідомо та систематично порушують внутрішньо організаційні норми.

2. Згуртовані та добре організовані зграї розкрадачів майна та продукції підприємств.

3. Члени організації, які відрізняються непоступливим та впертим характером і можуть бути причиною внутрішніх конфліктів.

4. Особи, які зловживають алкоголем на робочому місці.

5. Співробітники, які ще не адаптувалися та можуть нести потенційну загрозу для організації.

**3. Індивіди з хімічним типом залежності – це…**

1. Особи, схильні до алкоголізму, наркоманії, токсикоманії.

2. Усі особи, що мають ознаки адиктивної поведінки.

3. Девіанти, які встановлені методом хімічного аналізу крові.

4. Ігромани, які отримують надзвичайне задоволення від самого процесу гри та ризику.

5. Особи з харчовим або сексуальним типом залежності.

**4. Що не можна віднести безпосередньо до наслідків хронічного стресу?**

1. Підвищений ризик помилки оператора.

2. Можливе захворювання шлунково-кишкового тракту.

3. Розвиток стану професійного вигорання.

4. Дратливість та підвищена конфліктність.

5. Недостатній рівень професійної майстерності.

**5. Стан аномії персоналу – це…**

1. Згуртованість персоналу на основі неформальних правил або кодексів поведінки.

2. Зниження дисципліни та особистої відповідальності через послаблення соціального контролю.

3. Поява в колективі групи осіб, що систематично вживають алкоголь.

4. Результат хронічного стресу, який проявляється у зниженні професійних кондицій співробітників.

5. Провідна форма професійного вигорання.

**6. Що не можна віднести до проявів білокомірцевої злочинності в організаціях?**

1. Злочинні групи розкрадачів, до складу яких входять представники топ-менеджменту.

2. Зловживання становищем провідних спеціалістів з метою незаконного збагачення.

3. Розробка та реалізація складних фінансових «схем», що дозволяють розкрадати кошти організації.

4. Корупційні дії посадових осіб у сфері управління.

5. Масові крадіжки коштів або матеріальних цінностей з офісів або складів компанії.

**7. Професійна невідповідність працівника стосовно його позиції в організації – це…**

1. Відсутність диплому або сертифікату щодо базової освіти.

2. Відсутність певних компетенцій, які вимагає та або інша професійна позиція.

3. Ситуація, коли особиста компетентність або суттєво нижча, або значно «вища» стосовно вимог професійної позиції.

4. Епізод, коли особа з високим рівнем компетентності переводиться через складну ситуацію в фірмі на не високу посаду.

5. Тимчасовий стан, що стосується осіб, які проходять процедуру адаптації в колективі.

**8. Яка із загроз, пов’язаних з кадровим складом, є найбільш нагальною для більшості державних установ?**

1. Можливе банкрутство.

2. Зменшення рівня соціально-психологічної безпеки.

3. Втрата довіри з боку громадянського суспільства.

4. Фінансові втрати бюджетних коштів.

5. Зниження рівня пожарної безпеки.

**9. Що не можна вважати принципом організації кадрової безпеки в оргаізації?**

1. Науковість.

2. Економічна доцільність.

3. Планування.

4. Вибірковість.

5. Системність.

**10. Що не належить до компетенції лінійних керівників середньої ланки управління?**

1. Звільнення працівників, що не виправдали довіри або скоїли крадіжку.

2. Розслідування надзвичайних пригод, які сталися за участю працівника з відділу або цеху.

3. Скринінг персоналу підрозділу.

4. Зауваження та усні догани тим працівникам, які порушують норми дисципліни або технологічні вимоги.

5. Подання рапортів вищим керівникам стосовно надзвичайних пригод і ролі підлеглих.

**11. Яка категорія осіб не становить безпосередньо об’єкт роботи з кадрової безпеки?**

1. Кандидати до вступу в організацію.

2. Особи під час проходження занять з техніки безпеки.

3. Групи осіб, що прийняті на випробувальний термін.

4. Особи, які проходять процедуру звільнення.

5. Основний персонал організації.

**12. Який метод посилення кадрової безпеки, як правило, застосовується на початку роботи з кандидатами в організацію?**

1. Стрес-інтерв’ю.

2. Поліграф-технологія.

3. Перехресний аналіз документів.

4. Спецперевірка.

5. Тестові випробування.

**13. Які негативні боки особистості не можна встановити або запідозрити шляхом під час бесіди з кандидатом у т.ч. засобами візуального контролю?**

1. Схильність до брехні, нещирість.

2. Серйозні проблеми з алкоголем або наркотиками.

3. Певні розлади особистості.

4. Неохайність, не вміння тримати соціальну дистанцію відповідно до ситуації.

5. Низький професійний рівень.

**14. Який з тестів можна використати для з’ясування компетентності кандидата?**

1. MMPI.

2. Тест Кеттела.

3. Тест Айзенка.

4. Тест Дворщенко.

5. Професійний тест.

**15. Що безпосередньо не належить до алгоритму встановлення режиму з метою підвищення кадрової безпеки?**

1. Розробка відповідної нормативної бази.

2. Доведення вимог до працівників.

3. Розробка системи преміювання.

4. Контроль за виконанням вимог режиму.

5. Санкції стосовно порушників режиму.

**16. Який з режимів є універсальним з точки зору охоплення персоналу?**

1. Режим обігу ділової документації.

2. Загальний режим.

3. Режим складського зберігання.

4. Режим доступу до інформації.

5. Обліку основних засобів або фондів.

**17. Який метод не можна віднести до напряму підсилення кадрової безпеки?**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Метод службових розслідувань.

3. Метод екстремального випробування.

4. Метод провокації.

5. Застосування тесту Роршарха.

**18. Метод провокації – це…**

1. Тест на чесність працівника.

2. Контакт з «таємним покупцем».

3. Створення екстремальних умов.

4. Негласне стеження.

5. Перевірка на детекторі брехні.

**19. Спецперевірка – це**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Підготовка та проведення стрес-інтерв’ю.

3. Збір даних щодо кандидата без його участі.

4. Використання поліграф-технології.

5. Покроковий алгоритм фільтрації кандидатів.

**20. До якого різновиду людей з розладами особистості можна віднести співробітника, який систематично порушує вимоги дисципліни, не виконує професійні завдання, схильний до різних девіацій, але може користуватися певною популярністю в колективі як «своя людина»?**

1. Шизоїд.

2. Нарцис.

3. Перфекціоніст.

4. Соціопат.

5. Параноїд.

**21. Що не є характерним для особистісного розладу, який є притаманний шизоїдам?**

1. Інтровертність.

2. Цілеспрямованість, бажання робити кар’єру.

3. Сухість у стосунках з людьми.

4. Бажання бути в центрі кампанії.

5. Відстороненість та напруженість у відносинах.

**22. Яка ознака не належить до кола характерних рис людей з розладами особистості?**

1. Конфліктність.

2. Ригідність.

3. Неформальне лідерство.

4. Незламність позиції.

5. Впевненість у своїй правоті.

**23. Кластер «А» у типології розладів особистості включає людей з наступними рисами:**

1. Невпевнених в собі, залежних від інших (більш сильних) особистостей.

2. Яскраво виражених екстравертів.

3. Не врівноважених, схильних до істерики людей.

4. Інтровертів, що мають напружені і не здорові стосунки з оточенням.

5. Виражених соціопатів, що не можуть пристосовуватися до колективів.

**24. Адаптивна брехня – це…**

1. Приховування фактів, які можуть знищити репутацію людини.

2. Ситуативне підлаштування під більш сильного комунікатора.

3. Брехня заради спасіння, навіть якщо оточення розуміє неправду.

4. Підступна позиція, коли одна зі сторін готується до зради або порушення угоди.

5. Відверта демагогія, брехня, що прикрита зарозумілими формулюваннями.

**25. Лояльність членів організації проявляється через…**

1. Відмову від будь-яких дій проти організації, керівництво, власників.

2. Бажання високих заробітків.

3. Вступ до профспілкової організації.

4. Згоду на наднормові роботи.

5. Бажання допрацювати до пенсії в цій організації.

**26. Що не стосується безпосередньо до японської моделі забезпечення лояльності колективу?**

1. Філософія великих заробітків.

2. Ідея пожиттєвого найму.

3. Горизонтальна професійна мобільність.

4. Філософія великої сім’ї.

5. Участь у корпоративах та спільний відпочинок.

**27. Що не можна віднести до зовнішніх загроз організації?**

1. Зміна економічної ситуації в країні

2. Мафіозні утворення та їх діяльність в даному регіоні.

3. Стихійні лиха.

4. «Організаційні» девіанти.

5. Корумповані чиновники та правоохоронці.

**28. Соціальні групи ризику - це…**

1. Категорії працюючих, які відносяться до загальносоціальних кластерів девіантів.

2. Усі «організаційні» девіанти.

3. Девіанти, що з’являються стихійно в погано керованих організаціях.

4. Категорії персоналу, які відносяться до нижчих соціальних прошарків.

5. Вихідці з соціально не благополучних родин.

**29. Поняття небезпечних категорій персоналу стосується…**

1. Тимчасових працівників, заробітчан, які не мають сталого зв’язку з організацією та місцевістю.

2. Людей з алкогольною залежністю, які відмовляються пройти лікування.

3. Осіб, що нещодавно звільнилися з місць позбавлення волі.

4. Співробітників, які не пройшли медичного огляду у поточному році.

5. Груп працівників, що можуть вчинити заборонену дію з більш високою вірогідністю, ніж пересічні члени організації.

**30. «Ситуативні» групи ризику в організації - це…**

1. Групи співробітників, що нехтують правилами техніки безпеки в ситуації авральних робіт.

2. Співробітники, що неадекватно себе поводять в умовах критичної ситуації.

3. Працівники, що перетворюються на «небезпечну категорію» осіб внаслідок помилок менеджменту або суттєвих недоліків самої організації.

4. Групи осіб, які відповідають аналогічним спільнотам девіантів у суспільстві.

5. Особи, які схильні до професійних захворювань і нехтують медичними оглядами.

**2. Аналітичне завдання**

Розкрийте зміст терміну «небезпечні категорії персоналу». На які групи поділяється «небезпечний персонал»?

**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 «Кадри та безпека організацій»**

**ВАРІАНТ № 6**

**1. Тестові завдання**

**1. «Організаційні» девіанти – це…**

1. Співробітники, які свідомо та систематично порушують внутрішньо організаційні норми.

2. Згуртовані та добре організовані зграї розкрадачів майна та продукції підприємств.

3. Члени організації, які відрізняються непоступливим та впертим характером і можуть бути причиною внутрішніх конфліктів.

4. Особи, які зловживають алкоголем на робочому місці.

5. Співробітники, які ще не адаптувалися та можуть нести потенційну загрозу для організації.

**2. Індивіди з хімічним типом залежності – це…**

1. Особи, схильні до алкоголізму, наркоманії, токсикоманії.

2. Усі особи, що мають ознаки адиктивної поведінки.

3. Девіанти, які встановлені методом хімічного аналізу крові.

4. Ігромани, які отримують надзвичайне задоволення від самого процесу гри та ризику.

5. Особи з харчовим або сексуальним типом залежності.

**3. Що не можна віднести безпосередньо до наслідків хронічного стресу?**

1. Підвищений ризик помилки оператора.

2. Можливе захворювання шлунково-кишкового тракту.

3. Розвиток стану професійного вигорання.

4. Дратливість та підвищена конфліктність.

5. Недостатній рівень професійної майстерності.

**4. Стан аномії персоналу – це…**

1. Згуртованість персоналу на основі неформальних правил або кодексів поведінки.

2. Зниження дисципліни та особистої відповідальності через послаблення соціального контролю.

3. Поява в колективі групи осіб, що систематично вживають алкоголь.

4. Результат хронічного стресу, який проявляється у зниженні професійних кондицій співробітників.

5. Провідна форма професійного вигорання.

**5. Що не можна віднести до проявів білокомірцевої злочинності в організаціях?**

1. Злочинні групи розкрадачів, до складу яких входять представники топ-менеджменту.

2. Зловживання становищем провідних спеціалістів з метою незаконного збагачення.

3. Розробка та реалізація складних фінансових «схем», що дозволяють розкрадати кошти організації.

4. Корупційні дії посадових осіб у сфері управління.

5. Масові крадіжки коштів або матеріальних цінностей з офісів або складів компанії.

**6. Професійна невідповідність працівника стосовно його позиції в організації – це…**

1. Відсутність диплому або сертифікату щодо базової освіти.

2. Відсутність певних компетенцій, які вимагає та або інша професійна позиція.

3. Ситуація, коли особиста компетентність або суттєво нижча, або значно «вища» стосовно вимог професійної позиції.

4. Епізод, коли особа з високим рівнем компетентності переводиться через складну ситуацію в фірмі на не високу посаду.

5. Тимчасовий стан, що стосується осіб, які проходять процедуру адаптації в колективі.

**7. Яка із загроз, пов’язаних з кадровим складом, є найбільш нагальною для більшості державних установ?**

1. Можливе банкрутство.

2. Зменшення рівня соціально-психологічної безпеки.

3. Втрата довіри з боку громадянського суспільства.

4. Фінансові втрати бюджетних коштів.

5. Зниження рівня пожарної безпеки.

**8. Що не можна вважати принципом організації кадрової безпеки в оргаізації?**

1. Науковість.

2. Економічна доцільність.

3. Планування.

4. Вибірковість.

5. Системність.

**9. Що не належить до компетенції лінійних керівників середньої ланки управління?**

1. Звільнення працівників, що не виправдали довіри або скоїли крадіжку.

2. Розслідування надзвичайних пригод, які сталися за участю працівника з відділу або цеху.

3. Скринінг персоналу підрозділу.

4. Зауваження та усні догани тим працівникам, які порушують норми дисципліни або технологічні вимоги.

5. Подання рапортів вищим керівникам стосовно надзвичайних пригод і ролі підлеглих.

**10. Яка категорія осіб не становить безпосередньо об’єкт роботи з кадрової безпеки?**

1. Кандидати до вступу в організацію.

2. Особи під час проходження занять з техніки безпеки.

3. Групи осіб, що прийняті на випробувальний термін.

4. Особи, які проходять процедуру звільнення.

5. Основний персонал організації.

**11. Який метод посилення кадрової безпеки, як правило, застосовується на початку роботи з кандидатами в організацію?**

1. Стрес-інтерв’ю.

2. Поліграф-технологія.

3. Перехресний аналіз документів.

4. Спецперевірка.

5. Тестові випробування.

**12. Які негативні боки особистості не можна встановити або запідозрити шляхом під час бесіди з кандидатом у т.ч. засобами візуального контролю?**

1. Схильність до брехні, нещирість.

2. Серйозні проблеми з алкоголем або наркотиками.

3. Певні розлади особистості.

4. Неохайність, не вміння тримати соціальну дистанцію відповідно до ситуації.

5. Низький професійний рівень.

**13. Який з тестів можна використати для з’ясування компетентності кандидата?**

1. MMPI.

2. Тест Кеттела.

3. Тест Айзенка.

4. Тест Дворщенко.

5. Професійний тест.

**14. Що безпосередньо не належить до алгоритму встановлення режиму з метою підвищення кадрової безпеки?**

1. Розробка відповідної нормативної бази.

2. Доведення вимог до працівників.

3. Розробка системи преміювання.

4. Контроль за виконанням вимог режиму.

5. Санкції стосовно порушників режиму.

**15. Який з режимів є універсальним з точки зору охоплення персоналу?**

1. Режим обігу ділової документації.

2. Загальний режим.

3. Режим складського зберігання.

4. Режим доступу до інформації.

5. Обліку основних засобів або фондів.

**16. Який метод не можна віднести до напряму підсилення кадрової безпеки?**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Метод службових розслідувань.

3. Метод екстремального випробування.

4. Метод провокації.

5. Застосування тесту Роршарха.

**17. Метод провокації – це…**

1. Тест на чесність працівника.

2. Контакт з «таємним покупцем».

3. Створення екстремальних умов.

4. Негласне стеження.

5. Перевірка на детекторі брехні.

**18. Спецперевірка – це**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Підготовка та проведення стрес-інтерв’ю.

3. Збір даних щодо кандидата без його участі.

4. Використання поліграф-технології.

5. Покроковий алгоритм фільтрації кандидатів.

**19. До якого різновиду людей з розладами особистості можна віднести співробітника, який систематично порушує вимоги дисципліни, не виконує професійні завдання, схильний до різних девіацій, але може користуватися певною популярністю в колективі як «своя людина»?**

1. Шизоїд.

2. Нарцис.

3. Перфекціоніст.

4. Соціопат.

5. Параноїд.

**20. Що не є характерним для особистісного розладу, який є притаманний шизоїдам?**

1. Інтровертність.

2. Цілеспрямованість, бажання робити кар’єру.

3. Сухість у стосунках з людьми.

4. Бажання бути в центрі кампанії.

5. Відстороненість та напруженість у відносинах.

**21. Яка ознака не належить до кола характерних рис людей з розладами особистості?**

1. Конфліктність.

2. Ригідність.

3. Неформальне лідерство.

4. Незламність позиції.

5. Впевненість у своїй правоті.

**22. Кластер «А» у типології розладів особистості включає людей з наступними рисами:**

1. Невпевнених в собі, залежних від інших (більш сильних) особистостей.

2. Яскраво виражених екстравертів.

3. Не врівноважених, схильних до істерики людей.

4. Інтровертів, що мають напружені і не здорові стосунки з оточенням.

5. Виражених соціопатів, що не можуть пристосовуватися до колективів.

**23. Адаптивна брехня – це…**

1. Приховування фактів, які можуть знищити репутацію людини.

2. Ситуативне підлаштування під більш сильного комунікатора.

3. Брехня заради спасіння, навіть якщо оточення розуміє неправду.

4. Підступна позиція, коли одна зі сторін готується до зради або порушення угоди.

5. Відверта демагогія, брехня, що прикрита зарозумілими формулюваннями.

**24. Лояльність членів організації проявляється через…**

1. Відмову від будь-яких дій проти організації, керівництво, власників.

2. Бажання високих заробітків.

3. Вступ до профспілкової організації.

4. Згоду на наднормові роботи.

5. Бажання допрацювати до пенсії в цій організації.

**25. Що не стосується безпосередньо до японської моделі забезпечення лояльності колективу?**

1. Філософія великих заробітків.

2. Ідея пожиттєвого найму.

3. Горизонтальна професійна мобільність.

4. Філософія великої сім’ї.

5. Участь у корпоративах та спільний відпочинок.

**26. Що не можна віднести до зовнішніх загроз організації?**

1. Зміна економічної ситуації в країні

2. Мафіозні утворення та їх діяльність в даному регіоні.

3. Стихійні лиха.

4. «Організаційні» девіанти.

5. Корумповані чиновники та правоохоронці.

**27. Соціальні групи ризику - це…**

1. Категорії працюючих, які відносяться до загальносоціальних кластерів девіантів.

2. Усі «організаційні» девіанти.

3. Девіанти, що з’являються стихійно в погано керованих організаціях.

4. Категорії персоналу, які відносяться до нижчих соціальних прошарків.

5. Вихідці з соціально не благополучних родин.

**28. Поняття небезпечних категорій персоналу стосується…**

1. Тимчасових працівників, заробітчан, які не мають сталого зв’язку з організацією та місцевістю.

2. Людей з алкогольною залежністю, які відмовляються пройти лікування.

3. Осіб, що нещодавно звільнилися з місць позбавлення волі.

4. Співробітників, які не пройшли медичного огляду у поточному році.

5. Груп працівників, що можуть вчинити заборонену дію з більш високою вірогідністю, ніж пересічні члени організації.

**29. «Ситуативні» групи ризику в організації - це…**

1. Групи співробітників, що нехтують правилами техніки безпеки в ситуації авральних робіт.

2. Співробітники, що неадекватно себе поводять в умовах критичної ситуації.

3. Працівники, що перетворюються на «небезпечну категорію» осіб внаслідок помилок менеджменту або суттєвих недоліків самої організації.

4. Групи осіб, які відповідають аналогічним спільнотам девіантів у суспільстві.

5. Особи, які схильні до професійних захворювань і нехтують медичними оглядами.

**30. Яка підсистема безпеки організації орієнтована виключно на внутрішні загрози та ризики?**

1. Протипожежна.

2. Соціально-психологічна.

3. Інформаційна.

4. Економічно-фінансова.

5. Фізична.

**2. Аналітичне завдання**

Особи з адиктивною поведінкою як «група ризику»: види залежності та причини небезпеки адиктів для організацій.

**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 «Кадри та безпека організацій»**

**ВАРІАНТ № 7**

**1. Тестові завдання**

**1. Індивіди з хімічним типом залежності – це…**

1. Особи, схильні до алкоголізму, наркоманії, токсикоманії.

2. Усі особи, що мають ознаки адиктивної поведінки.

3. Девіанти, які встановлені методом хімічного аналізу крові.

4. Ігромани, які отримують надзвичайне задоволення від самого процесу гри та ризику.

5. Особи з харчовим або сексуальним типом залежності.

**2. Що не можна віднести безпосередньо до наслідків хронічного стресу?**

1. Підвищений ризик помилки оператора.

2. Можливе захворювання шлунково-кишкового тракту.

3. Розвиток стану професійного вигорання.

4. Дратливість та підвищена конфліктність.

5. Недостатній рівень професійної майстерності.

**3. Стан аномії персоналу – це…**

1. Згуртованість персоналу на основі неформальних правил або кодексів поведінки.

2. Зниження дисципліни та особистої відповідальності через послаблення соціального контролю.

3. Поява в колективі групи осіб, що систематично вживають алкоголь.

4. Результат хронічного стресу, який проявляється у зниженні професійних кондицій співробітників.

5. Провідна форма професійного вигорання.

**4. Що не можна віднести до проявів білокомірцевої злочинності в організаціях?**

1. Злочинні групи розкрадачів, до складу яких входять представники топ-менеджменту.

2. Зловживання становищем провідних спеціалістів з метою незаконного збагачення.

3. Розробка та реалізація складних фінансових «схем», що дозволяють розкрадати кошти організації.

4. Корупційні дії посадових осіб у сфері управління.

5. Масові крадіжки коштів або матеріальних цінностей з офісів або складів компанії.

**5. Професійна невідповідність працівника стосовно його позиції в організації – це…**

1. Відсутність диплому або сертифікату щодо базової освіти.

2. Відсутність певних компетенцій, які вимагає та або інша професійна позиція.

3. Ситуація, коли особиста компетентність або суттєво нижча, або значно «вища» стосовно вимог професійної позиції.

4. Епізод, коли особа з високим рівнем компетентності переводиться через складну ситуацію в фірмі на не високу посаду.

5. Тимчасовий стан, що стосується осіб, які проходять процедуру адаптації в колективі.

**6. Яка із загроз, пов’язаних з кадровим складом, є найбільш нагальною для більшості державних установ?**

1. Можливе банкрутство.

2. Зменшення рівня соціально-психологічної безпеки.

3. Втрата довіри з боку громадянського суспільства.

4. Фінансові втрати бюджетних коштів.

5. Зниження рівня пожарної безпеки.

**7. Що не можна вважати принципом організації кадрової безпеки в оргаізації?**

1. Науковість.

2. Економічна доцільність.

3. Планування.

4. Вибірковість.

5. Системність.

**8. Що не належить до компетенції лінійних керівників середньої ланки управління?**

1. Звільнення працівників, що не виправдали довіри або скоїли крадіжку.

2. Розслідування надзвичайних пригод, які сталися за участю працівника з відділу або цеху.

3. Скринінг персоналу підрозділу.

4. Зауваження та усні догани тим працівникам, які порушують норми дисципліни або технологічні вимоги.

5. Подання рапортів вищим керівникам стосовно надзвичайних пригод і ролі підлеглих.

**9. Яка категорія осіб не становить безпосередньо об’єкт роботи з кадрової безпеки?**

1. Кандидати до вступу в організацію.

2. Особи під час проходження занять з техніки безпеки.

3. Групи осіб, що прийняті на випробувальний термін.

4. Особи, які проходять процедуру звільнення.

5. Основний персонал організації.

**10. Який метод посилення кадрової безпеки, як правило, застосовується на початку роботи з кандидатами в організацію?**

1. Стрес-інтерв’ю.

2. Поліграф-технологія.

3. Перехресний аналіз документів.

4. Спецперевірка.

5. Тестові випробування.

**11. Які негативні боки особистості не можна встановити або запідозрити шляхом під час бесіди з кандидатом у т.ч. засобами візуального контролю?**

1. Схильність до брехні, нещирість.

2. Серйозні проблеми з алкоголем або наркотиками.

3. Певні розлади особистості.

4. Неохайність, не вміння тримати соціальну дистанцію відповідно до ситуації.

5. Низький професійний рівень.

**12. Який з тестів можна використати для з’ясування компетентності кандидата?**

1. MMPI.

2. Тест Кеттела.

3. Тест Айзенка.

4. Тест Дворщенко.

5. Професійний тест.

**13. Що безпосередньо не належить до алгоритму встановлення режиму з метою підвищення кадрової безпеки?**

1. Розробка відповідної нормативної бази.

2. Доведення вимог до працівників.

3. Розробка системи преміювання.

4. Контроль за виконанням вимог режиму.

5. Санкції стосовно порушників режиму.

**14. Який з режимів є універсальним з точки зору охоплення персоналу?**

1. Режим обігу ділової документації.

2. Загальний режим.

3. Режим складського зберігання.

4. Режим доступу до інформації.

5. Обліку основних засобів або фондів.

**15. Який метод не можна віднести до напряму підсилення кадрової безпеки?**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Метод службових розслідувань.

3. Метод екстремального випробування.

4. Метод провокації.

5. Застосування тесту Роршарха.

**16. Метод провокації – це…**

1. Тест на чесність працівника.

2. Контакт з «таємним покупцем».

3. Створення екстремальних умов.

4. Негласне стеження.

5. Перевірка на детекторі брехні.

**17. Спецперевірка – це**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Підготовка та проведення стрес-інтерв’ю.

3. Збір даних щодо кандидата без його участі.

4. Використання поліграф-технології.

5. Покроковий алгоритм фільтрації кандидатів.

**18. До якого різновиду людей з розладами особистості можна віднести співробітника, який систематично порушує вимоги дисципліни, не виконує професійні завдання, схильний до різних девіацій, але може користуватися певною популярністю в колективі як «своя людина»?**

1. Шизоїд.

2. Нарцис.

3. Перфекціоніст.

4. Соціопат.

5. Параноїд.

**19. Що не є характерним для особистісного розладу, який є притаманний шизоїдам?**

1. Інтровертність.

2. Цілеспрямованість, бажання робити кар’єру.

3. Сухість у стосунках з людьми.

4. Бажання бути в центрі кампанії.

5. Відстороненість та напруженість у відносинах.

**20. Яка ознака не належить до кола характерних рис людей з розладами особистості?**

1. Конфліктність.

2. Ригідність.

3. Неформальне лідерство.

4. Незламність позиції.

5. Впевненість у своїй правоті.

**21. Кластер «А» у типології розладів особистості включає людей з наступними рисами:**

1. Невпевнених в собі, залежних від інших (більш сильних) особистостей.

2. Яскраво виражених екстравертів.

3. Не врівноважених, схильних до істерики людей.

4. Інтровертів, що мають напружені і не здорові стосунки з оточенням.

5. Виражених соціопатів, що не можуть пристосовуватися до колективів.

**22. Адаптивна брехня – це…**

1. Приховування фактів, які можуть знищити репутацію людини.

2. Ситуативне підлаштування під більш сильного комунікатора.

3. Брехня заради спасіння, навіть якщо оточення розуміє неправду.

4. Підступна позиція, коли одна зі сторін готується до зради або порушення угоди.

5. Відверта демагогія, брехня, що прикрита зарозумілими формулюваннями.

**23. Лояльність членів організації проявляється через…**

1. Відмову від будь-яких дій проти організації, керівництво, власників.

2. Бажання високих заробітків.

3. Вступ до профспілкової організації.

4. Згоду на наднормові роботи.

5. Бажання допрацювати до пенсії в цій організації.

**24. Що не стосується безпосередньо до японської моделі забезпечення лояльності колективу?**

1. Філософія великих заробітків.

2. Ідея пожиттєвого найму.

3. Горизонтальна професійна мобільність.

4. Філософія великої сім’ї.

5. Участь у корпоративах та спільний відпочинок.

**25. Що не можна віднести до зовнішніх загроз організації?**

1. Зміна економічної ситуації в країні

2. Мафіозні утворення та їх діяльність в даному регіоні.

3. Стихійні лиха.

4. «Організаційні» девіанти.

5. Корумповані чиновники та правоохоронці.

**26. Соціальні групи ризику - це…**

1. Категорії працюючих, які відносяться до загальносоціальних кластерів девіантів.

2. Усі «організаційні» девіанти.

3. Девіанти, що з’являються стихійно в погано керованих організаціях.

4. Категорії персоналу, які відносяться до нижчих соціальних прошарків.

5. Вихідці з соціально не благополучних родин.

**27. Поняття небезпечних категорій персоналу стосується…**

1. Тимчасових працівників, заробітчан, які не мають сталого зв’язку з організацією та місцевістю.

2. Людей з алкогольною залежністю, які відмовляються пройти лікування.

3. Осіб, що нещодавно звільнилися з місць позбавлення волі.

4. Співробітників, які не пройшли медичного огляду у поточному році.

5. Груп працівників, що можуть вчинити заборонену дію з більш високою вірогідністю, ніж пересічні члени організації.

**28. «Ситуативні» групи ризику в організації - це…**

1. Групи співробітників, що нехтують правилами техніки безпеки в ситуації авральних робіт.

2. Співробітники, що неадекватно себе поводять в умовах критичної ситуації.

3. Працівники, що перетворюються на «небезпечну категорію» осіб внаслідок помилок менеджменту або суттєвих недоліків самої організації.

4. Групи осіб, які відповідають аналогічним спільнотам девіантів у суспільстві.

5. Особи, які схильні до професійних захворювань і нехтують медичними оглядами.

**29. Яка підсистема безпеки організації орієнтована виключно на внутрішні загрози та ризики?**

1. Протипожежна.

2. Соціально-психологічна.

3. Інформаційна.

4. Економічно-фінансова.

5. Фізична.

**30. «Організаційні» девіанти – це…**

1. Співробітники, які свідомо та систематично порушують внутрішньо організаційні норми.

2. Згуртовані та добре організовані зграї розкрадачів майна та продукції підприємств.

3. Члени організації, які відрізняються непоступливим та впертим характером і можуть бути причиною внутрішніх конфліктів.

4. Особи, які зловживають алкоголем на робочому місці.

5. Співробітники, які ще не адаптувалися та можуть нести потенційну загрозу для організації.

**2. Аналітичне завдання**

Основні ризики та загрози, що пов’язані з діями персоналом. Можливі негативні наслідки для організації злочинної або недбалої поведінки 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 «Кадри та безпека організацій»**

**ВАРІАНТ № 8**

**1. Тестові завдання**

**1. Що не можна віднести безпосередньо до наслідків хронічного стресу?**

1. Підвищений ризик помилки оператора.

2. Можливе захворювання шлунково-кишкового тракту.

3. Розвиток стану професійного вигорання.

4. Дратливість та підвищена конфліктність.

5. Недостатній рівень професійної майстерності.

**2. Стан аномії персоналу – це…**

1. Згуртованість персоналу на основі неформальних правил або кодексів поведінки.

2. Зниження дисципліни та особистої відповідальності через послаблення соціального контролю.

3. Поява в колективі групи осіб, що систематично вживають алкоголь.

4. Результат хронічного стресу, який проявляється у зниженні професійних кондицій співробітників.

5. Провідна форма професійного вигорання.

**3. Що не можна віднести до проявів білокомірцевої злочинності в організаціях?**

1. Злочинні групи розкрадачів, до складу яких входять представники топ-менеджменту.

2. Зловживання становищем провідних спеціалістів з метою незаконного збагачення.

3. Розробка та реалізація складних фінансових «схем», що дозволяють розкрадати кошти організації.

4. Корупційні дії посадових осіб у сфері управління.

5. Масові крадіжки коштів або матеріальних цінностей з офісів або складів компанії.

**4. Професійна невідповідність працівника стосовно його позиції в організації – це…**

1. Відсутність диплому або сертифікату щодо базової освіти.

2. Відсутність певних компетенцій, які вимагає та або інша професійна позиція.

3. Ситуація, коли особиста компетентність або суттєво нижча, або значно «вища» стосовно вимог професійної позиції.

4. Епізод, коли особа з високим рівнем компетентності переводиться через складну ситуацію в фірмі на не високу посаду.

5. Тимчасовий стан, що стосується осіб, які проходять процедуру адаптації в колективі.

**5. Яка із загроз, пов’язаних з кадровим складом, є найбільш нагальною для більшості державних установ?**

1. Можливе банкрутство.

2. Зменшення рівня соціально-психологічної безпеки.

3. Втрата довіри з боку громадянського суспільства.

4. Фінансові втрати бюджетних коштів.

5. Зниження рівня пожарної безпеки.

**6. Що не можна вважати принципом організації кадрової безпеки в оргаізації?**

1. Науковість.

2. Економічна доцільність.

3. Планування.

4. Вибірковість.

5. Системність.

**7. Що не належить до компетенції лінійних керівників середньої ланки управління?**

1. Звільнення працівників, що не виправдали довіри або скоїли крадіжку.

2. Розслідування надзвичайних пригод, які сталися за участю працівника з відділу або цеху.

3. Скринінг персоналу підрозділу.

4. Зауваження та усні догани тим працівникам, які порушують норми дисципліни або технологічні вимоги.

5. Подання рапортів вищим керівникам стосовно надзвичайних пригод і ролі підлеглих.

**8. Яка категорія осіб не становить безпосередньо об’єкт роботи з кадрової безпеки?**

1. Кандидати до вступу в організацію.

2. Особи під час проходження занять з техніки безпеки.

3. Групи осіб, що прийняті на випробувальний термін.

4. Особи, які проходять процедуру звільнення.

5. Основний персонал організації.

**9. Який метод посилення кадрової безпеки, як правило, застосовується на початку роботи з кандидатами в організацію?**

1. Стрес-інтерв’ю.

2. Поліграф-технологія.

3. Перехресний аналіз документів.

4. Спецперевірка.

5. Тестові випробування.

**10. Які негативні боки особистості не можна встановити або запідозрити шляхом під час бесіди з кандидатом у т.ч. засобами візуального контролю?**

1. Схильність до брехні, нещирість.

2. Серйозні проблеми з алкоголем або наркотиками.

3. Певні розлади особистості.

4. Неохайність, не вміння тримати соціальну дистанцію відповідно до ситуації.

5. Низький професійний рівень.

**11. Який з тестів можна використати для з’ясування компетентності кандидата?**

1. MMPI.

2. Тест Кеттела.

3. Тест Айзенка.

4. Тест Дворщенко.

5. Професійний тест.

**12. Що безпосередньо не належить до алгоритму встановлення режиму з метою підвищення кадрової безпеки?**

1. Розробка відповідної нормативної бази.

2. Доведення вимог до працівників.

3. Розробка системи преміювання.

4. Контроль за виконанням вимог режиму.

5. Санкції стосовно порушників режиму.

**13. Який з режимів є універсальним з точки зору охоплення персоналу?**

1. Режим обігу ділової документації.

2. Загальний режим.

3. Режим складського зберігання.

4. Режим доступу до інформації.

5. Обліку основних засобів або фондів.

**14. Який метод не можна віднести до напряму підсилення кадрової безпеки?**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Метод службових розслідувань.

3. Метод екстремального випробування.

4. Метод провокації.

5. Застосування тесту Роршарха.

**15. Метод провокації – це…**

1. Тест на чесність працівника.

2. Контакт з «таємним покупцем».

3. Створення екстремальних умов.

4. Негласне стеження.

5. Перевірка на детекторі брехні.

**16. Спецперевірка – це**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Підготовка та проведення стрес-інтерв’ю.

3. Збір даних щодо кандидата без його участі.

4. Використання поліграф-технології.

5. Покроковий алгоритм фільтрації кандидатів.

**17. До якого різновиду людей з розладами особистості можна віднести співробітника, який систематично порушує вимоги дисципліни, не виконує професійні завдання, схильний до різних девіацій, але може користуватися певною популярністю в колективі як «своя людина»?**

1. Шизоїд.

2. Нарцис.

3. Перфекціоніст.

4. Соціопат.

5. Параноїд.

**18. Що не є характерним для особистісного розладу, який є притаманний шизоїдам?**

1. Інтровертність.

2. Цілеспрямованість, бажання робити кар’єру.

3. Сухість у стосунках з людьми.

4. Бажання бути в центрі кампанії.

5. Відстороненість та напруженість у відносинах.

**19. Яка ознака не належить до кола характерних рис людей з розладами особистості?**

1. Конфліктність.

2. Ригідність.

3. Неформальне лідерство.

4. Незламність позиції.

5. Впевненість у своїй правоті.

**20. Кластер «А» у типології розладів особистості включає людей з наступними рисами:**

1. Невпевнених в собі, залежних від інших (більш сильних) особистостей.

2. Яскраво виражених екстравертів.

3. Не врівноважених, схильних до істерики людей.

4. Інтровертів, що мають напружені і не здорові стосунки з оточенням.

5. Виражених соціопатів, що не можуть пристосовуватися до колективів.

**21. Адаптивна брехня – це…**

1. Приховування фактів, які можуть знищити репутацію людини.

2. Ситуативне підлаштування під більш сильного комунікатора.

3. Брехня заради спасіння, навіть якщо оточення розуміє неправду.

4. Підступна позиція, коли одна зі сторін готується до зради або порушення угоди.

5. Відверта демагогія, брехня, що прикрита зарозумілими формулюваннями.

**22. Лояльність членів організації проявляється через…**

1. Відмову від будь-яких дій проти організації, керівництво, власників.

2. Бажання високих заробітків.

3. Вступ до профспілкової організації.

4. Згоду на наднормові роботи.

5. Бажання допрацювати до пенсії в цій організації.

**23. Що не стосується безпосередньо до японської моделі забезпечення лояльності колективу?**

1. Філософія великих заробітків.

2. Ідея пожиттєвого найму.

3. Горизонтальна професійна мобільність.

4. Філософія великої сім’ї.

5. Участь у корпоративах та спільний відпочинок.

**24. Що не можна віднести до зовнішніх загроз організації?**

1. Зміна економічної ситуації в країні

2. Мафіозні утворення та їх діяльність в даному регіоні.

3. Стихійні лиха.

4. «Організаційні» девіанти.

5. Корумповані чиновники та правоохоронці.

**25. Соціальні групи ризику - це…**

1. Категорії працюючих, які відносяться до загальносоціальних кластерів девіантів.

2. Усі «організаційні» девіанти.

3. Девіанти, що з’являються стихійно в погано керованих організаціях.

4. Категорії персоналу, які відносяться до нижчих соціальних прошарків.

5. Вихідці з соціально не благополучних родин.

**26. Поняття небезпечних категорій персоналу стосується…**

1. Тимчасових працівників, заробітчан, які не мають сталого зв’язку з організацією та місцевістю.

2. Людей з алкогольною залежністю, які відмовляються пройти лікування.

3. Осіб, що нещодавно звільнилися з місць позбавлення волі.

4. Співробітників, які не пройшли медичного огляду у поточному році.

5. Груп працівників, що можуть вчинити заборонену дію з більш високою вірогідністю, ніж пересічні члени організації.

**27. «Ситуативні» групи ризику в організації - це…**

1. Групи співробітників, що нехтують правилами техніки безпеки в ситуації авральних робіт.

2. Співробітники, що неадекватно себе поводять в умовах критичної ситуації.

3. Працівники, що перетворюються на «небезпечну категорію» осіб внаслідок помилок менеджменту або суттєвих недоліків самої організації.

4. Групи осіб, які відповідають аналогічним спільнотам девіантів у суспільстві.

5. Особи, які схильні до професійних захворювань і нехтують медичними оглядами.

**28. Яка підсистема безпеки організації орієнтована виключно на внутрішні загрози та ризики?**

1. Протипожежна.

2. Соціально-психологічна.

3. Інформаційна.

4. Економічно-фінансова.

5. Фізична.

**29. «Організаційні» девіанти – це…**

1. Співробітники, які свідомо та систематично порушують внутрішньо організаційні норми.

2. Згуртовані та добре організовані зграї розкрадачів майна та продукції підприємств.

3. Члени організації, які відрізняються непоступливим та впертим характером і можуть бути причиною внутрішніх конфліктів.

4. Особи, які зловживають алкоголем на робочому місці.

5. Співробітники, які ще не адаптувалися та можуть нести потенційну загрозу для організації.

**30. Індивіди з хімічним типом залежності – це…**

1. Особи, схильні до алкоголізму, наркоманії, токсикоманії.

2. Усі особи, що мають ознаки адиктивної поведінки.

3. Девіанти, які встановлені методом хімічного аналізу крові.

4. Ігромани, які отримують надзвичайне задоволення від самого процесу гри та ризику.

5. Особи з харчовим або сексуальним типом залежності.

**2. Аналітичне завдання**

Розкрийте загальні ознаки поведінки людей з розладами особистості 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 «Кадри та безпека організацій»**

**ВАРІАНТ № 9**

**1. Тестові завдання**

**1. Стан аномії персоналу – це…**

1. Згуртованість персоналу на основі неформальних правил або кодексів поведінки.

2. Зниження дисципліни та особистої відповідальності через послаблення соціального контролю.

3. Поява в колективі групи осіб, що систематично вживають алкоголь.

4. Результат хронічного стресу, який проявляється у зниженні професійних кондицій співробітників.

5. Провідна форма професійного вигорання.

**2. Що не можна віднести до проявів білокомірцевої злочинності в організаціях?**

1. Злочинні групи розкрадачів, до складу яких входять представники топ-менеджменту.

2. Зловживання становищем провідних спеціалістів з метою незаконного збагачення.

3. Розробка та реалізація складних фінансових «схем», що дозволяють розкрадати кошти організації.

4. Корупційні дії посадових осіб у сфері управління.

5. Масові крадіжки коштів або матеріальних цінностей з офісів або складів компанії.

**3. Професійна невідповідність працівника стосовно його позиції в організації – це…**

1. Відсутність диплому або сертифікату щодо базової освіти.

2. Відсутність певних компетенцій, які вимагає та або інша професійна позиція.

3. Ситуація, коли особиста компетентність або суттєво нижча, або значно «вища» стосовно вимог професійної позиції.

4. Епізод, коли особа з високим рівнем компетентності переводиться через складну ситуацію в фірмі на не високу посаду.

5. Тимчасовий стан, що стосується осіб, які проходять процедуру адаптації в колективі.

**4. Яка із загроз, пов’язаних з кадровим складом, є найбільш нагальною для більшості державних установ?**

1. Можливе банкрутство.

2. Зменшення рівня соціально-психологічної безпеки.

3. Втрата довіри з боку громадянського суспільства.

4. Фінансові втрати бюджетних коштів.

5. Зниження рівня пожарної безпеки.

**5. Що не можна вважати принципом організації кадрової безпеки в оргаізації?**

1. Науковість.

2. Економічна доцільність.

3. Планування.

4. Вибірковість.

5. Системність.

**6. Що не належить до компетенції лінійних керівників середньої ланки управління?**

1. Звільнення працівників, що не виправдали довіри або скоїли крадіжку.

2. Розслідування надзвичайних пригод, які сталися за участю працівника з відділу або цеху.

3. Скринінг персоналу підрозділу.

4. Зауваження та усні догани тим працівникам, які порушують норми дисципліни або технологічні вимоги.

5. Подання рапортів вищим керівникам стосовно надзвичайних пригод і ролі підлеглих.

**7. Яка категорія осіб не становить безпосередньо об’єкт роботи з кадрової безпеки?**

1. Кандидати до вступу в організацію.

2. Особи під час проходження занять з техніки безпеки.

3. Групи осіб, що прийняті на випробувальний термін.

4. Особи, які проходять процедуру звільнення.

5. Основний персонал організації.

**8. Який метод посилення кадрової безпеки, як правило, застосовується на початку роботи з кандидатами в організацію?**

1. Стрес-інтерв’ю.

2. Поліграф-технологія.

3. Перехресний аналіз документів.

4. Спецперевірка.

5. Тестові випробування.

**9. Які негативні боки особистості не можна встановити або запідозрити шляхом під час бесіди з кандидатом у т.ч. засобами візуального контролю?**

1. Схильність до брехні, нещирість.

2. Серйозні проблеми з алкоголем або наркотиками.

3. Певні розлади особистості.

4. Неохайність, не вміння тримати соціальну дистанцію відповідно до ситуації.

5. Низький професійний рівень.

**10. Який з тестів можна використати для з’ясування компетентності кандидата?**

1. MMPI.

2. Тест Кеттела.

3. Тест Айзенка.

4. Тест Дворщенко.

5. Професійний тест.

**11. Що безпосередньо не належить до алгоритму встановлення режиму з метою підвищення кадрової безпеки?**

1. Розробка відповідної нормативної бази.

2. Доведення вимог до працівників.

3. Розробка системи преміювання.

4. Контроль за виконанням вимог режиму.

5. Санкції стосовно порушників режиму.

**12. Який з режимів є універсальним з точки зору охоплення персоналу?**

1. Режим обігу ділової документації.

2. Загальний режим.

3. Режим складського зберігання.

4. Режим доступу до інформації.

5. Обліку основних засобів або фондів.

**13. Який метод не можна віднести до напряму підсилення кадрової безпеки?**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Метод службових розслідувань.

3. Метод екстремального випробування.

4. Метод провокації.

5. Застосування тесту Роршарха.

**14. Метод провокації – це…**

1. Тест на чесність працівника.

2. Контакт з «таємним покупцем».

3. Створення екстремальних умов.

4. Негласне стеження.

5. Перевірка на детекторі брехні.

**15. Спецперевірка – це**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Підготовка та проведення стрес-інтерв’ю.

3. Збір даних щодо кандидата без його участі.

4. Використання поліграф-технології.

5. Покроковий алгоритм фільтрації кандидатів.

**16. До якого різновиду людей з розладами особистості можна віднести співробітника, який систематично порушує вимоги дисципліни, не виконує професійні завдання, схильний до різних девіацій, але може користуватися певною популярністю в колективі як «своя людина»?**

1. Шизоїд.

2. Нарцис.

3. Перфекціоніст.

4. Соціопат.

5. Параноїд.

**17. Що не є характерним для особистісного розладу, який є притаманний шизоїдам?**

1. Інтровертність.

2. Цілеспрямованість, бажання робити кар’єру.

3. Сухість у стосунках з людьми.

4. Бажання бути в центрі кампанії.

5. Відстороненість та напруженість у відносинах.

**18. Яка ознака не належить до кола характерних рис людей з розладами особистості?**

1. Конфліктність.

2. Ригідність.

3. Неформальне лідерство.

4. Незламність позиції.

5. Впевненість у своїй правоті.

**19. Кластер «А» у типології розладів особистості включає людей з наступними рисами:**

1. Невпевнених в собі, залежних від інших (більш сильних) особистостей.

2. Яскраво виражених екстравертів.

3. Не врівноважених, схильних до істерики людей.

4. Інтровертів, що мають напружені і не здорові стосунки з оточенням.

5. Виражених соціопатів, що не можуть пристосовуватися до колективів.

**20. Адаптивна брехня – це…**

1. Приховування фактів, які можуть знищити репутацію людини.

2. Ситуативне підлаштування під більш сильного комунікатора.

3. Брехня заради спасіння, навіть якщо оточення розуміє неправду.

4. Підступна позиція, коли одна зі сторін готується до зради або порушення угоди.

5. Відверта демагогія, брехня, що прикрита зарозумілими формулюваннями.

**21. Лояльність членів організації проявляється через…**

1. Відмову від будь-яких дій проти організації, керівництво, власників.

2. Бажання високих заробітків.

3. Вступ до профспілкової організації.

4. Згоду на наднормові роботи.

5. Бажання допрацювати до пенсії в цій організації.

**22. Що не стосується безпосередньо до японської моделі забезпечення лояльності колективу?**

1. Філософія великих заробітків.

2. Ідея пожиттєвого найму.

3. Горизонтальна професійна мобільність.

4. Філософія великої сім’ї.

5. Участь у корпоративах та спільний відпочинок.

**23. Що не можна віднести до зовнішніх загроз організації?**

1. Зміна економічної ситуації в країні

2. Мафіозні утворення та їх діяльність в даному регіоні.

3. Стихійні лиха.

4. «Організаційні» девіанти.

5. Корумповані чиновники та правоохоронці.

**24. Соціальні групи ризику - це…**

1. Категорії працюючих, які відносяться до загальносоціальних кластерів девіантів.

2. Усі «організаційні» девіанти.

3. Девіанти, що з’являються стихійно в погано керованих організаціях.

4. Категорії персоналу, які відносяться до нижчих соціальних прошарків.

5. Вихідці з соціально не благополучних родин.

**25. Поняття небезпечних категорій персоналу стосується…**

1. Тимчасових працівників, заробітчан, які не мають сталого зв’язку з організацією та місцевістю.

2. Людей з алкогольною залежністю, які відмовляються пройти лікування.

3. Осіб, що нещодавно звільнилися з місць позбавлення волі.

4. Співробітників, які не пройшли медичного огляду у поточному році.

5. Груп працівників, що можуть вчинити заборонену дію з більш високою вірогідністю, ніж пересічні члени організації.

**26. «Ситуативні» групи ризику в організації - це…**

1. Групи співробітників, що нехтують правилами техніки безпеки в ситуації авральних робіт.

2. Співробітники, що неадекватно себе поводять в умовах критичної ситуації.

3. Працівники, що перетворюються на «небезпечну категорію» осіб внаслідок помилок менеджменту або суттєвих недоліків самої організації.

4. Групи осіб, які відповідають аналогічним спільнотам девіантів у суспільстві.

5. Особи, які схильні до професійних захворювань і нехтують медичними оглядами.

**27. Яка підсистема безпеки організації орієнтована виключно на внутрішні загрози та ризики?**

1. Протипожежна.

2. Соціально-психологічна.

3. Інформаційна.

4. Економічно-фінансова.

5. Фізична.

**28. «Організаційні» девіанти – це…**

1. Співробітники, які свідомо та систематично порушують внутрішньо організаційні норми.

2. Згуртовані та добре організовані зграї розкрадачів майна та продукції підприємств.

3. Члени організації, які відрізняються непоступливим та впертим характером і можуть бути причиною внутрішніх конфліктів.

4. Особи, які зловживають алкоголем на робочому місці.

5. Співробітники, які ще не адаптувалися та можуть нести потенційну загрозу для організації.

**29. Індивіди з хімічним типом залежності – це…**

1. Особи, схильні до алкоголізму, наркоманії, токсикоманії.

2. Усі особи, що мають ознаки адиктивної поведінки.

3. Девіанти, які встановлені методом хімічного аналізу крові.

4. Ігромани, які отримують надзвичайне задоволення від самого процесу гри та ризику.

5. Особи з харчовим або сексуальним типом залежності.

**30. Що не можна віднести безпосередньо до наслідків хронічного стресу?**

1. Підвищений ризик помилки оператора.

2. Можливе захворювання шлунково-кишкового тракту.

3. Розвиток стану професійного вигорання.

4. Дратливість та підвищена конфліктність.

5. Недостатній рівень професійної майстерності.

**2. Аналітичне завдання**

Співробітники з ментальними проблемами: основні типи й види та характер загроз, що пов’язані з цими особами.

**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 «Кадри та безпека організацій»**

**ВАРІАНТ № 10**

**1. Тестові завдання**

**1. Що не можна віднести до проявів білокомірцевої злочинності в організаціях?**

1. Злочинні групи розкрадачів, до складу яких входять представники топ-менеджменту.

2. Зловживання становищем провідних спеціалістів з метою незаконного збагачення.

3. Розробка та реалізація складних фінансових «схем», що дозволяють розкрадати кошти організації.

4. Корупційні дії посадових осіб у сфері управління.

5. Масові крадіжки коштів або матеріальних цінностей з офісів або складів компанії.

**2. Професійна невідповідність працівника стосовно його позиції в організації – це…**

1. Відсутність диплому або сертифікату щодо базової освіти.

2. Відсутність певних компетенцій, які вимагає та або інша професійна позиція.

3. Ситуація, коли особиста компетентність або суттєво нижча, або значно «вища» стосовно вимог професійної позиції.

4. Епізод, коли особа з високим рівнем компетентності переводиться через складну ситуацію в фірмі на не високу посаду.

5. Тимчасовий стан, що стосується осіб, які проходять процедуру адаптації в колективі.

**3. Яка із загроз, пов’язаних з кадровим складом, є найбільш нагальною для більшості державних установ?**

1. Можливе банкрутство.

2. Зменшення рівня соціально-психологічної безпеки.

3. Втрата довіри з боку громадянського суспільства.

4. Фінансові втрати бюджетних коштів.

5. Зниження рівня пожарної безпеки.

**4. Що не можна вважати принципом організації кадрової безпеки в оргаізації?**

1. Науковість.

2. Економічна доцільність.

3. Планування.

4. Вибірковість.

5. Системність.

**5. Що не належить до компетенції лінійних керівників середньої ланки управління?**

1. Звільнення працівників, що не виправдали довіри або скоїли крадіжку.

2. Розслідування надзвичайних пригод, які сталися за участю працівника з відділу або цеху.

3. Скринінг персоналу підрозділу.

4. Зауваження та усні догани тим працівникам, які порушують норми дисципліни або технологічні вимоги.

5. Подання рапортів вищим керівникам стосовно надзвичайних пригод і ролі підлеглих.

**6. Яка категорія осіб не становить безпосередньо об’єкт роботи з кадрової безпеки?**

1. Кандидати до вступу в організацію.

2. Особи під час проходження занять з техніки безпеки.

3. Групи осіб, що прийняті на випробувальний термін.

4. Особи, які проходять процедуру звільнення.

5. Основний персонал організації.

**7. Який метод посилення кадрової безпеки, як правило, застосовується на початку роботи з кандидатами в організацію?**

1. Стрес-інтерв’ю.

2. Поліграф-технологія.

3. Перехресний аналіз документів.

4. Спецперевірка.

5. Тестові випробування.

**8. Які негативні боки особистості не можна встановити або запідозрити шляхом під час бесіди з кандидатом у т.ч. засобами візуального контролю?**

1. Схильність до брехні, нещирість.

2. Серйозні проблеми з алкоголем або наркотиками.

3. Певні розлади особистості.

4. Неохайність, не вміння тримати соціальну дистанцію відповідно до ситуації.

5. Низький професійний рівень.

**9. Який з тестів можна використати для з’ясування компетентності кандидата?**

1. MMPI.

2. Тест Кеттела.

3. Тест Айзенка.

4. Тест Дворщенко.

5. Професійний тест.

**10. Що безпосередньо не належить до алгоритму встановлення режиму з метою підвищення кадрової безпеки?**

1. Розробка відповідної нормативної бази.

2. Доведення вимог до працівників.

3. Розробка системи преміювання.

4. Контроль за виконанням вимог режиму.

5. Санкції стосовно порушників режиму.

**11. Який з режимів є універсальним з точки зору охоплення персоналу?**

1. Режим обігу ділової документації.

2. Загальний режим.

3. Режим складського зберігання.

4. Режим доступу до інформації.

5. Обліку основних засобів або фондів.

**12. Який метод не можна віднести до напряму підсилення кадрової безпеки?**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Метод службових розслідувань.

3. Метод екстремального випробування.

4. Метод провокації.

5. Застосування тесту Роршарха.

**13. Метод провокації – це…**

1. Тест на чесність працівника.

2. Контакт з «таємним покупцем».

3. Створення екстремальних умов.

4. Негласне стеження.

5. Перевірка на детекторі брехні.

**14. Спецперевірка – це**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Підготовка та проведення стрес-інтерв’ю.

3. Збір даних щодо кандидата без його участі.

4. Використання поліграф-технології.

5. Покроковий алгоритм фільтрації кандидатів.

**15. До якого різновиду людей з розладами особистості можна віднести співробітника, який систематично порушує вимоги дисципліни, не виконує професійні завдання, схильний до різних девіацій, але може користуватися певною популярністю в колективі як «своя людина»?**

1. Шизоїд.

2. Нарцис.

3. Перфекціоніст.

4. Соціопат.

5. Параноїд.

**16. Що не є характерним для особистісного розладу, який є притаманний шизоїдам?**

1. Інтровертність.

2. Цілеспрямованість, бажання робити кар’єру.

3. Сухість у стосунках з людьми.

4. Бажання бути в центрі кампанії.

5. Відстороненість та напруженість у відносинах.

**17. Яка ознака не належить до кола характерних рис людей з розладами особистості?**

1. Конфліктність.

2. Ригідність.

3. Неформальне лідерство.

4. Незламність позиції.

5. Впевненість у своїй правоті.

**18. Кластер «А» у типології розладів особистості включає людей з наступними рисами:**

1. Невпевнених в собі, залежних від інших (більш сильних) особистостей.

2. Яскраво виражених екстравертів.

3. Не врівноважених, схильних до істерики людей.

4. Інтровертів, що мають напружені і не здорові стосунки з оточенням.

5. Виражених соціопатів, що не можуть пристосовуватися до колективів.

**19. Адаптивна брехня – це…**

1. Приховування фактів, які можуть знищити репутацію людини.

2. Ситуативне підлаштування під більш сильного комунікатора.

3. Брехня заради спасіння, навіть якщо оточення розуміє неправду.

4. Підступна позиція, коли одна зі сторін готується до зради або порушення угоди.

5. Відверта демагогія, брехня, що прикрита зарозумілими формулюваннями.

**20. Лояльність членів організації проявляється через…**

1. Відмову від будь-яких дій проти організації, керівництво, власників.

2. Бажання високих заробітків.

3. Вступ до профспілкової організації.

4. Згоду на наднормові роботи.

5. Бажання допрацювати до пенсії в цій організації.

**21. Що не стосується безпосередньо до японської моделі забезпечення лояльності колективу?**

1. Філософія великих заробітків.

2. Ідея пожиттєвого найму.

3. Горизонтальна професійна мобільність.

4. Філософія великої сім’ї.

5. Участь у корпоративах та спільний відпочинок.

**22. Що не можна віднести до зовнішніх загроз організації?**

1. Зміна економічної ситуації в країні

2. Мафіозні утворення та їх діяльність в даному регіоні.

3. Стихійні лиха.

4. «Організаційні» девіанти.

5. Корумповані чиновники та правоохоронці.

**23. Соціальні групи ризику - це…**

1. Категорії працюючих, які відносяться до загальносоціальних кластерів девіантів.

2. Усі «організаційні» девіанти.

3. Девіанти, що з’являються стихійно в погано керованих організаціях.

4. Категорії персоналу, які відносяться до нижчих соціальних прошарків.

5. Вихідці з соціально не благополучних родин.

**24. Поняття небезпечних категорій персоналу стосується…**

1. Тимчасових працівників, заробітчан, які не мають сталого зв’язку з організацією та місцевістю.

2. Людей з алкогольною залежністю, які відмовляються пройти лікування.

3. Осіб, що нещодавно звільнилися з місць позбавлення волі.

4. Співробітників, які не пройшли медичного огляду у поточному році.

5. Груп працівників, що можуть вчинити заборонену дію з більш високою вірогідністю, ніж пересічні члени організації.

**25. «Ситуативні» групи ризику в організації - це…**

1. Групи співробітників, що нехтують правилами техніки безпеки в ситуації авральних робіт.

2. Співробітники, що неадекватно себе поводять в умовах критичної ситуації.

3. Працівники, що перетворюються на «небезпечну категорію» осіб внаслідок помилок менеджменту або суттєвих недоліків самої організації.

4. Групи осіб, які відповідають аналогічним спільнотам девіантів у суспільстві.

5. Особи, які схильні до професійних захворювань і нехтують медичними оглядами.

**26. Яка підсистема безпеки організації орієнтована виключно на внутрішні загрози та ризики?**

1. Протипожежна.

2. Соціально-психологічна.

3. Інформаційна.

4. Економічно-фінансова.

5. Фізична.

**27. «Організаційні» девіанти – це…**

1. Співробітники, які свідомо та систематично порушують внутрішньо організаційні норми.

2. Згуртовані та добре організовані зграї розкрадачів майна та продукції підприємств.

3. Члени організації, які відрізняються непоступливим та впертим характером і можуть бути причиною внутрішніх конфліктів.

4. Особи, які зловживають алкоголем на робочому місці.

5. Співробітники, які ще не адаптувалися та можуть нести потенційну загрозу для організації.

**28. Індивіди з хімічним типом залежності – це…**

1. Особи, схильні до алкоголізму, наркоманії, токсикоманії.

2. Усі особи, що мають ознаки адиктивної поведінки.

3. Девіанти, які встановлені методом хімічного аналізу крові.

4. Ігромани, які отримують надзвичайне задоволення від самого процесу гри та ризику.

5. Особи з харчовим або сексуальним типом залежності.

**29. Що не можна віднести безпосередньо до наслідків хронічного стресу?**

1. Підвищений ризик помилки оператора.

2. Можливе захворювання шлунково-кишкового тракту.

3. Розвиток стану професійного вигорання.

4. Дратливість та підвищена конфліктність.

5. Недостатній рівень професійної майстерності.

**30. Стан аномії персоналу – це…**

1. Згуртованість персоналу на основі неформальних правил або кодексів поведінки.

2. Зниження дисципліни та особистої відповідальності через послаблення соціального контролю.

3. Поява в колективі групи осіб, що систематично вживають алкоголь.

4. Результат хронічного стресу, який проявляється у зниженні професійних кондицій співробітників.

5. Провідна форма професійного вигорання.

**2. Аналітичне завдання**

Економічні та білокомерцеві злочини в організаціях: основні види, загрози для організації та особи, що схильні до відповідних дій.

**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 «Кадри та безпека організацій»**

**ВАРІАНТ № 11**

**1. Тестові завдання**

**1. Професійна невідповідність працівника стосовно його позиції в організації – це…**

1. Відсутність диплому або сертифікату щодо базової освіти.

2. Відсутність певних компетенцій, які вимагає та або інша професійна позиція.

3. Ситуація, коли особиста компетентність або суттєво нижча, або значно «вища» стосовно вимог професійної позиції.

4. Епізод, коли особа з високим рівнем компетентності переводиться через складну ситуацію в фірмі на не високу посаду.

5. Тимчасовий стан, що стосується осіб, які проходять процедуру адаптації в колективі.

**2. Яка із загроз, пов’язаних з кадровим складом, є найбільш нагальною для більшості державних установ?**

1. Можливе банкрутство.

2. Зменшення рівня соціально-психологічної безпеки.

3. Втрата довіри з боку громадянського суспільства.

4. Фінансові втрати бюджетних коштів.

5. Зниження рівня пожарної безпеки.

**3. Що не можна вважати принципом організації кадрової безпеки в оргаізації?**

1. Науковість.

2. Економічна доцільність.

3. Планування.

4. Вибірковість.

5. Системність.

**4. Що не належить до компетенції лінійних керівників середньої ланки управління?**

1. Звільнення працівників, що не виправдали довіри або скоїли крадіжку.

2. Розслідування надзвичайних пригод, які сталися за участю працівника з відділу або цеху.

3. Скринінг персоналу підрозділу.

4. Зауваження та усні догани тим працівникам, які порушують норми дисципліни або технологічні вимоги.

5. Подання рапортів вищим керівникам стосовно надзвичайних пригод і ролі підлеглих.

**5. Яка категорія осіб не становить безпосередньо об’єкт роботи з кадрової безпеки?**

1. Кандидати до вступу в організацію.

2. Особи під час проходження занять з техніки безпеки.

3. Групи осіб, що прийняті на випробувальний термін.

4. Особи, які проходять процедуру звільнення.

5. Основний персонал організації.

**6. Який метод посилення кадрової безпеки, як правило, застосовується на початку роботи з кандидатами в організацію?**

1. Стрес-інтерв’ю.

2. Поліграф-технологія.

3. Перехресний аналіз документів.

4. Спецперевірка.

5. Тестові випробування.

**7. Які негативні боки особистості не можна встановити або запідозрити шляхом під час бесіди з кандидатом у т.ч. засобами візуального контролю?**

1. Схильність до брехні, нещирість.

2. Серйозні проблеми з алкоголем або наркотиками.

3. Певні розлади особистості.

4. Неохайність, не вміння тримати соціальну дистанцію відповідно до ситуації.

5. Низький професійний рівень.

**8. Який з тестів можна використати для з’ясування компетентності кандидата?**

1. MMPI.

2. Тест Кеттела.

3. Тест Айзенка.

4. Тест Дворщенко.

5. Професійний тест.

**9. Що безпосередньо не належить до алгоритму встановлення режиму з метою підвищення кадрової безпеки?**

1. Розробка відповідної нормативної бази.

2. Доведення вимог до працівників.

3. Розробка системи преміювання.

4. Контроль за виконанням вимог режиму.

5. Санкції стосовно порушників режиму.

**10. Який з режимів є універсальним з точки зору охоплення персоналу?**

1. Режим обігу ділової документації.

2. Загальний режим.

3. Режим складського зберігання.

4. Режим доступу до інформації.

5. Обліку основних засобів або фондів.

**11. Який метод не можна віднести до напряму підсилення кадрової безпеки?**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Метод службових розслідувань.

3. Метод екстремального випробування.

4. Метод провокації.

5. Застосування тесту Роршарха.

**12. Метод провокації – це…**

1. Тест на чесність працівника.

2. Контакт з «таємним покупцем».

3. Створення екстремальних умов.

4. Негласне стеження.

5. Перевірка на детекторі брехні.

**13. Спецперевірка – це**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Підготовка та проведення стрес-інтерв’ю.

3. Збір даних щодо кандидата без його участі.

4. Використання поліграф-технології.

5. Покроковий алгоритм фільтрації кандидатів.

**14. До якого різновиду людей з розладами особистості можна віднести співробітника, який систематично порушує вимоги дисципліни, не виконує професійні завдання, схильний до різних девіацій, але може користуватися певною популярністю в колективі як «своя людина»?**

1. Шизоїд.

2. Нарцис.

3. Перфекціоніст.

4. Соціопат.

5. Параноїд.

**15. Що не є характерним для особистісного розладу, який є притаманний шизоїдам?**

1. Інтровертність.

2. Цілеспрямованість, бажання робити кар’єру.

3. Сухість у стосунках з людьми.

4. Бажання бути в центрі кампанії.

5. Відстороненість та напруженість у відносинах.

**16. Яка ознака не належить до кола характерних рис людей з розладами особистості?**

1. Конфліктність.

2. Ригідність.

3. Неформальне лідерство.

4. Незламність позиції.

5. Впевненість у своїй правоті.

**17. Кластер «А» у типології розладів особистості включає людей з наступними рисами:**

1. Невпевнених в собі, залежних від інших (більш сильних) особистостей.

2. Яскраво виражених екстравертів.

3. Не врівноважених, схильних до істерики людей.

4. Інтровертів, що мають напружені і не здорові стосунки з оточенням.

5. Виражених соціопатів, що не можуть пристосовуватися до колективів.

**18. Адаптивна брехня – це…**

1. Приховування фактів, які можуть знищити репутацію людини.

2. Ситуативне підлаштування під більш сильного комунікатора.

3. Брехня заради спасіння, навіть якщо оточення розуміє неправду.

4. Підступна позиція, коли одна зі сторін готується до зради або порушення угоди.

5. Відверта демагогія, брехня, що прикрита зарозумілими формулюваннями.

**19. Лояльність членів організації проявляється через…**

1. Відмову від будь-яких дій проти організації, керівництво, власників.

2. Бажання високих заробітків.

3. Вступ до профспілкової організації.

4. Згоду на наднормові роботи.

5. Бажання допрацювати до пенсії в цій організації.

**20. Що не стосується безпосередньо до японської моделі забезпечення лояльності колективу?**

1. Філософія великих заробітків.

2. Ідея пожиттєвого найму.

3. Горизонтальна професійна мобільність.

4. Філософія великої сім’ї.

5. Участь у корпоративах та спільний відпочинок.

**21. Що не можна віднести до зовнішніх загроз організації?**

1. Зміна економічної ситуації в країні

2. Мафіозні утворення та їх діяльність в даному регіоні.

3. Стихійні лиха.

4. «Організаційні» девіанти.

5. Корумповані чиновники та правоохоронці.

**22. Соціальні групи ризику - це…**

1. Категорії працюючих, які відносяться до загальносоціальних кластерів девіантів.

2. Усі «організаційні» девіанти.

3. Девіанти, що з’являються стихійно в погано керованих організаціях.

4. Категорії персоналу, які відносяться до нижчих соціальних прошарків.

5. Вихідці з соціально не благополучних родин.

**23. Поняття небезпечних категорій персоналу стосується…**

1. Тимчасових працівників, заробітчан, які не мають сталого зв’язку з організацією та місцевістю.

2. Людей з алкогольною залежністю, які відмовляються пройти лікування.

3. Осіб, що нещодавно звільнилися з місць позбавлення волі.

4. Співробітників, які не пройшли медичного огляду у поточному році.

5. Груп працівників, що можуть вчинити заборонену дію з більш високою вірогідністю, ніж пересічні члени організації.

**24. «Ситуативні» групи ризику в організації - це…**

1. Групи співробітників, що нехтують правилами техніки безпеки в ситуації авральних робіт.

2. Співробітники, що неадекватно себе поводять в умовах критичної ситуації.

3. Працівники, що перетворюються на «небезпечну категорію» осіб внаслідок помилок менеджменту або суттєвих недоліків самої організації.

4. Групи осіб, які відповідають аналогічним спільнотам девіантів у суспільстві.

5. Особи, які схильні до професійних захворювань і нехтують медичними оглядами.

**25. Яка підсистема безпеки організації орієнтована виключно на внутрішні загрози та ризики?**

1. Протипожежна.

2. Соціально-психологічна.

3. Інформаційна.

4. Економічно-фінансова.

5. Фізична.

**26. «Організаційні» девіанти – це…**

1. Співробітники, які свідомо та систематично порушують внутрішньо організаційні норми.

2. Згуртовані та добре організовані зграї розкрадачів майна та продукції підприємств.

3. Члени організації, які відрізняються непоступливим та впертим характером і можуть бути причиною внутрішніх конфліктів.

4. Особи, які зловживають алкоголем на робочому місці.

5. Співробітники, які ще не адаптувалися та можуть нести потенційну загрозу для організації.

**27. Індивіди з хімічним типом залежності – це…**

1. Особи, схильні до алкоголізму, наркоманії, токсикоманії.

2. Усі особи, що мають ознаки адиктивної поведінки.

3. Девіанти, які встановлені методом хімічного аналізу крові.

4. Ігромани, які отримують надзвичайне задоволення від самого процесу гри та ризику.

5. Особи з харчовим або сексуальним типом залежності.

**28. Що не можна віднести безпосередньо до наслідків хронічного стресу?**

1. Підвищений ризик помилки оператора.

2. Можливе захворювання шлунково-кишкового тракту.

3. Розвиток стану професійного вигорання.

4. Дратливість та підвищена конфліктність.

5. Недостатній рівень професійної майстерності.

**29. Стан аномії персоналу – це…**

1. Згуртованість персоналу на основі неформальних правил або кодексів поведінки.

2. Зниження дисципліни та особистої відповідальності через послаблення соціального контролю.

3. Поява в колективі групи осіб, що систематично вживають алкоголь.

4. Результат хронічного стресу, який проявляється у зниженні професійних кондицій співробітників.

5. Провідна форма професійного вигорання.

**30. Що не можна віднести до проявів білокомірцевої злочинності в організаціях?**

1. Злочинні групи розкрадачів, до складу яких входять представники топ-менеджменту.

2. Зловживання становищем провідних спеціалістів з метою незаконного збагачення.

3. Розробка та реалізація складних фінансових «схем», що дозволяють розкрадати кошти організації.

4. Корупційні дії посадових осіб у сфері управління.

5. Масові крадіжки коштів або матеріальних цінностей з офісів або складів компанії.

**2. Аналітичне завдання**

Методи ідентифікації осіб з розладами особистості та можливі управлінські рішення по відношенню до персоналій.

**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 «Кадри та безпека організацій»**

**ВАРІАНТ № 12**

**1. Тестові завдання**

**1. Яка із загроз, пов’язаних з кадровим складом, є найбільш нагальною для більшості державних установ?**

1. Можливе банкрутство.

2. Зменшення рівня соціально-психологічної безпеки.

3. Втрата довіри з боку громадянського суспільства.

4. Фінансові втрати бюджетних коштів.

5. Зниження рівня пожарної безпеки.

**2. Що не можна вважати принципом організації кадрової безпеки в організації?**

1. Науковість.

2. Економічна доцільність.

3. Планування.

4. Вибірковість.

5. Системність.

**3. Що не належить до компетенції лінійних керівників середньої ланки управління?**

1. Звільнення працівників, що не виправдали довіри або скоїли крадіжку.

2. Розслідування надзвичайних пригод, які сталися за участю працівника з відділу або цеху.

3. Скринінг персоналу підрозділу.

4. Зауваження та усні догани тим працівникам, які порушують норми дисципліни або технологічні вимоги.

5. Подання рапортів вищим керівникам стосовно надзвичайних пригод і ролі підлеглих.

**4. Яка категорія осіб не становить безпосередньо об’єкт роботи з кадрової безпеки?**

1. Кандидати до вступу в організацію.

2. Особи під час проходження занять з техніки безпеки.

3. Групи осіб, що прийняті на випробувальний термін.

4. Особи, які проходять процедуру звільнення.

5. Основний персонал організації.

**5. Який метод посилення кадрової безпеки, як правило, застосовується на початку роботи з кандидатами в організацію?**

1. Стрес-інтерв’ю.

2. Поліграф-технологія.

3. Перехресний аналіз документів.

4. Спецперевірка.

5. Тестові випробування.

**6. Які негативні боки особистості не можна встановити або запідозрити шляхом під час бесіди з кандидатом у т.ч. засобами візуального контролю?**

1. Схильність до брехні, нещирість.

2. Серйозні проблеми з алкоголем або наркотиками.

3. Певні розлади особистості.

4. Неохайність, не вміння тримати соціальну дистанцію відповідно до ситуації.

5. Низький професійний рівень.

**7. Який з тестів можна використати для з’ясування компетентності кандидата?**

1. MMPI.

2. Тест Кеттела.

3. Тест Айзенка.

4. Тест Дворщенко.

5. Професійний тест.

**8. Що безпосередньо не належить до алгоритму встановлення режиму з метою підвищення кадрової безпеки?**

1. Розробка відповідної нормативної бази.

2. Доведення вимог до працівників.

3. Розробка системи преміювання.

4. Контроль за виконанням вимог режиму.

5. Санкції стосовно порушників режиму.

**9. Який з режимів є універсальним з точки зору охоплення персоналу?**

1. Режим обігу ділової документації.

2. Загальний режим.

3. Режим складського зберігання.

4. Режим доступу до інформації.

5. Обліку основних засобів або фондів.

**10. Який метод не можна віднести до напряму підсилення кадрової безпеки?**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Метод службових розслідувань.

3. Метод екстремального випробування.

4. Метод провокації.

5. Застосування тесту Роршарха.

**11. Метод провокації – це…**

1. Тест на чесність працівника.

2. Контакт з «таємним покупцем».

3. Створення екстремальних умов.

4. Негласне стеження.

5. Перевірка на детекторі брехні.

**12. Спецперевірка – це**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Підготовка та проведення стрес-інтерв’ю.

3. Збір даних щодо кандидата без його участі.

4. Використання поліграф-технології.

5. Покроковий алгоритм фільтрації кандидатів.

**13. До якого різновиду людей з розладами особистості можна віднести співробітника, який систематично порушує вимоги дисципліни, не виконує професійні завдання, схильний до різних девіацій, але може користуватися певною популярністю в колективі як «своя людина»?**

1. Шизоїд.

2. Нарцис.

3. Перфекціоніст.

4. Соціопат.

5. Параноїд.

**14. Що не є характерним для особистісного розладу, який є притаманний шизоїдам?**

1. Інтровертність.

2. Цілеспрямованість, бажання робити кар’єру.

3. Сухість у стосунках з людьми.

4. Бажання бути в центрі кампанії.

5. Відстороненість та напруженість у відносинах.

**15. Яка ознака не належить до кола характерних рис людей з розладами особистості?**

1. Конфліктність.

2. Ригідність.

3. Неформальне лідерство.

4. Незламність позиції.

5. Впевненість у своїй правоті.

**16. Кластер «А» у типології розладів особистості включає людей з наступними рисами:**

1. Невпевнених в собі, залежних від інших (більш сильних) особистостей.

2. Яскраво виражених екстравертів.

3. Не врівноважених, схильних до істерики людей.

4. Інтровертів, що мають напружені і не здорові стосунки з оточенням.

5. Виражених соціопатів, що не можуть пристосовуватися до колективів.

**17. Адаптивна брехня – це…**

1. Приховування фактів, які можуть знищити репутацію людини.

2. Ситуативне підлаштування під більш сильного комунікатора.

3. Брехня заради спасіння, навіть якщо оточення розуміє неправду.

4. Підступна позиція, коли одна зі сторін готується до зради або порушення угоди.

5. Відверта демагогія, брехня, що прикрита зарозумілими формулюваннями.

**18. Лояльність членів організації проявляється через…**

1. Відмову від будь-яких дій проти організації, керівництво, власників.

2. Бажання високих заробітків.

3. Вступ до профспілкової організації.

4. Згоду на наднормові роботи.

5. Бажання допрацювати до пенсії в цій організації.

**19. Що не стосується безпосередньо до японської моделі забезпечення лояльності колективу?**

1. Філософія великих заробітків.

2. Ідея пожиттєвого найму.

3. Горизонтальна професійна мобільність.

4. Філософія великої сім’ї.

5. Участь у корпоративах та спільний відпочинок.

**20. Що не можна віднести до зовнішніх загроз організації?**

1. Зміна економічної ситуації в країні

2. Мафіозні утворення та їх діяльність в даному регіоні.

3. Стихійні лиха.

4. «Організаційні» девіанти.

5. Корумповані чиновники та правоохоронці.

**21. Соціальні групи ризику - це…**

1. Категорії працюючих, які відносяться до загальносоціальних кластерів девіантів.

2. Усі «організаційні» девіанти.

3. Девіанти, що з’являються стихійно в погано керованих організаціях.

4. Категорії персоналу, які відносяться до нижчих соціальних прошарків.

5. Вихідці з соціально не благополучних родин.

**22. Поняття небезпечних категорій персоналу стосується…**

1. Тимчасових працівників, заробітчан, які не мають сталого зв’язку з організацією та місцевістю.

2. Людей з алкогольною залежністю, які відмовляються пройти лікування.

3. Осіб, що нещодавно звільнилися з місць позбавлення волі.

4. Співробітників, які не пройшли медичного огляду у поточному році.

5. Груп працівників, що можуть вчинити заборонену дію з більш високою вірогідністю, ніж пересічні члени організації.

**23. «Ситуативні» групи ризику в організації - це…**

1. Групи співробітників, що нехтують правилами техніки безпеки в ситуації авральних робіт.

2. Співробітники, що неадекватно себе поводять в умовах критичної ситуації.

3. Працівники, що перетворюються на «небезпечну категорію» осіб внаслідок помилок менеджменту або суттєвих недоліків самої організації.

4. Групи осіб, які відповідають аналогічним спільнотам девіантів у суспільстві.

5. Особи, які схильні до професійних захворювань і нехтують медичними оглядами.

**24. Яка підсистема безпеки організації орієнтована виключно на внутрішні загрози та ризики?**

1. Протипожежна.

2. Соціально-психологічна.

3. Інформаційна.

4. Економічно-фінансова.

5. Фізична.

**25. «Організаційні» девіанти – це…**

1. Співробітники, які свідомо та систематично порушують внутрішньо організаційні норми.

2. Згуртовані та добре організовані зграї розкрадачів майна та продукції підприємств.

3. Члени організації, які відрізняються непоступливим та впертим характером і можуть бути причиною внутрішніх конфліктів.

4. Особи, які зловживають алкоголем на робочому місці.

5. Співробітники, які ще не адаптувалися та можуть нести потенційну загрозу для організації.

**26. Індивіди з хімічним типом залежності – це…**

1. Особи, схильні до алкоголізму, наркоманії, токсикоманії.

2. Усі особи, що мають ознаки адиктивної поведінки.

3. Девіанти, які встановлені методом хімічного аналізу крові.

4. Ігромани, які отримують надзвичайне задоволення від самого процесу гри та ризику.

5. Особи з харчовим або сексуальним типом залежності.

**27. Що не можна віднести безпосередньо до наслідків хронічного стресу?**

1. Підвищений ризик помилки оператора.

2. Можливе захворювання шлунково-кишкового тракту.

3. Розвиток стану професійного вигорання.

4. Дратливість та підвищена конфліктність.

5. Недостатній рівень професійної майстерності.

**28. Стан аномії персоналу – це…**

1. Згуртованість персоналу на основі неформальних правил або кодексів поведінки.

2. Зниження дисципліни та особистої відповідальності через послаблення соціального контролю.

3. Поява в колективі групи осіб, що систематично вживають алкоголь.

4. Результат хронічного стресу, який проявляється у зниженні професійних кондицій співробітників.

5. Провідна форма професійного вигорання.

**29. Що не можна віднести до проявів білокомірцевої злочинності в організаціях?**

1. Злочинні групи розкрадачів, до складу яких входять представники топ-менеджменту.

2. Зловживання становищем провідних спеціалістів з метою незаконного збагачення.

3. Розробка та реалізація складних фінансових «схем», що дозволяють розкрадати кошти організації.

4. Корупційні дії посадових осіб у сфері управління.

5. Масові крадіжки коштів або матеріальних цінностей з офісів або складів компанії.

**30. Професійна невідповідність працівника стосовно його позиції в організації – це…**

1. Відсутність диплому або сертифікату щодо базової освіти.

2. Відсутність певних компетенцій, які вимагає та або інша професійна позиція.

3. Ситуація, коли особиста компетентність або суттєво нижча, або значно «вища» стосовно вимог професійної позиції.

4. Епізод, коли особа з високим рівнем компетентності переводиться через складну ситуацію в фірмі на не високу посаду.

5. Тимчасовий стан, що стосується осіб, які проходять процедуру адаптації в колективі.

**2. Аналітичне завдання**

Особи з нехімічним типом залежності в організаціях: типологія та основні загрози, що пов’язані з цими залежностями.

**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 «Кадри та безпека організацій»**

**ВАРІАНТ № 13**

**1. Тестові завдання**

**1. Що не можна вважати принципом організації кадрової безпеки в організації?**

1. Науковість.

2. Економічна доцільність.

3. Планування.

4. Вибірковість.

5. Системність.

**2. Що не належить до компетенції лінійних керівників середньої ланки управління?**

1. Звільнення працівників, що не виправдали довіри або скоїли крадіжку.

2. Розслідування надзвичайних пригод, які сталися за участю працівника з відділу або цеху.

3. Скринінг персоналу підрозділу.

4. Зауваження та усні догани тим працівникам, які порушують норми дисципліни або технологічні вимоги.

5. Подання рапортів вищим керівникам стосовно надзвичайних пригод і ролі підлеглих.

**3. Яка категорія осіб не становить безпосередньо об’єкт роботи з кадрової безпеки?**

1. Кандидати до вступу в організацію.

2. Особи під час проходження занять з техніки безпеки.

3. Групи осіб, що прийняті на випробувальний термін.

4. Особи, які проходять процедуру звільнення.

5. Основний персонал організації.

**4. Який метод посилення кадрової безпеки, як правило, застосовується на початку роботи з кандидатами в організацію?**

1. Стрес-інтерв’ю.

2. Поліграф-технологія.

3. Перехресний аналіз документів.

4. Спецперевірка.

5. Тестові випробування.

**5. Які негативні боки особистості не можна встановити або запідозрити шляхом під час бесіди з кандидатом у т.ч. засобами візуального контролю?**

1. Схильність до брехні, нещирість.

2. Серйозні проблеми з алкоголем або наркотиками.

3. Певні розлади особистості.

4. Неохайність, не вміння тримати соціальну дистанцію відповідно до ситуації.

5. Низький професійний рівень.

**6. Який з тестів можна використати для з’ясування компетентності кандидата?**

1. MMPI.

2. Тест Кеттела.

3. Тест Айзенка.

4. Тест Дворщенко.

5. Професійний тест.

**7. Що безпосередньо не належить до алгоритму встановлення режиму з метою підвищення кадрової безпеки?**

1. Розробка відповідної нормативної бази.

2. Доведення вимог до працівників.

3. Розробка системи преміювання.

4. Контроль за виконанням вимог режиму.

5. Санкції стосовно порушників режиму.

**8. Який з режимів є універсальним з точки зору охоплення персоналу?**

1. Режим обігу ділової документації.

2. Загальний режим.

3. Режим складського зберігання.

4. Режим доступу до інформації.

5. Обліку основних засобів або фондів.

**9. Який метод не можна віднести до напряму підсилення кадрової безпеки?**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Метод службових розслідувань.

3. Метод екстремального випробування.

4. Метод провокації.

5. Застосування тесту Роршарха.

**10. Метод провокації – це…**

1. Тест на чесність працівника.

2. Контакт з «таємним покупцем».

3. Створення екстремальних умов.

4. Негласне стеження.

5. Перевірка на детекторі брехні.

**11. Спецперевірка – це**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Підготовка та проведення стрес-інтерв’ю.

3. Збір даних щодо кандидата без його участі.

4. Використання поліграф-технології.

5. Покроковий алгоритм фільтрації кандидатів.

**12. До якого різновиду людей з розладами особистості можна віднести співробітника, який систематично порушує вимоги дисципліни, не виконує професійні завдання, схильний до різних девіацій, але може користуватися певною популярністю в колективі як «своя людина»?**

1. Шизоїд.

2. Нарцис.

3. Перфекціоніст.

4. Соціопат.

5. Параноїд.

**13. Що не є характерним для особистісного розладу, який є притаманний шизоїдам?**

1. Інтровертність.

2. Цілеспрямованість, бажання робити кар’єру.

3. Сухість у стосунках з людьми.

4. Бажання бути в центрі кампанії.

5. Відстороненість та напруженість у відносинах.

**14. Яка ознака не належить до кола характерних рис людей з розладами особистості?**

1. Конфліктність.

2. Ригідність.

3. Неформальне лідерство.

4. Незламність позиції.

5. Впевненість у своїй правоті.

**15. Кластер «А» у типології розладів особистості включає людей з наступними рисами:**

1. Невпевнених в собі, залежних від інших (більш сильних) особистостей.

2. Яскраво виражених екстравертів.

3. Не врівноважених, схильних до істерики людей.

4. Інтровертів, що мають напружені і не здорові стосунки з оточенням.

5. Виражених соціопатів, що не можуть пристосовуватися до колективів.

**16. Адаптивна брехня – це…**

1. Приховування фактів, які можуть знищити репутацію людини.

2. Ситуативне підлаштування під більш сильного комунікатора.

3. Брехня заради спасіння, навіть якщо оточення розуміє неправду.

4. Підступна позиція, коли одна зі сторін готується до зради або порушення угоди.

5. Відверта демагогія, брехня, що прикрита зарозумілими формулюваннями.

**17. Лояльність членів організації проявляється через…**

1. Відмову від будь-яких дій проти організації, керівництво, власників.

2. Бажання високих заробітків.

3. Вступ до профспілкової організації.

4. Згоду на наднормові роботи.

5. Бажання допрацювати до пенсії в цій організації.

**18. Що не стосується безпосередньо до японської моделі забезпечення лояльності колективу?**

1. Філософія великих заробітків.

2. Ідея пожиттєвого найму.

3. Горизонтальна професійна мобільність.

4. Філософія великої сім’ї.

5. Участь у корпоративах та спільний відпочинок.

**19. Що не можна віднести до зовнішніх загроз організації?**

1. Зміна економічної ситуації в країні

2. Мафіозні утворення та їх діяльність в даному регіоні.

3. Стихійні лиха.

4. «Організаційні» девіанти.

5. Корумповані чиновники та правоохоронці.

**20. Соціальні групи ризику - це…**

1. Категорії працюючих, які відносяться до загальносоціальних кластерів девіантів.

2. Усі «організаційні» девіанти.

3. Девіанти, що з’являються стихійно в погано керованих організаціях.

4. Категорії персоналу, які відносяться до нижчих соціальних прошарків.

5. Вихідці з соціально не благополучних родин.

**21. Поняття небезпечних категорій персоналу стосується…**

1. Тимчасових працівників, заробітчан, які не мають сталого зв’язку з організацією та місцевістю.

2. Людей з алкогольною залежністю, які відмовляються пройти лікування.

3. Осіб, що нещодавно звільнилися з місць позбавлення волі.

4. Співробітників, які не пройшли медичного огляду у поточному році.

5. Груп працівників, що можуть вчинити заборонену дію з більш високою вірогідністю, ніж пересічні члени організації.

**22. «Ситуативні» групи ризику в організації - це…**

1. Групи співробітників, що нехтують правилами техніки безпеки в ситуації авральних робіт.

2. Співробітники, що неадекватно себе поводять в умовах критичної ситуації.

3. Працівники, що перетворюються на «небезпечну категорію» осіб внаслідок помилок менеджменту або суттєвих недоліків самої організації.

4. Групи осіб, які відповідають аналогічним спільнотам девіантів у суспільстві.

5. Особи, які схильні до професійних захворювань і нехтують медичними оглядами.

**23. Яка підсистема безпеки організації орієнтована виключно на внутрішні загрози та ризики?**

1. Протипожежна.

2. Соціально-психологічна.

3. Інформаційна.

4. Економічно-фінансова.

5. Фізична.

**24. «Організаційні» девіанти – це…**

1. Співробітники, які свідомо та систематично порушують внутрішньо організаційні норми.

2. Згуртовані та добре організовані зграї розкрадачів майна та продукції підприємств.

3. Члени організації, які відрізняються непоступливим та впертим характером і можуть бути причиною внутрішніх конфліктів.

4. Особи, які зловживають алкоголем на робочому місці.

5. Співробітники, які ще не адаптувалися та можуть нести потенційну загрозу для організації.

**25. Індивіди з хімічним типом залежності – це…**

1. Особи, схильні до алкоголізму, наркоманії, токсикоманії.

2. Усі особи, що мають ознаки адиктивної поведінки.

3. Девіанти, які встановлені методом хімічного аналізу крові.

4. Ігромани, які отримують надзвичайне задоволення від самого процесу гри та ризику.

5. Особи з харчовим або сексуальним типом залежності.

**26. Що не можна віднести безпосередньо до наслідків хронічного стресу?**

1. Підвищений ризик помилки оператора.

2. Можливе захворювання шлунково-кишкового тракту.

3. Розвиток стану професійного вигорання.

4. Дратливість та підвищена конфліктність.

5. Недостатній рівень професійної майстерності.

**27. Стан аномії персоналу – це…**

1. Згуртованість персоналу на основі неформальних правил або кодексів поведінки.

2. Зниження дисципліни та особистої відповідальності через послаблення соціального контролю.

3. Поява в колективі групи осіб, що систематично вживають алкоголь.

4. Результат хронічного стресу, який проявляється у зниженні професійних кондицій співробітників.

5. Провідна форма професійного вигорання.

**28. Що не можна віднести до проявів білокомірцевої злочинності в організаціях?**

1. Злочинні групи розкрадачів, до складу яких входять представники топ-менеджменту.

2. Зловживання становищем провідних спеціалістів з метою незаконного збагачення.

3. Розробка та реалізація складних фінансових «схем», що дозволяють розкрадати кошти організації.

4. Корупційні дії посадових осіб у сфері управління.

5. Масові крадіжки коштів або матеріальних цінностей з офісів або складів компанії.

**29. Професійна невідповідність працівника стосовно його позиції в організації – це…**

1. Відсутність диплому або сертифікату щодо базової освіти.

2. Відсутність певних компетенцій, які вимагає та або інша професійна позиція.

3. Ситуація, коли особиста компетентність або суттєво нижча, або значно «вища» стосовно вимог професійної позиції.

4. Епізод, коли особа з високим рівнем компетентності переводиться через складну ситуацію в фірмі на не високу посаду.

5. Тимчасовий стан, що стосується осіб, які проходять процедуру адаптації в колективі.

**30. Яка із загроз, пов’язаних з кадровим складом, є найбільш нагальною для більшості державних установ?**

1. Можливе банкрутство.

2. Зменшення рівня соціально-психологічної безпеки.

3. Втрата довіри з боку громадянського суспільства.

4. Фінансові втрати бюджетних коштів.

5. Зниження рівня пожарної безпеки.

**2. Аналітичне завдання**

Особи з алкогольною залежністю в організаціях: поширеність, типологія ступеня залежності, дії адміністрації та кадрової служби стосовно відповідних персоналій.

**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 «Кадри та безпека організацій»**

**ВАРІАНТ № 14**

**1. Тестові завдання**

**1. Що не належить до компетенції лінійних керівників середньої ланки управління?**

1. Звільнення працівників, що не виправдали довіри або скоїли крадіжку.

2. Розслідування надзвичайних пригод, які сталися за участю працівника з відділу або цеху.

3. Скринінг персоналу підрозділу.

4. Зауваження та усні догани тим працівникам, які порушують норми дисципліни або технологічні вимоги.

5. Подання рапортів вищим керівникам стосовно надзвичайних пригод і ролі підлеглих.

**2. Яка категорія осіб не становить безпосередньо об’єкт роботи з кадрової безпеки?**

1. Кандидати до вступу в організацію.

2. Особи під час проходження занять з техніки безпеки.

3. Групи осіб, що прийняті на випробувальний термін.

4. Особи, які проходять процедуру звільнення.

5. Основний персонал організації.

**3. Який метод посилення кадрової безпеки, як правило, застосовується на початку роботи з кандидатами в організацію?**

1. Стрес-інтерв’ю.

2. Поліграф-технологія.

3. Перехресний аналіз документів.

4. Спецперевірка.

5. Тестові випробування.

**4. Які негативні боки особистості не можна встановити або запідозрити шляхом під час бесіди з кандидатом у т.ч. засобами візуального контролю?**

1. Схильність до брехні, нещирість.

2. Серйозні проблеми з алкоголем або наркотиками.

3. Певні розлади особистості.

4. Неохайність, не вміння тримати соціальну дистанцію відповідно до ситуації.

5. Низький професійний рівень.

**5. Який з тестів можна використати для з’ясування компетентності кандидата?**

1. MMPI.

2. Тест Кеттела.

3. Тест Айзенка.

4. Тест Дворщенко.

5. Професійний тест.

**6. Що безпосередньо не належить до алгоритму встановлення режиму з метою підвищення кадрової безпеки?**

1. Розробка відповідної нормативної бази.

2. Доведення вимог до працівників.

3. Розробка системи преміювання.

4. Контроль за виконанням вимог режиму.

5. Санкції стосовно порушників режиму.

**7. Який з режимів є універсальним з точки зору охоплення персоналу?**

1. Режим обігу ділової документації.

2. Загальний режим.

3. Режим складського зберігання.

4. Режим доступу до інформації.

5. Обліку основних засобів або фондів.

**8. Який метод не можна віднести до напряму підсилення кадрової безпеки?**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Метод службових розслідувань.

3. Метод екстремального випробування.

4. Метод провокації.

5. Застосування тесту Роршарха.

**9. Метод провокації – це…**

1. Тест на чесність працівника.

2. Контакт з «таємним покупцем».

3. Створення екстремальних умов.

4. Негласне стеження.

5. Перевірка на детекторі брехні.

**10. Спецперевірка – це**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Підготовка та проведення стрес-інтерв’ю.

3. Збір даних щодо кандидата без його участі.

4. Використання поліграф-технології.

5. Покроковий алгоритм фільтрації кандидатів.

**11. До якого різновиду людей з розладами особистості можна віднести співробітника, який систематично порушує вимоги дисципліни, не виконує професійні завдання, схильний до різних девіацій, але може користуватися певною популярністю в колективі як «своя людина»?**

1. Шизоїд.

2. Нарцис.

3. Перфекціоніст.

4. Соціопат.

5. Параноїд.

**12. Що не є характерним для особистісного розладу, який є притаманний шизоїдам?**

1. Інтровертність.

2. Цілеспрямованість, бажання робити кар’єру.

3. Сухість у стосунках з людьми.

4. Бажання бути в центрі кампанії.

5. Відстороненість та напруженість у відносинах.

**13. Яка ознака не належить до кола характерних рис людей з розладами особистості?**

1. Конфліктність.

2. Ригідність.

3. Неформальне лідерство.

4. Незламність позиції.

5. Впевненість у своїй правоті.

**14. Кластер «А» у типології розладів особистості включає людей з наступними рисами:**

1. Невпевнених в собі, залежних від інших (більш сильних) особистостей.

2. Яскраво виражених екстравертів.

3. Не врівноважених, схильних до істерики людей.

4. Інтровертів, що мають напружені і не здорові стосунки з оточенням.

5. Виражених соціопатів, що не можуть пристосовуватися до колективів.

**15. Адаптивна брехня – це…**

1. Приховування фактів, які можуть знищити репутацію людини.

2. Ситуативне підлаштування під більш сильного комунікатора.

3. Брехня заради спасіння, навіть якщо оточення розуміє неправду.

4. Підступна позиція, коли одна зі сторін готується до зради або порушення угоди.

5. Відверта демагогія, брехня, що прикрита зарозумілими формулюваннями.

**16. Лояльність членів організації проявляється через…**

1. Відмову від будь-яких дій проти організації, керівництво, власників.

2. Бажання високих заробітків.

3. Вступ до профспілкової організації.

4. Згоду на наднормові роботи.

5. Бажання допрацювати до пенсії в цій організації.

**17. Що не стосується безпосередньо до японської моделі забезпечення лояльності колективу?**

1. Філософія великих заробітків.

2. Ідея пожиттєвого найму.

3. Горизонтальна професійна мобільність.

4. Філософія великої сім’ї.

5. Участь у корпоративах та спільний відпочинок.

**18. Що не можна віднести до зовнішніх загроз організації?**

1. Зміна економічної ситуації в країні

2. Мафіозні утворення та їх діяльність в даному регіоні.

3. Стихійні лиха.

4. «Організаційні» девіанти.

5. Корумповані чиновники та правоохоронці.

**19. Соціальні групи ризику - це…**

1. Категорії працюючих, які відносяться до загальносоціальних кластерів девіантів.

2. Усі «організаційні» девіанти.

3. Девіанти, що з’являються стихійно в погано керованих організаціях.

4. Категорії персоналу, які відносяться до нижчих соціальних прошарків.

5. Вихідці з соціально не благополучних родин.

**20. Поняття небезпечних категорій персоналу стосується…**

1. Тимчасових працівників, заробітчан, які не мають сталого зв’язку з організацією та місцевістю.

2. Людей з алкогольною залежністю, які відмовляються пройти лікування.

3. Осіб, що нещодавно звільнилися з місць позбавлення волі.

4. Співробітників, які не пройшли медичного огляду у поточному році.

5. Груп працівників, що можуть вчинити заборонену дію з більш високою вірогідністю, ніж пересічні члени організації.

**21. «Ситуативні» групи ризику в організації - це…**

1. Групи співробітників, що нехтують правилами техніки безпеки в ситуації авральних робіт.

2. Співробітники, що неадекватно себе поводять в умовах критичної ситуації.

3. Працівники, що перетворюються на «небезпечну категорію» осіб внаслідок помилок менеджменту або суттєвих недоліків самої організації.

4. Групи осіб, які відповідають аналогічним спільнотам девіантів у суспільстві.

5. Особи, які схильні до професійних захворювань і нехтують медичними оглядами.

**22. Яка підсистема безпеки організації орієнтована виключно на внутрішні загрози та ризики?**

1. Протипожежна.

2. Соціально-психологічна.

3. Інформаційна.

4. Економічно-фінансова.

5. Фізична.

**23. «Організаційні» девіанти – це…**

1. Співробітники, які свідомо та систематично порушують внутрішньо організаційні норми.

2. Згуртовані та добре організовані зграї розкрадачів майна та продукції підприємств.

3. Члени організації, які відрізняються непоступливим та впертим характером і можуть бути причиною внутрішніх конфліктів.

4. Особи, які зловживають алкоголем на робочому місці.

5. Співробітники, які ще не адаптувалися та можуть нести потенційну загрозу для організації.

**24. Індивіди з хімічним типом залежності – це…**

1. Особи, схильні до алкоголізму, наркоманії, токсикоманії.

2. Усі особи, що мають ознаки адиктивної поведінки.

3. Девіанти, які встановлені методом хімічного аналізу крові.

4. Ігромани, які отримують надзвичайне задоволення від самого процесу гри та ризику.

5. Особи з харчовим або сексуальним типом залежності.

**25. Що не можна віднести безпосередньо до наслідків хронічного стресу?**

1. Підвищений ризик помилки оператора.

2. Можливе захворювання шлунково-кишкового тракту.

3. Розвиток стану професійного вигорання.

4. Дратливість та підвищена конфліктність.

5. Недостатній рівень професійної майстерності.

**26. Стан аномії персоналу – це…**

1. Згуртованість персоналу на основі неформальних правил або кодексів поведінки.

2. Зниження дисципліни та особистої відповідальності через послаблення соціального контролю.

3. Поява в колективі групи осіб, що систематично вживають алкоголь.

4. Результат хронічного стресу, який проявляється у зниженні професійних кондицій співробітників.

5. Провідна форма професійного вигорання.

**27. Що не можна віднести до проявів білокомірцевої злочинності в організаціях?**

1. Злочинні групи розкрадачів, до складу яких входять представники топ-менеджменту.

2. Зловживання становищем провідних спеціалістів з метою незаконного збагачення.

3. Розробка та реалізація складних фінансових «схем», що дозволяють розкрадати кошти організації.

4. Корупційні дії посадових осіб у сфері управління.

5. Масові крадіжки коштів або матеріальних цінностей з офісів або складів компанії.

**28. Професійна невідповідність працівника стосовно його позиції в організації – це…**

1. Відсутність диплому або сертифікату щодо базової освіти.

2. Відсутність певних компетенцій, які вимагає та або інша професійна позиція.

3. Ситуація, коли особиста компетентність або суттєво нижча, або значно «вища» стосовно вимог професійної позиції.

4. Епізод, коли особа з високим рівнем компетентності переводиться через складну ситуацію в фірмі на не високу посаду.

5. Тимчасовий стан, що стосується осіб, які проходять процедуру адаптації в колективі.

**29. Яка із загроз, пов’язаних з кадровим складом, є найбільш нагальною для більшості державних установ?**

1. Можливе банкрутство.

2. Зменшення рівня соціально-психологічної безпеки.

3. Втрата довіри з боку громадянського суспільства.

4. Фінансові втрати бюджетних коштів.

5. Зниження рівня пожарної безпеки.

**30. Що не можна вважати принципом організації кадрової безпеки в організації?**

1. Науковість.

2. Економічна доцільність.

3. Планування.

4. Вибірковість.

5. Системність.

**2. Аналітичне завдання**

Профілактика хронічного стресу, професійних деформацій та професійного вигоряння 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 «Кадри та безпека організацій»**

**ВАРІАНТ № 15**

**1. Тестові завдання**

**1. Яка категорія осіб не становить безпосередньо об’єкт роботи з кадрової безпеки?**

1. Кандидати до вступу в організацію.

2. Особи під час проходження занять з техніки безпеки.

3. Групи осіб, що прийняті на випробувальний термін.

4. Особи, які проходять процедуру звільнення.

5. Основний персонал організації.

**2. Який метод посилення кадрової безпеки, як правило, застосовується на початку роботи з кандидатами в організацію?**

1. Стрес-інтерв’ю.

2. Поліграф-технологія.

3. Перехресний аналіз документів.

4. Спецперевірка.

5. Тестові випробування.

**3. Які негативні боки особистості не можна встановити або запідозрити шляхом під час бесіди з кандидатом у т.ч. засобами візуального контролю?**

1. Схильність до брехні, нещирість.

2. Серйозні проблеми з алкоголем або наркотиками.

3. Певні розлади особистості.

4. Неохайність, не вміння тримати соціальну дистанцію відповідно до ситуації.

5. Низький професійний рівень.

**4. Який з тестів можна використати для з’ясування компетентності кандидата?**

1. MMPI.

2. Тест Кеттела.

3. Тест Айзенка.

4. Тест Дворщенко.

5. Професійний тест.

**5. Що безпосередньо не належить до алгоритму встановлення режиму з метою підвищення кадрової безпеки?**

1. Розробка відповідної нормативної бази.

2. Доведення вимог до працівників.

3. Розробка системи преміювання.

4. Контроль за виконанням вимог режиму.

5. Санкції стосовно порушників режиму.

**6. Який з режимів є універсальним з точки зору охоплення персоналу?**

1. Режим обігу ділової документації.

2. Загальний режим.

3. Режим складського зберігання.

4. Режим доступу до інформації.

5. Обліку основних засобів або фондів.

**7. Який метод не можна віднести до напряму підсилення кадрової безпеки?**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Метод службових розслідувань.

3. Метод екстремального випробування.

4. Метод провокації.

5. Застосування тесту Роршарха.

**8. Метод провокації – це…**

1. Тест на чесність працівника.

2. Контакт з «таємним покупцем».

3. Створення екстремальних умов.

4. Негласне стеження.

5. Перевірка на детекторі брехні.

**9. Спецперевірка – це**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Підготовка та проведення стрес-інтерв’ю.

3. Збір даних щодо кандидата без його участі.

4. Використання поліграф-технології.

5. Покроковий алгоритм фільтрації кандидатів.

**10. До якого різновиду людей з розладами особистості можна віднести співробітника, який систематично порушує вимоги дисципліни, не виконує професійні завдання, схильний до різних девіацій, але може користуватися певною популярністю в колективі як «своя людина»?**

1. Шизоїд.

2. Нарцис.

3. Перфекціоніст.

4. Соціопат.

5. Параноїд.

**11. Що не є характерним для особистісного розладу, який є притаманний шизоїдам?**

1. Інтровертність.

2. Цілеспрямованість, бажання робити кар’єру.

3. Сухість у стосунках з людьми.

4. Бажання бути в центрі кампанії.

5. Відстороненість та напруженість у відносинах.

**12. Яка ознака не належить до кола характерних рис людей з розладами особистості?**

1. Конфліктність.

2. Ригідність.

3. Неформальне лідерство.

4. Незламність позиції.

5. Впевненість у своїй правоті.

**13. Кластер «А» у типології розладів особистості включає людей з наступними рисами:**

1. Невпевнених в собі, залежних від інших (більш сильних) особистостей.

2. Яскраво виражених екстравертів.

3. Не врівноважених, схильних до істерики людей.

4. Інтровертів, що мають напружені і не здорові стосунки з оточенням.

5. Виражених соціопатів, що не можуть пристосовуватися до колективів.

**14. Адаптивна брехня – це…**

1. Приховування фактів, які можуть знищити репутацію людини.

2. Ситуативне підлаштування під більш сильного комунікатора.

3. Брехня заради спасіння, навіть якщо оточення розуміє неправду.

4. Підступна позиція, коли одна зі сторін готується до зради або порушення угоди.

5. Відверта демагогія, брехня, що прикрита зарозумілими формулюваннями.

**15. Лояльність членів організації проявляється через…**

1. Відмову від будь-яких дій проти організації, керівництво, власників.

2. Бажання високих заробітків.

3. Вступ до профспілкової організації.

4. Згоду на наднормові роботи.

5. Бажання допрацювати до пенсії в цій організації.

**16. Що не стосується безпосередньо до японської моделі забезпечення лояльності колективу?**

1. Філософія великих заробітків.

2. Ідея пожиттєвого найму.

3. Горизонтальна професійна мобільність.

4. Філософія великої сім’ї.

5. Участь у корпоративах та спільний відпочинок.

**17. Що не можна віднести до зовнішніх загроз організації?**

1. Зміна економічної ситуації в країні

2. Мафіозні утворення та їх діяльність в даному регіоні.

3. Стихійні лиха.

4. «Організаційні» девіанти.

5. Корумповані чиновники та правоохоронці.

**18. Соціальні групи ризику - це…**

1. Категорії працюючих, які відносяться до загальносоціальних кластерів девіантів.

2. Усі «організаційні» девіанти.

3. Девіанти, що з’являються стихійно в погано керованих організаціях.

4. Категорії персоналу, які відносяться до нижчих соціальних прошарків.

5. Вихідці з соціально не благополучних родин.

**19. Поняття небезпечних категорій персоналу стосується…**

1. Тимчасових працівників, заробітчан, які не мають сталого зв’язку з організацією та місцевістю.

2. Людей з алкогольною залежністю, які відмовляються пройти лікування.

3. Осіб, що нещодавно звільнилися з місць позбавлення волі.

4. Співробітників, які не пройшли медичного огляду у поточному році.

5. Груп працівників, що можуть вчинити заборонену дію з більш високою вірогідністю, ніж пересічні члени організації.

**20. «Ситуативні» групи ризику в організації - це…**

1. Групи співробітників, що нехтують правилами техніки безпеки в ситуації авральних робіт.

2. Співробітники, що неадекватно себе поводять в умовах критичної ситуації.

3. Працівники, що перетворюються на «небезпечну категорію» осіб внаслідок помилок менеджменту або суттєвих недоліків самої організації.

4. Групи осіб, які відповідають аналогічним спільнотам девіантів у суспільстві.

5. Особи, які схильні до професійних захворювань і нехтують медичними оглядами.

**21. Яка підсистема безпеки організації орієнтована виключно на внутрішні загрози та ризики?**

1. Протипожежна.

2. Соціально-психологічна.

3. Інформаційна.

4. Економічно-фінансова.

5. Фізична.

**22. «Організаційні» девіанти – це…**

1. Співробітники, які свідомо та систематично порушують внутрішньо організаційні норми.

2. Згуртовані та добре організовані зграї розкрадачів майна та продукції підприємств.

3. Члени організації, які відрізняються непоступливим та впертим характером і можуть бути причиною внутрішніх конфліктів.

4. Особи, які зловживають алкоголем на робочому місці.

5. Співробітники, які ще не адаптувалися та можуть нести потенційну загрозу для організації.

**23. Індивіди з хімічним типом залежності – це…**

1. Особи, схильні до алкоголізму, наркоманії, токсикоманії.

2. Усі особи, що мають ознаки адиктивної поведінки.

3. Девіанти, які встановлені методом хімічного аналізу крові.

4. Ігромани, які отримують надзвичайне задоволення від самого процесу гри та ризику.

5. Особи з харчовим або сексуальним типом залежності.

**24. Що не можна віднести безпосередньо до наслідків хронічного стресу?**

1. Підвищений ризик помилки оператора.

2. Можливе захворювання шлунково-кишкового тракту.

3. Розвиток стану професійного вигорання.

4. Дратливість та підвищена конфліктність.

5. Недостатній рівень професійної майстерності.

**25. Стан аномії персоналу – це…**

1. Згуртованість персоналу на основі неформальних правил або кодексів поведінки.

2. Зниження дисципліни та особистої відповідальності через послаблення соціального контролю.

3. Поява в колективі групи осіб, що систематично вживають алкоголь.

4. Результат хронічного стресу, який проявляється у зниженні професійних кондицій співробітників.

5. Провідна форма професійного вигорання.

**26. Що не можна віднести до проявів білокомірцевої злочинності в організаціях?**

1. Злочинні групи розкрадачів, до складу яких входять представники топ-менеджменту.

2. Зловживання становищем провідних спеціалістів з метою незаконного збагачення.

3. Розробка та реалізація складних фінансових «схем», що дозволяють розкрадати кошти організації.

4. Корупційні дії посадових осіб у сфері управління.

5. Масові крадіжки коштів або матеріальних цінностей з офісів або складів компанії.

**27. Професійна невідповідність працівника стосовно його позиції в організації – це…**

1. Відсутність диплому або сертифікату щодо базової освіти.

2. Відсутність певних компетенцій, які вимагає та або інша професійна позиція.

3. Ситуація, коли особиста компетентність або суттєво нижча, або значно «вища» стосовно вимог професійної позиції.

4. Епізод, коли особа з високим рівнем компетентності переводиться через складну ситуацію в фірмі на не високу посаду.

5. Тимчасовий стан, що стосується осіб, які проходять процедуру адаптації в колективі.

**28. Яка із загроз, пов’язаних з кадровим складом, є найбільш нагальною для більшості державних установ?**

1. Можливе банкрутство.

2. Зменшення рівня соціально-психологічної безпеки.

3. Втрата довіри з боку громадянського суспільства.

4. Фінансові втрати бюджетних коштів.

5. Зниження рівня пожарної безпеки.

**29. Що не можна вважати принципом організації кадрової безпеки в організації?**

1. Науковість.

2. Економічна доцільність.

3. Планування.

4. Вибірковість.

5. Системність.

**30. Що не належить до компетенції лінійних керівників середньої ланки управління?**

1. Звільнення працівників, що не виправдали довіри або скоїли крадіжку.

2. Розслідування надзвичайних пригод, які сталися за участю працівника з відділу або цеху.

3. Скринінг персоналу підрозділу.

4. Зауваження та усні догани тим працівникам, які порушують норми дисципліни або технологічні вимоги.

5. Подання рапортів вищим керівникам стосовно надзвичайних пригод і ролі підлеглих.

**2. Аналітичне завдання**

Розкрийте основні принципи управління кадровою безпекою.

**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 «Кадри та безпека організацій»**

**ВАРІАНТ № 16**

**1. Тестові завдання**

**1. Який метод посилення кадрової безпеки, як правило, застосовується на початку роботи з кандидатами в організацію?**

1. Стрес-інтерв’ю.

2. Поліграф-технологія.

3. Перехресний аналіз документів.

4. Спецперевірка.

5. Тестові випробування.

**2. Які негативні боки особистості не можна встановити або запідозрити шляхом під час бесіди з кандидатом у т.ч. засобами візуального контролю?**

1. Схильність до брехні, нещирість.

2. Серйозні проблеми з алкоголем або наркотиками.

3. Певні розлади особистості.

4. Неохайність, не вміння тримати соціальну дистанцію відповідно до ситуації.

5. Низький професійний рівень.

**3. Який з тестів можна використати для з’ясування компетентності кандидата?**

1. MMPI.

2. Тест Кеттела.

3. Тест Айзенка.

4. Тест Дворщенко.

5. Професійний тест.

**4. Що безпосередньо не належить до алгоритму встановлення режиму з метою підвищення кадрової безпеки?**

1. Розробка відповідної нормативної бази.

2. Доведення вимог до працівників.

3. Розробка системи преміювання.

4. Контроль за виконанням вимог режиму.

5. Санкції стосовно порушників режиму.

**5. Який з режимів є універсальним з точки зору охоплення персоналу?**

1. Режим обігу ділової документації.

2. Загальний режим.

3. Режим складського зберігання.

4. Режим доступу до інформації.

5. Обліку основних засобів або фондів.

**6. Який метод не можна віднести до напряму підсилення кадрової безпеки?**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Метод службових розслідувань.

3. Метод екстремального випробування.

4. Метод провокації.

5. Застосування тесту Роршарха.

**7. Метод провокації – це…**

1. Тест на чесність працівника.

2. Контакт з «таємним покупцем».

3. Створення екстремальних умов.

4. Негласне стеження.

5. Перевірка на детекторі брехні.

**8. Спецперевірка – це**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Підготовка та проведення стрес-інтерв’ю.

3. Збір даних щодо кандидата без його участі.

4. Використання поліграф-технології.

5. Покроковий алгоритм фільтрації кандидатів.

**9. До якого різновиду людей з розладами особистості можна віднести співробітника, який систематично порушує вимоги дисципліни, не виконує професійні завдання, схильний до різних девіацій, але може користуватися певною популярністю в колективі як «своя людина»?**

1. Шизоїд.

2. Нарцис.

3. Перфекціоніст.

4. Соціопат.

5. Параноїд.

**10. Що не є характерним для особистісного розладу, який є притаманний шизоїдам?**

1. Інтровертність.

2. Цілеспрямованість, бажання робити кар’єру.

3. Сухість у стосунках з людьми.

4. Бажання бути в центрі кампанії.

5. Відстороненість та напруженість у відносинах.

**11. Яка ознака не належить до кола характерних рис людей з розладами особистості?**

1. Конфліктність.

2. Ригідність.

3. Неформальне лідерство.

4. Незламність позиції.

5. Впевненість у своїй правоті.

**12. Кластер «А» у типології розладів особистості включає людей з наступними рисами:**

1. Невпевнених в собі, залежних від інших (більш сильних) особистостей.

2. Яскраво виражених екстравертів.

3. Не врівноважених, схильних до істерики людей.

4. Інтровертів, що мають напружені і не здорові стосунки з оточенням.

5. Виражених соціопатів, що не можуть пристосовуватися до колективів.

**13. Адаптивна брехня – це…**

1. Приховування фактів, які можуть знищити репутацію людини.

2. Ситуативне підлаштування під більш сильного комунікатора.

3. Брехня заради спасіння, навіть якщо оточення розуміє неправду.

4. Підступна позиція, коли одна зі сторін готується до зради або порушення угоди.

5. Відверта демагогія, брехня, що прикрита зарозумілими формулюваннями.

**14. Лояльність членів організації проявляється через…**

1. Відмову від будь-яких дій проти організації, керівництво, власників.

2. Бажання високих заробітків.

3. Вступ до профспілкової організації.

4. Згоду на наднормові роботи.

5. Бажання допрацювати до пенсії в цій організації.

**15. Що не стосується безпосередньо до японської моделі забезпечення лояльності колективу?**

1. Філософія великих заробітків.

2. Ідея пожиттєвого найму.

3. Горизонтальна професійна мобільність.

4. Філософія великої сім’ї.

5. Участь у корпоративах та спільний відпочинок.

**16. Що не можна віднести до зовнішніх загроз організації?**

1. Зміна економічної ситуації в країні

2. Мафіозні утворення та їх діяльність в даному регіоні.

3. Стихійні лиха.

4. «Організаційні» девіанти.

5. Корумповані чиновники та правоохоронці.

**17. Соціальні групи ризику - це…**

1. Категорії працюючих, які відносяться до загальносоціальних кластерів девіантів.

2. Усі «організаційні» девіанти.

3. Девіанти, що з’являються стихійно в погано керованих організаціях.

4. Категорії персоналу, які відносяться до нижчих соціальних прошарків.

5. Вихідці з соціально не благополучних родин.

**18. Поняття небезпечних категорій персоналу стосується…**

1. Тимчасових працівників, заробітчан, які не мають сталого зв’язку з організацією та місцевістю.

2. Людей з алкогольною залежністю, які відмовляються пройти лікування.

3. Осіб, що нещодавно звільнилися з місць позбавлення волі.

4. Співробітників, які не пройшли медичного огляду у поточному році.

5. Груп працівників, що можуть вчинити заборонену дію з більш високою вірогідністю, ніж пересічні члени організації.

**19. «Ситуативні» групи ризику в організації - це…**

1. Групи співробітників, що нехтують правилами техніки безпеки в ситуації авральних робіт.

2. Співробітники, що неадекватно себе поводять в умовах критичної ситуації.

3. Працівники, що перетворюються на «небезпечну категорію» осіб внаслідок помилок менеджменту або суттєвих недоліків самої організації.

4. Групи осіб, які відповідають аналогічним спільнотам девіантів у суспільстві.

5. Особи, які схильні до професійних захворювань і нехтують медичними оглядами.

**20. Яка підсистема безпеки організації орієнтована виключно на внутрішні загрози та ризики?**

1. Протипожежна.

2. Соціально-психологічна.

3. Інформаційна.

4. Економічно-фінансова.

5. Фізична.

**21. «Організаційні» девіанти – це…**

1. Співробітники, які свідомо та систематично порушують внутрішньо організаційні норми.

2. Згуртовані та добре організовані зграї розкрадачів майна та продукції підприємств.

3. Члени організації, які відрізняються непоступливим та впертим характером і можуть бути причиною внутрішніх конфліктів.

4. Особи, які зловживають алкоголем на робочому місці.

5. Співробітники, які ще не адаптувалися та можуть нести потенційну загрозу для організації.

**22. Індивіди з хімічним типом залежності – це…**

1. Особи, схильні до алкоголізму, наркоманії, токсикоманії.

2. Усі особи, що мають ознаки адиктивної поведінки.

3. Девіанти, які встановлені методом хімічного аналізу крові.

4. Ігромани, які отримують надзвичайне задоволення від самого процесу гри та ризику.

5. Особи з харчовим або сексуальним типом залежності.

**23. Що не можна віднести безпосередньо до наслідків хронічного стресу?**

1. Підвищений ризик помилки оператора.

2. Можливе захворювання шлунково-кишкового тракту.

3. Розвиток стану професійного вигорання.

4. Дратливість та підвищена конфліктність.

5. Недостатній рівень професійної майстерності.

**24. Стан аномії персоналу – це…**

1. Згуртованість персоналу на основі неформальних правил або кодексів поведінки.

2. Зниження дисципліни та особистої відповідальності через послаблення соціального контролю.

3. Поява в колективі групи осіб, що систематично вживають алкоголь.

4. Результат хронічного стресу, який проявляється у зниженні професійних кондицій співробітників.

5. Провідна форма професійного вигорання.

**25. Що не можна віднести до проявів білокомірцевої злочинності в організаціях?**

1. Злочинні групи розкрадачів, до складу яких входять представники топ-менеджменту.

2. Зловживання становищем провідних спеціалістів з метою незаконного збагачення.

3. Розробка та реалізація складних фінансових «схем», що дозволяють розкрадати кошти організації.

4. Корупційні дії посадових осіб у сфері управління.

5. Масові крадіжки коштів або матеріальних цінностей з офісів або складів компанії.

**26. Професійна невідповідність працівника стосовно його позиції в організації – це…**

1. Відсутність диплому або сертифікату щодо базової освіти.

2. Відсутність певних компетенцій, які вимагає та або інша професійна позиція.

3. Ситуація, коли особиста компетентність або суттєво нижча, або значно «вища» стосовно вимог професійної позиції.

4. Епізод, коли особа з високим рівнем компетентності переводиться через складну ситуацію в фірмі на не високу посаду.

5. Тимчасовий стан, що стосується осіб, які проходять процедуру адаптації в колективі.

**27. Яка із загроз, пов’язаних з кадровим складом, є найбільш нагальною для більшості державних установ?**

1. Можливе банкрутство.

2. Зменшення рівня соціально-психологічної безпеки.

3. Втрата довіри з боку громадянського суспільства.

4. Фінансові втрати бюджетних коштів.

5. Зниження рівня пожарної безпеки.

**28. Що не можна вважати принципом організації кадрової безпеки в організації?**

1. Науковість.

2. Економічна доцільність.

3. Планування.

4. Вибірковість.

5. Системність.

**29. Що не належить до компетенції лінійних керівників середньої ланки управління?**

1. Звільнення працівників, що не виправдали довіри або скоїли крадіжку.

2. Розслідування надзвичайних пригод, які сталися за участю працівника з відділу або цеху.

3. Скринінг персоналу підрозділу.

4. Зауваження та усні догани тим працівникам, які порушують норми дисципліни або технологічні вимоги.

5. Подання рапортів вищим керівникам стосовно надзвичайних пригод і ролі підлеглих.

**30. Яка категорія осіб не становить безпосередньо об’єкт роботи з кадрової безпеки?**

1. Кандидати до вступу в організацію.

2. Особи під час проходження занять з техніки безпеки.

3. Групи осіб, що прийняті на випробувальний термін.

4. Особи, які проходять процедуру звільнення.

5. Основний персонал організації.

**2. Аналітичне завдання**

Розкрийте поняття лояльності персоналу. Яку роль відіграє лояльність персоналу з точки зору управління кадровою безпекою?

**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 «Кадри та безпека організацій»**

**ВАРІАНТ № 17**

**1. Тестові завдання**

**1. Які негативні боки особистості не можна встановити або запідозрити шляхом під час бесіди з кандидатом у т.ч. засобами візуального контролю?**

1. Схильність до брехні, нещирість.

2. Серйозні проблеми з алкоголем або наркотиками.

3. Певні розлади особистості.

4. Неохайність, не вміння тримати соціальну дистанцію відповідно до ситуації.

5. Низький професійний рівень.

**2. Який з тестів можна використати для з’ясування компетентності кандидата?**

1. MMPI.

2. Тест Кеттела.

3. Тест Айзенка.

4. Тест Дворщенко.

5. Професійний тест.

**3. Що безпосередньо не належить до алгоритму встановлення режиму з метою підвищення кадрової безпеки?**

1. Розробка відповідної нормативної бази.

2. Доведення вимог до працівників.

3. Розробка системи преміювання.

4. Контроль за виконанням вимог режиму.

5. Санкції стосовно порушників режиму.

**4. Який з режимів є універсальним з точки зору охоплення персоналу?**

1. Режим обігу ділової документації.

2. Загальний режим.

3. Режим складського зберігання.

4. Режим доступу до інформації.

5. Обліку основних засобів або фондів.

**5. Який метод не можна віднести до напряму підсилення кадрової безпеки?**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Метод службових розслідувань.

3. Метод екстремального випробування.

4. Метод провокації.

5. Застосування тесту Роршарха.

**6. Метод провокації – це…**

1. Тест на чесність працівника.

2. Контакт з «таємним покупцем».

3. Створення екстремальних умов.

4. Негласне стеження.

5. Перевірка на детекторі брехні.

**7. Спецперевірка – це**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Підготовка та проведення стрес-інтерв’ю.

3. Збір даних щодо кандидата без його участі.

4. Використання поліграф-технології.

5. Покроковий алгоритм фільтрації кандидатів.

**8. До якого різновиду людей з розладами особистості можна віднести співробітника, який систематично порушує вимоги дисципліни, не виконує професійні завдання, схильний до різних девіацій, але може користуватися певною популярністю в колективі як «своя людина»?**

1. Шизоїд.

2. Нарцис.

3. Перфекціоніст.

4. Соціопат.

5. Параноїд.

**9. Що не є характерним для особистісного розладу, який є притаманний шизоїдам?**

1. Інтровертність.

2. Цілеспрямованість, бажання робити кар’єру.

3. Сухість у стосунках з людьми.

4. Бажання бути в центрі кампанії.

5. Відстороненість та напруженість у відносинах.

**10. Яка ознака не належить до кола характерних рис людей з розладами особистості?**

1. Конфліктність.

2. Ригідність.

3. Неформальне лідерство.

4. Незламність позиції.

5. Впевненість у своїй правоті.

**11. Кластер «А» у типології розладів особистості включає людей з наступними рисами:**

1. Невпевнених в собі, залежних від інших (більш сильних) особистостей.

2. Яскраво виражених екстравертів.

3. Не врівноважених, схильних до істерики людей.

4. Інтровертів, що мають напружені і не здорові стосунки з оточенням.

5. Виражених соціопатів, що не можуть пристосовуватися до колективів.

**12. Адаптивна брехня – це…**

1. Приховування фактів, які можуть знищити репутацію людини.

2. Ситуативне підлаштування під більш сильного комунікатора.

3. Брехня заради спасіння, навіть якщо оточення розуміє неправду.

4. Підступна позиція, коли одна зі сторін готується до зради або порушення угоди.

5. Відверта демагогія, брехня, що прикрита зарозумілими формулюваннями.

**13. Лояльність членів організації проявляється через…**

1. Відмову від будь-яких дій проти організації, керівництво, власників.

2. Бажання високих заробітків.

3. Вступ до профспілкової організації.

4. Згоду на наднормові роботи.

5. Бажання допрацювати до пенсії в цій організації.

**14. Що не стосується безпосередньо до японської моделі забезпечення лояльності колективу?**

1. Філософія великих заробітків.

2. Ідея пожиттєвого найму.

3. Горизонтальна професійна мобільність.

4. Філософія великої сім’ї.

5. Участь у корпоративах та спільний відпочинок.

**15. Що не можна віднести до зовнішніх загроз організації?**

1. Зміна економічної ситуації в країні

2. Мафіозні утворення та їх діяльність в даному регіоні.

3. Стихійні лиха.

4. «Організаційні» девіанти.

5. Корумповані чиновники та правоохоронці.

**16. Соціальні групи ризику - це…**

1. Категорії працюючих, які відносяться до загальносоціальних кластерів девіантів.

2. Усі «організаційні» девіанти.

3. Девіанти, що з’являються стихійно в погано керованих організаціях.

4. Категорії персоналу, які відносяться до нижчих соціальних прошарків.

5. Вихідці з соціально не благополучних родин.

**17. Поняття небезпечних категорій персоналу стосується…**

1. Тимчасових працівників, заробітчан, які не мають сталого зв’язку з організацією та місцевістю.

2. Людей з алкогольною залежністю, які відмовляються пройти лікування.

3. Осіб, що нещодавно звільнилися з місць позбавлення волі.

4. Співробітників, які не пройшли медичного огляду у поточному році.

5. Груп працівників, що можуть вчинити заборонену дію з більш високою вірогідністю, ніж пересічні члени організації.

**18. «Ситуативні» групи ризику в організації - це…**

1. Групи співробітників, що нехтують правилами техніки безпеки в ситуації авральних робіт.

2. Співробітники, що неадекватно себе поводять в умовах критичної ситуації.

3. Працівники, що перетворюються на «небезпечну категорію» осіб внаслідок помилок менеджменту або суттєвих недоліків самої організації.

4. Групи осіб, які відповідають аналогічним спільнотам девіантів у суспільстві.

5. Особи, які схильні до професійних захворювань і нехтують медичними оглядами.

**19. Яка підсистема безпеки організації орієнтована виключно на внутрішні загрози та ризики?**

1. Протипожежна.

2. Соціально-психологічна.

3. Інформаційна.

4. Економічно-фінансова.

5. Фізична.

**20. «Організаційні» девіанти – це…**

1. Співробітники, які свідомо та систематично порушують внутрішньо організаційні норми.

2. Згуртовані та добре організовані зграї розкрадачів майна та продукції підприємств.

3. Члени організації, які відрізняються непоступливим та впертим характером і можуть бути причиною внутрішніх конфліктів.

4. Особи, які зловживають алкоголем на робочому місці.

5. Співробітники, які ще не адаптувалися та можуть нести потенційну загрозу для організації.

**21. Індивіди з хімічним типом залежності – це…**

1. Особи, схильні до алкоголізму, наркоманії, токсикоманії.

2. Усі особи, що мають ознаки адиктивної поведінки.

3. Девіанти, які встановлені методом хімічного аналізу крові.

4. Ігромани, які отримують надзвичайне задоволення від самого процесу гри та ризику.

5. Особи з харчовим або сексуальним типом залежності.

**22. Що не можна віднести безпосередньо до наслідків хронічного стресу?**

1. Підвищений ризик помилки оператора.

2. Можливе захворювання шлунково-кишкового тракту.

3. Розвиток стану професійного вигорання.

4. Дратливість та підвищена конфліктність.

5. Недостатній рівень професійної майстерності.

**23. Стан аномії персоналу – це…**

1. Згуртованість персоналу на основі неформальних правил або кодексів поведінки.

2. Зниження дисципліни та особистої відповідальності через послаблення соціального контролю.

3. Поява в колективі групи осіб, що систематично вживають алкоголь.

4. Результат хронічного стресу, який проявляється у зниженні професійних кондицій співробітників.

5. Провідна форма професійного вигорання.

**24. Що не можна віднести до проявів білокомірцевої злочинності в організаціях?**

1. Злочинні групи розкрадачів, до складу яких входять представники топ-менеджменту.

2. Зловживання становищем провідних спеціалістів з метою незаконного збагачення.

3. Розробка та реалізація складних фінансових «схем», що дозволяють розкрадати кошти організації.

4. Корупційні дії посадових осіб у сфері управління.

5. Масові крадіжки коштів або матеріальних цінностей з офісів або складів компанії.

**25. Професійна невідповідність працівника стосовно його позиції в організації – це…**

1. Відсутність диплому або сертифікату щодо базової освіти.

2. Відсутність певних компетенцій, які вимагає та або інша професійна позиція.

3. Ситуація, коли особиста компетентність або суттєво нижча, або значно «вища» стосовно вимог професійної позиції.

4. Епізод, коли особа з високим рівнем компетентності переводиться через складну ситуацію в фірмі на не високу посаду.

5. Тимчасовий стан, що стосується осіб, які проходять процедуру адаптації в колективі.

**26. Яка із загроз, пов’язаних з кадровим складом, є найбільш нагальною для більшості державних установ?**

1. Можливе банкрутство.

2. Зменшення рівня соціально-психологічної безпеки.

3. Втрата довіри з боку громадянського суспільства.

4. Фінансові втрати бюджетних коштів.

5. Зниження рівня пожарної безпеки.

**27. Що не можна вважати принципом організації кадрової безпеки в організації?**

1. Науковість.

2. Економічна доцільність.

3. Планування.

4. Вибірковість.

5. Системність.

**28. Що не належить до компетенції лінійних керівників середньої ланки управління?**

1. Звільнення працівників, що не виправдали довіри або скоїли крадіжку.

2. Розслідування надзвичайних пригод, які сталися за участю працівника з відділу або цеху.

3. Скринінг персоналу підрозділу.

4. Зауваження та усні догани тим працівникам, які порушують норми дисципліни або технологічні вимоги.

5. Подання рапортів вищим керівникам стосовно надзвичайних пригод і ролі підлеглих.

**29. Яка категорія осіб не становить безпосередньо об’єкт роботи з кадрової безпеки?**

1. Кандидати до вступу в організацію.

2. Особи під час проходження занять з техніки безпеки.

3. Групи осіб, що прийняті на випробувальний термін.

4. Особи, які проходять процедуру звільнення.

5. Основний персонал організації.

**30. Який метод посилення кадрової безпеки, як правило, застосовується на початку роботи з кандидатами в організацію?**

1. Стрес-інтерв’ю.

2. Поліграф-технологія.

3. Перехресний аналіз документів.

4. Спецперевірка.

5. Тестові випробування.

**2. Аналітичне завдання**

Дайте опис суб’єктів управління кадровою безпекою та розкрийте їх основні функції.

**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 «Кадри та безпека організацій»**

**ВАРІАНТ № 18**

**1. Тестові завдання**

**1. Який з тестів можна використати для з’ясування компетентності кандидата?**

1. MMPI.

2. Тест Кеттела.

3. Тест Айзенка.

4. Тест Дворщенко.

5. Професійний тест.

**2. Що безпосередньо не належить до алгоритму встановлення режиму з метою підвищення кадрової безпеки?**

1. Розробка відповідної нормативної бази.

2. Доведення вимог до працівників.

3. Розробка системи преміювання.

4. Контроль за виконанням вимог режиму.

5. Санкції стосовно порушників режиму.

**3. Який з режимів є універсальним з точки зору охоплення персоналу?**

1. Режим обігу ділової документації.

2. Загальний режим.

3. Режим складського зберігання.

4. Режим доступу до інформації.

5. Обліку основних засобів або фондів.

**4. Який метод не можна віднести до напряму підсилення кадрової безпеки?**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Метод службових розслідувань.

3. Метод екстремального випробування.

4. Метод провокації.

5. Застосування тесту Роршарха.

**5. Метод провокації – це…**

1. Тест на чесність працівника.

2. Контакт з «таємним покупцем».

3. Створення екстремальних умов.

4. Негласне стеження.

5. Перевірка на детекторі брехні.

**6. Спецперевірка – це**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Підготовка та проведення стрес-інтерв’ю.

3. Збір даних щодо кандидата без його участі.

4. Використання поліграф-технології.

5. Покроковий алгоритм фільтрації кандидатів.

**7. До якого різновиду людей з розладами особистості можна віднести співробітника, який систематично порушує вимоги дисципліни, не виконує професійні завдання, схильний до різних девіацій, але може користуватися певною популярністю в колективі як «своя людина»?**

1. Шизоїд.

2. Нарцис.

3. Перфекціоніст.

4. Соціопат.

5. Параноїд.

**8. Що не є характерним для особистісного розладу, який є притаманний шизоїдам?**

1. Інтровертність.

2. Цілеспрямованість, бажання робити кар’єру.

3. Сухість у стосунках з людьми.

4. Бажання бути в центрі кампанії.

5. Відстороненість та напруженість у відносинах.

**9. Яка ознака не належить до кола характерних рис людей з розладами особистості?**

1. Конфліктність.

2. Ригідність.

3. Неформальне лідерство.

4. Незламність позиції.

5. Впевненість у своїй правоті.

**10. Кластер «А» у типології розладів особистості включає людей з наступними рисами:**

1. Невпевнених в собі, залежних від інших (більш сильних) особистостей.

2. Яскраво виражених екстравертів.

3. Не врівноважених, схильних до істерики людей.

4. Інтровертів, що мають напружені і не здорові стосунки з оточенням.

5. Виражених соціопатів, що не можуть пристосовуватися до колективів.

**11. Адаптивна брехня – це…**

1. Приховування фактів, які можуть знищити репутацію людини.

2. Ситуативне підлаштування під більш сильного комунікатора.

3. Брехня заради спасіння, навіть якщо оточення розуміє неправду.

4. Підступна позиція, коли одна зі сторін готується до зради або порушення угоди.

5. Відверта демагогія, брехня, що прикрита зарозумілими формулюваннями.

**12. Лояльність членів організації проявляється через…**

1. Відмову від будь-яких дій проти організації, керівництво, власників.

2. Бажання високих заробітків.

3. Вступ до профспілкової організації.

4. Згоду на наднормові роботи.

5. Бажання допрацювати до пенсії в цій організації.

**13. Що не стосується безпосередньо до японської моделі забезпечення лояльності колективу?**

1. Філософія великих заробітків.

2. Ідея пожиттєвого найму.

3. Горизонтальна професійна мобільність.

4. Філософія великої сім’ї.

5. Участь у корпоративах та спільний відпочинок.

**14. Що не можна віднести до зовнішніх загроз організації?**

1. Зміна економічної ситуації в країні

2. Мафіозні утворення та їх діяльність в даному регіоні.

3. Стихійні лиха.

4. «Організаційні» девіанти.

5. Корумповані чиновники та правоохоронці.

**15. Соціальні групи ризику - це…**

1. Категорії працюючих, які відносяться до загальносоціальних кластерів девіантів.

2. Усі «організаційні» девіанти.

3. Девіанти, що з’являються стихійно в погано керованих організаціях.

4. Категорії персоналу, які відносяться до нижчих соціальних прошарків.

5. Вихідці з соціально не благополучних родин.

**16. Поняття небезпечних категорій персоналу стосується…**

1. Тимчасових працівників, заробітчан, які не мають сталого зв’язку з організацією та місцевістю.

2. Людей з алкогольною залежністю, які відмовляються пройти лікування.

3. Осіб, що нещодавно звільнилися з місць позбавлення волі.

4. Співробітників, які не пройшли медичного огляду у поточному році.

5. Груп працівників, що можуть вчинити заборонену дію з більш високою вірогідністю, ніж пересічні члени організації.

**17. «Ситуативні» групи ризику в організації - це…**

1. Групи співробітників, що нехтують правилами техніки безпеки в ситуації авральних робіт.

2. Співробітники, що неадекватно себе поводять в умовах критичної ситуації.

3. Працівники, що перетворюються на «небезпечну категорію» осіб внаслідок помилок менеджменту або суттєвих недоліків самої організації.

4. Групи осіб, які відповідають аналогічним спільнотам девіантів у суспільстві.

5. Особи, які схильні до професійних захворювань і нехтують медичними оглядами.

**18. Яка підсистема безпеки організації орієнтована виключно на внутрішні загрози та ризики?**

1. Протипожежна.

2. Соціально-психологічна.

3. Інформаційна.

4. Економічно-фінансова.

5. Фізична.

**19. «Організаційні» девіанти – це…**

1. Співробітники, які свідомо та систематично порушують внутрішньо організаційні норми.

2. Згуртовані та добре організовані зграї розкрадачів майна та продукції підприємств.

3. Члени організації, які відрізняються непоступливим та впертим характером і можуть бути причиною внутрішніх конфліктів.

4. Особи, які зловживають алкоголем на робочому місці.

5. Співробітники, які ще не адаптувалися та можуть нести потенційну загрозу для організації.

**20. Індивіди з хімічним типом залежності – це…**

1. Особи, схильні до алкоголізму, наркоманії, токсикоманії.

2. Усі особи, що мають ознаки адиктивної поведінки.

3. Девіанти, які встановлені методом хімічного аналізу крові.

4. Ігромани, які отримують надзвичайне задоволення від самого процесу гри та ризику.

5. Особи з харчовим або сексуальним типом залежності.

**21. Що не можна віднести безпосередньо до наслідків хронічного стресу?**

1. Підвищений ризик помилки оператора.

2. Можливе захворювання шлунково-кишкового тракту.

3. Розвиток стану професійного вигорання.

4. Дратливість та підвищена конфліктність.

5. Недостатній рівень професійної майстерності.

**22. Стан аномії персоналу – це…**

1. Згуртованість персоналу на основі неформальних правил або кодексів поведінки.

2. Зниження дисципліни та особистої відповідальності через послаблення соціального контролю.

3. Поява в колективі групи осіб, що систематично вживають алкоголь.

4. Результат хронічного стресу, який проявляється у зниженні професійних кондицій співробітників.

5. Провідна форма професійного вигорання.

**23. Що не можна віднести до проявів білокомірцевої злочинності в організаціях?**

1. Злочинні групи розкрадачів, до складу яких входять представники топ-менеджменту.

2. Зловживання становищем провідних спеціалістів з метою незаконного збагачення.

3. Розробка та реалізація складних фінансових «схем», що дозволяють розкрадати кошти організації.

4. Корупційні дії посадових осіб у сфері управління.

5. Масові крадіжки коштів або матеріальних цінностей з офісів або складів компанії.

**24. Професійна невідповідність працівника стосовно його позиції в організації – це…**

1. Відсутність диплому або сертифікату щодо базової освіти.

2. Відсутність певних компетенцій, які вимагає та або інша професійна позиція.

3. Ситуація, коли особиста компетентність або суттєво нижча, або значно «вища» стосовно вимог професійної позиції.

4. Епізод, коли особа з високим рівнем компетентності переводиться через складну ситуацію в фірмі на не високу посаду.

5. Тимчасовий стан, що стосується осіб, які проходять процедуру адаптації в колективі.

**25. Яка із загроз, пов’язаних з кадровим складом, є найбільш нагальною для більшості державних установ?**

1. Можливе банкрутство.

2. Зменшення рівня соціально-психологічної безпеки.

3. Втрата довіри з боку громадянського суспільства.

4. Фінансові втрати бюджетних коштів.

5. Зниження рівня пожарної безпеки.

**26. Що не можна вважати принципом організації кадрової безпеки в організації?**

1. Науковість.

2. Економічна доцільність.

3. Планування.

4. Вибірковість.

5. Системність.

**27. Що не належить до компетенції лінійних керівників середньої ланки управління?**

1. Звільнення працівників, що не виправдали довіри або скоїли крадіжку.

2. Розслідування надзвичайних пригод, які сталися за участю працівника з відділу або цеху.

3. Скринінг персоналу підрозділу.

4. Зауваження та усні догани тим працівникам, які порушують норми дисципліни або технологічні вимоги.

5. Подання рапортів вищим керівникам стосовно надзвичайних пригод і ролі підлеглих.

**28. Яка категорія осіб не становить безпосередньо об’єкт роботи з кадрової безпеки?**

1. Кандидати до вступу в організацію.

2. Особи під час проходження занять з техніки безпеки.

3. Групи осіб, що прийняті на випробувальний термін.

4. Особи, які проходять процедуру звільнення.

5. Основний персонал організації.

**29. Який метод посилення кадрової безпеки, як правило, застосовується на початку роботи з кандидатами в організацію?**

1. Стрес-інтерв’ю.

2. Поліграф-технологія.

3. Перехресний аналіз документів.

4. Спецперевірка.

5. Тестові випробування.

**30. Які негативні боки особистості не можна встановити або запідозрити шляхом під час бесіди з кандидатом у т.ч. засобами візуального контролю?**

1. Схильність до брехні, нещирість.

2. Серйозні проблеми з алкоголем або наркотиками.

3. Певні розлади особистості.

4. Неохайність, не вміння тримати соціальну дистанцію відповідно до ситуації.

5. Низький професійний рівень.

**2. Аналітичне завдання**

Опишіть японську та американську моделі забезпечення лояльності персоналу з точки зору її переваг та обмежень.

**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 «Кадри та безпека організацій»**

**ВАРІАНТ № 19**

**1. Тестові завдання**

**1. Що безпосередньо не належить до алгоритму встановлення режиму з метою підвищення кадрової безпеки?**

1. Розробка відповідної нормативної бази.

2. Доведення вимог до працівників.

3. Розробка системи преміювання.

4. Контроль за виконанням вимог режиму.

5. Санкції стосовно порушників режиму.

**2. Який з режимів є універсальним з точки зору охоплення персоналу?**

1. Режим обігу ділової документації.

2. Загальний режим.

3. Режим складського зберігання.

4. Режим доступу до інформації.

5. Обліку основних засобів або фондів.

**3. Який метод не можна віднести до напряму підсилення кадрової безпеки?**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Метод службових розслідувань.

3. Метод екстремального випробування.

4. Метод провокації.

5. Застосування тесту Роршарха.

**4. Метод провокації – це…**

1. Тест на чесність працівника.

2. Контакт з «таємним покупцем».

3. Створення екстремальних умов.

4. Негласне стеження.

5. Перевірка на детекторі брехні.

**5. Спецперевірка – це**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Підготовка та проведення стрес-інтерв’ю.

3. Збір даних щодо кандидата без його участі.

4. Використання поліграф-технології.

5. Покроковий алгоритм фільтрації кандидатів.

**6. До якого різновиду людей з розладами особистості можна віднести співробітника, який систематично порушує вимоги дисципліни, не виконує професійні завдання, схильний до різних девіацій, але може користуватися певною популярністю в колективі як «своя людина»?**

1. Шизоїд.

2. Нарцис.

3. Перфекціоніст.

4. Соціопат.

5. Параноїд.

**7. Що не є характерним для особистісного розладу, який є притаманний шизоїдам?**

1. Інтровертність.

2. Цілеспрямованість, бажання робити кар’єру.

3. Сухість у стосунках з людьми.

4. Бажання бути в центрі кампанії.

5. Відстороненість та напруженість у відносинах.

**8. Яка ознака не належить до кола характерних рис людей з розладами особистості?**

1. Конфліктність.

2. Ригідність.

3. Неформальне лідерство.

4. Незламність позиції.

5. Впевненість у своїй правоті.

**9. Кластер «А» у типології розладів особистості включає людей з наступними рисами:**

1. Невпевнених в собі, залежних від інших (більш сильних) особистостей.

2. Яскраво виражених екстравертів.

3. Не врівноважених, схильних до істерики людей.

4. Інтровертів, що мають напружені і не здорові стосунки з оточенням.

5. Виражених соціопатів, що не можуть пристосовуватися до колективів.

**10. Адаптивна брехня – це…**

1. Приховування фактів, які можуть знищити репутацію людини.

2. Ситуативне підлаштування під більш сильного комунікатора.

3. Брехня заради спасіння, навіть якщо оточення розуміє неправду.

4. Підступна позиція, коли одна зі сторін готується до зради або порушення угоди.

5. Відверта демагогія, брехня, що прикрита зарозумілими формулюваннями.

**11. Лояльність членів організації проявляється через…**

1. Відмову від будь-яких дій проти організації, керівництво, власників.

2. Бажання високих заробітків.

3. Вступ до профспілкової організації.

4. Згоду на наднормові роботи.

5. Бажання допрацювати до пенсії в цій організації.

**12. Що не стосується безпосередньо до японської моделі забезпечення лояльності колективу?**

1. Філософія великих заробітків.

2. Ідея пожиттєвого найму.

3. Горизонтальна професійна мобільність.

4. Філософія великої сім’ї.

5. Участь у корпоративах та спільний відпочинок.

**13. Що не можна віднести до зовнішніх загроз організації?**

1. Зміна економічної ситуації в країні

2. Мафіозні утворення та їх діяльність в даному регіоні.

3. Стихійні лиха.

4. «Організаційні» девіанти.

5. Корумповані чиновники та правоохоронці.

**14. Соціальні групи ризику - це…**

1. Категорії працюючих, які відносяться до загальносоціальних кластерів девіантів.

2. Усі «організаційні» девіанти.

3. Девіанти, що з’являються стихійно в погано керованих організаціях.

4. Категорії персоналу, які відносяться до нижчих соціальних прошарків.

5. Вихідці з соціально не благополучних родин.

**15. Поняття небезпечних категорій персоналу стосується…**

1. Тимчасових працівників, заробітчан, які не мають сталого зв’язку з організацією та місцевістю.

2. Людей з алкогольною залежністю, які відмовляються пройти лікування.

3. Осіб, що нещодавно звільнилися з місць позбавлення волі.

4. Співробітників, які не пройшли медичного огляду у поточному році.

5. Груп працівників, що можуть вчинити заборонену дію з більш високою вірогідністю, ніж пересічні члени організації.

**16. «Ситуативні» групи ризику в організації - це…**

1. Групи співробітників, що нехтують правилами техніки безпеки в ситуації авральних робіт.

2. Співробітники, що неадекватно себе поводять в умовах критичної ситуації.

3. Працівники, що перетворюються на «небезпечну категорію» осіб внаслідок помилок менеджменту або суттєвих недоліків самої організації.

4. Групи осіб, які відповідають аналогічним спільнотам девіантів у суспільстві.

5. Особи, які схильні до професійних захворювань і нехтують медичними оглядами.

**17. Яка підсистема безпеки організації орієнтована виключно на внутрішні загрози та ризики?**

1. Протипожежна.

2. Соціально-психологічна.

3. Інформаційна.

4. Економічно-фінансова.

5. Фізична.

**18. «Організаційні» девіанти – це…**

1. Співробітники, які свідомо та систематично порушують внутрішньо організаційні норми.

2. Згуртовані та добре організовані зграї розкрадачів майна та продукції підприємств.

3. Члени організації, які відрізняються непоступливим та впертим характером і можуть бути причиною внутрішніх конфліктів.

4. Особи, які зловживають алкоголем на робочому місці.

5. Співробітники, які ще не адаптувалися та можуть нести потенційну загрозу для організації.

**19. Індивіди з хімічним типом залежності – це…**

1. Особи, схильні до алкоголізму, наркоманії, токсикоманії.

2. Усі особи, що мають ознаки адиктивної поведінки.

3. Девіанти, які встановлені методом хімічного аналізу крові.

4. Ігромани, які отримують надзвичайне задоволення від самого процесу гри та ризику.

5. Особи з харчовим або сексуальним типом залежності.

**20. Що не можна віднести безпосередньо до наслідків хронічного стресу?**

1. Підвищений ризик помилки оператора.

2. Можливе захворювання шлунково-кишкового тракту.

3. Розвиток стану професійного вигорання.

4. Дратливість та підвищена конфліктність.

5. Недостатній рівень професійної майстерності.

**21. Стан аномії персоналу – це…**

1. Згуртованість персоналу на основі неформальних правил або кодексів поведінки.

2. Зниження дисципліни та особистої відповідальності через послаблення соціального контролю.

3. Поява в колективі групи осіб, що систематично вживають алкоголь.

4. Результат хронічного стресу, який проявляється у зниженні професійних кондицій співробітників.

5. Провідна форма професійного вигорання.

**22. Що не можна віднести до проявів білокомірцевої злочинності в організаціях?**

1. Злочинні групи розкрадачів, до складу яких входять представники топ-менеджменту.

2. Зловживання становищем провідних спеціалістів з метою незаконного збагачення.

3. Розробка та реалізація складних фінансових «схем», що дозволяють розкрадати кошти організації.

4. Корупційні дії посадових осіб у сфері управління.

5. Масові крадіжки коштів або матеріальних цінностей з офісів або складів компанії.

**23. Професійна невідповідність працівника стосовно його позиції в організації – це…**

1. Відсутність диплому або сертифікату щодо базової освіти.

2. Відсутність певних компетенцій, які вимагає та або інша професійна позиція.

3. Ситуація, коли особиста компетентність або суттєво нижча, або значно «вища» стосовно вимог професійної позиції.

4. Епізод, коли особа з високим рівнем компетентності переводиться через складну ситуацію в фірмі на не високу посаду.

5. Тимчасовий стан, що стосується осіб, які проходять процедуру адаптації в колективі.

**24. Яка із загроз, пов’язаних з кадровим складом, є найбільш нагальною для більшості державних установ?**

1. Можливе банкрутство.

2. Зменшення рівня соціально-психологічної безпеки.

3. Втрата довіри з боку громадянського суспільства.

4. Фінансові втрати бюджетних коштів.

5. Зниження рівня пожарної безпеки.

**25. Що не можна вважати принципом організації кадрової безпеки в організації?**

1. Науковість.

2. Економічна доцільність.

3. Планування.

4. Вибірковість.

5. Системність.

**26. Що не належить до компетенції лінійних керівників середньої ланки управління?**

1. Звільнення працівників, що не виправдали довіри або скоїли крадіжку.

2. Розслідування надзвичайних пригод, які сталися за участю працівника з відділу або цеху.

3. Скринінг персоналу підрозділу.

4. Зауваження та усні догани тим працівникам, які порушують норми дисципліни або технологічні вимоги.

5. Подання рапортів вищим керівникам стосовно надзвичайних пригод і ролі підлеглих.

**27. Яка категорія осіб не становить безпосередньо об’єкт роботи з кадрової безпеки?**

1. Кандидати до вступу в організацію.

2. Особи під час проходження занять з техніки безпеки.

3. Групи осіб, що прийняті на випробувальний термін.

4. Особи, які проходять процедуру звільнення.

5. Основний персонал організації.

**28. Який метод посилення кадрової безпеки, як правило, застосовується на початку роботи з кандидатами в організацію?**

1. Стрес-інтерв’ю.

2. Поліграф-технологія.

3. Перехресний аналіз документів.

4. Спецперевірка.

5. Тестові випробування.

**29. Які негативні боки особистості не можна встановити або запідозрити шляхом під час бесіди з кандидатом у т.ч. засобами візуального контролю?**

1. Схильність до брехні, нещирість.

2. Серйозні проблеми з алкоголем або наркотиками.

3. Певні розлади особистості.

4. Неохайність, не вміння тримати соціальну дистанцію відповідно до ситуації.

5. Низький професійний рівень.

**30. Який з тестів можна використати для з’ясування компетентності кандидата?**

1. MMPI.

2. Тест Кеттела.

3. Тест Айзенка.

4. Тест Дворщенко.

5. Професійний тест.

**2. Аналітичне завдання**

Визначте цілі та форми скринінгу персоналу в контексті кадрової безпеки.

**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 «Кадри та безпека організацій»**

**ВАРІАНТ № 20**

**1. Тестові завдання**

**1. Який з режимів є універсальним з точки зору охоплення персоналу?**

1. Режим обігу ділової документації.

2. Загальний режим.

3. Режим складського зберігання.

4. Режим доступу до інформації.

5. Обліку основних засобів або фондів.

**2. Який метод не можна віднести до напряму підсилення кадрової безпеки?**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Метод службових розслідувань.

3. Метод екстремального випробування.

4. Метод провокації.

5. Застосування тесту Роршарха.

**3. Метод провокації – це…**

1. Тест на чесність працівника.

2. Контакт з «таємним покупцем».

3. Створення екстремальних умов.

4. Негласне стеження.

5. Перевірка на детекторі брехні.

**4. Спецперевірка – це**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Підготовка та проведення стрес-інтерв’ю.

3. Збір даних щодо кандидата без його участі.

4. Використання поліграф-технології.

5. Покроковий алгоритм фільтрації кандидатів.

**5. До якого різновиду людей з розладами особистості можна віднести співробітника, який систематично порушує вимоги дисципліни, не виконує професійні завдання, схильний до різних девіацій, але може користуватися певною популярністю в колективі як «своя людина»?**

1. Шизоїд.

2. Нарцис.

3. Перфекціоніст.

4. Соціопат.

5. Параноїд.

**6. Що не є характерним для особистісного розладу, який є притаманний шизоїдам?**

1. Інтровертність.

2. Цілеспрямованість, бажання робити кар’єру.

3. Сухість у стосунках з людьми.

4. Бажання бути в центрі кампанії.

5. Відстороненість та напруженість у відносинах.

**7. Яка ознака не належить до кола характерних рис людей з розладами особистості?**

1. Конфліктність.

2. Ригідність.

3. Неформальне лідерство.

4. Незламність позиції.

5. Впевненість у своїй правоті.

**8. Кластер «А» у типології розладів особистості включає людей з наступними рисами:**

1. Невпевнених в собі, залежних від інших (більш сильних) особистостей.

2. Яскраво виражених екстравертів.

3. Не врівноважених, схильних до істерики людей.

4. Інтровертів, що мають напружені і не здорові стосунки з оточенням.

5. Виражених соціопатів, що не можуть пристосовуватися до колективів.

**9. Адаптивна брехня – це…**

1. Приховування фактів, які можуть знищити репутацію людини.

2. Ситуативне підлаштування під більш сильного комунікатора.

3. Брехня заради спасіння, навіть якщо оточення розуміє неправду.

4. Підступна позиція, коли одна зі сторін готується до зради або порушення угоди.

5. Відверта демагогія, брехня, що прикрита зарозумілими формулюваннями.

**10. Лояльність членів організації проявляється через…**

1. Відмову від будь-яких дій проти організації, керівництво, власників.

2. Бажання високих заробітків.

3. Вступ до профспілкової організації.

4. Згоду на наднормові роботи.

5. Бажання допрацювати до пенсії в цій організації.

**11. Що не стосується безпосередньо до японської моделі забезпечення лояльності колективу?**

1. Філософія великих заробітків.

2. Ідея пожиттєвого найму.

3. Горизонтальна професійна мобільність.

4. Філософія великої сім’ї.

5. Участь у корпоративах та спільний відпочинок.

**12. Що не можна віднести до зовнішніх загроз організації?**

1. Зміна економічної ситуації в країні

2. Мафіозні утворення та їх діяльність в даному регіоні.

3. Стихійні лиха.

4. «Організаційні» девіанти.

5. Корумповані чиновники та правоохоронці.

**13. Соціальні групи ризику - це…**

1. Категорії працюючих, які відносяться до загальносоціальних кластерів девіантів.

2. Усі «організаційні» девіанти.

3. Девіанти, що з’являються стихійно в погано керованих організаціях.

4. Категорії персоналу, які відносяться до нижчих соціальних прошарків.

5. Вихідці з соціально не благополучних родин.

**14. Поняття небезпечних категорій персоналу стосується…**

1. Тимчасових працівників, заробітчан, які не мають сталого зв’язку з організацією та місцевістю.

2. Людей з алкогольною залежністю, які відмовляються пройти лікування.

3. Осіб, що нещодавно звільнилися з місць позбавлення волі.

4. Співробітників, які не пройшли медичного огляду у поточному році.

5. Груп працівників, що можуть вчинити заборонену дію з більш високою вірогідністю, ніж пересічні члени організації.

**15. «Ситуативні» групи ризику в організації - це…**

1. Групи співробітників, що нехтують правилами техніки безпеки в ситуації авральних робіт.

2. Співробітники, що неадекватно себе поводять в умовах критичної ситуації.

3. Працівники, що перетворюються на «небезпечну категорію» осіб внаслідок помилок менеджменту або суттєвих недоліків самої організації.

4. Групи осіб, які відповідають аналогічним спільнотам девіантів у суспільстві.

5. Особи, які схильні до професійних захворювань і нехтують медичними оглядами.

**16. Яка підсистема безпеки організації орієнтована виключно на внутрішні загрози та ризики?**

1. Протипожежна.

2. Соціально-психологічна.

3. Інформаційна.

4. Економічно-фінансова.

5. Фізична.

**17. «Організаційні» девіанти – це…**

1. Співробітники, які свідомо та систематично порушують внутрішньо організаційні норми.

2. Згуртовані та добре організовані зграї розкрадачів майна та продукції підприємств.

3. Члени організації, які відрізняються непоступливим та впертим характером і можуть бути причиною внутрішніх конфліктів.

4. Особи, які зловживають алкоголем на робочому місці.

5. Співробітники, які ще не адаптувалися та можуть нести потенційну загрозу для організації.

**18. Індивіди з хімічним типом залежності – це…**

1. Особи, схильні до алкоголізму, наркоманії, токсикоманії.

2. Усі особи, що мають ознаки адиктивної поведінки.

3. Девіанти, які встановлені методом хімічного аналізу крові.

4. Ігромани, які отримують надзвичайне задоволення від самого процесу гри та ризику.

5. Особи з харчовим або сексуальним типом залежності.

**19. Що не можна віднести безпосередньо до наслідків хронічного стресу?**

1. Підвищений ризик помилки оператора.

2. Можливе захворювання шлунково-кишкового тракту.

3. Розвиток стану професійного вигорання.

4. Дратливість та підвищена конфліктність.

5. Недостатній рівень професійної майстерності.

**20. Стан аномії персоналу – це…**

1. Згуртованість персоналу на основі неформальних правил або кодексів поведінки.

2. Зниження дисципліни та особистої відповідальності через послаблення соціального контролю.

3. Поява в колективі групи осіб, що систематично вживають алкоголь.

4. Результат хронічного стресу, який проявляється у зниженні професійних кондицій співробітників.

5. Провідна форма професійного вигорання.

**21. Що не можна віднести до проявів білокомірцевої злочинності в організаціях?**

1. Злочинні групи розкрадачів, до складу яких входять представники топ-менеджменту.

2. Зловживання становищем провідних спеціалістів з метою незаконного збагачення.

3. Розробка та реалізація складних фінансових «схем», що дозволяють розкрадати кошти організації.

4. Корупційні дії посадових осіб у сфері управління.

5. Масові крадіжки коштів або матеріальних цінностей з офісів або складів компанії.

**22. Професійна невідповідність працівника стосовно його позиції в організації – це…**

1. Відсутність диплому або сертифікату щодо базової освіти.

2. Відсутність певних компетенцій, які вимагає та або інша професійна позиція.

3. Ситуація, коли особиста компетентність або суттєво нижча, або значно «вища» стосовно вимог професійної позиції.

4. Епізод, коли особа з високим рівнем компетентності переводиться через складну ситуацію в фірмі на не високу посаду.

5. Тимчасовий стан, що стосується осіб, які проходять процедуру адаптації в колективі.

**23. Яка із загроз, пов’язаних з кадровим складом, є найбільш нагальною для більшості державних установ?**

1. Можливе банкрутство.

2. Зменшення рівня соціально-психологічної безпеки.

3. Втрата довіри з боку громадянського суспільства.

4. Фінансові втрати бюджетних коштів.

5. Зниження рівня пожарної безпеки.

**24. Що не можна вважати принципом організації кадрової безпеки в організації?**

1. Науковість.

2. Економічна доцільність.

3. Планування.

4. Вибірковість.

5. Системність.

**25. Що не належить до компетенції лінійних керівників середньої ланки управління?**

1. Звільнення працівників, що не виправдали довіри або скоїли крадіжку.

2. Розслідування надзвичайних пригод, які сталися за участю працівника з відділу або цеху.

3. Скринінг персоналу підрозділу.

4. Зауваження та усні догани тим працівникам, які порушують норми дисципліни або технологічні вимоги.

5. Подання рапортів вищим керівникам стосовно надзвичайних пригод і ролі підлеглих.

**26. Яка категорія осіб не становить безпосередньо об’єкт роботи з кадрової безпеки?**

1. Кандидати до вступу в організацію.

2. Особи під час проходження занять з техніки безпеки.

3. Групи осіб, що прийняті на випробувальний термін.

4. Особи, які проходять процедуру звільнення.

5. Основний персонал організації.

**27. Який метод посилення кадрової безпеки, як правило, застосовується на початку роботи з кандидатами в організацію?**

1. Стрес-інтерв’ю.

2. Поліграф-технологія.

3. Перехресний аналіз документів.

4. Спецперевірка.

5. Тестові випробування.

**28. Які негативні боки особистості не можна встановити або запідозрити шляхом під час бесіди з кандидатом у т.ч. засобами візуального контролю?**

1. Схильність до брехні, нещирість.

2. Серйозні проблеми з алкоголем або наркотиками.

3. Певні розлади особистості.

4. Неохайність, не вміння тримати соціальну дистанцію відповідно до ситуації.

5. Низький професійний рівень.

**29. Який з тестів можна використати для з’ясування компетентності кандидата?**

1. MMPI.

2. Тест Кеттела.

3. Тест Айзенка.

4. Тест Дворщенко.

5. Професійний тест.

**30. Що безпосередньо не належить до алгоритму встановлення режиму з метою підвищення кадрової безпеки?**

1. Розробка відповідної нормативної бази.

2. Доведення вимог до працівників.

3. Розробка системи преміювання.

4. Контроль за виконанням вимог режиму.

5. Санкції стосовно порушників режиму.

**2. Аналітичне завдання**

Опишіть алгоритм добору персоналу за критеріями кадрової безпеки.

**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 «Кадри та безпека організацій»**

**ВАРІАНТ № 21**

**1. Тестові завдання**

**1. Який метод не можна віднести до напряму підсилення кадрової безпеки?**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Метод службових розслідувань.

3. Метод екстремального випробування.

4. Метод провокації.

5. Застосування тесту Роршарха.

**2. Метод провокації – це…**

1. Тест на чесність працівника.

2. Контакт з «таємним покупцем».

3. Створення екстремальних умов.

4. Негласне стеження.

5. Перевірка на детекторі брехні.

**3. Спецперевірка – це**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Підготовка та проведення стрес-інтерв’ю.

3. Збір даних щодо кандидата без його участі.

4. Використання поліграф-технології.

5. Покроковий алгоритм фільтрації кандидатів.

**4. До якого різновиду людей з розладами особистості можна віднести співробітника, який систематично порушує вимоги дисципліни, не виконує професійні завдання, схильний до різних девіацій, але може користуватися певною популярністю в колективі як «своя людина»?**

1. Шизоїд.

2. Нарцис.

3. Перфекціоніст.

4. Соціопат.

5. Параноїд.

**5. Що не є характерним для особистісного розладу, який є притаманний шизоїдам?**

1. Інтровертність.

2. Цілеспрямованість, бажання робити кар’єру.

3. Сухість у стосунках з людьми.

4. Бажання бути в центрі кампанії.

5. Відстороненість та напруженість у відносинах.

**6. Яка ознака не належить до кола характерних рис людей з розладами особистості?**

1. Конфліктність.

2. Ригідність.

3. Неформальне лідерство.

4. Незламність позиції.

5. Впевненість у своїй правоті.

**7. Кластер «А» у типології розладів особистості включає людей з наступними рисами:**

1. Невпевнених в собі, залежних від інших (більш сильних) особистостей.

2. Яскраво виражених екстравертів.

3. Не врівноважених, схильних до істерики людей.

4. Інтровертів, що мають напружені і не здорові стосунки з оточенням.

5. Виражених соціопатів, що не можуть пристосовуватися до колективів.

**8. Адаптивна брехня – це…**

1. Приховування фактів, які можуть знищити репутацію людини.

2. Ситуативне підлаштування під більш сильного комунікатора.

3. Брехня заради спасіння, навіть якщо оточення розуміє неправду.

4. Підступна позиція, коли одна зі сторін готується до зради або порушення угоди.

5. Відверта демагогія, брехня, що прикрита зарозумілими формулюваннями.

**9. Лояльність членів організації проявляється через…**

1. Відмову від будь-яких дій проти організації, керівництво, власників.

2. Бажання високих заробітків.

3. Вступ до профспілкової організації.

4. Згоду на наднормові роботи.

5. Бажання допрацювати до пенсії в цій організації.

**10. Що не стосується безпосередньо до японської моделі забезпечення лояльності колективу?**

1. Філософія великих заробітків.

2. Ідея пожиттєвого найму.

3. Горизонтальна професійна мобільність.

4. Філософія великої сім’ї.

5. Участь у корпоративах та спільний відпочинок.

**11. Що не можна віднести до зовнішніх загроз організації?**

1. Зміна економічної ситуації в країні

2. Мафіозні утворення та їх діяльність в даному регіоні.

3. Стихійні лиха.

4. «Організаційні» девіанти.

5. Корумповані чиновники та правоохоронці.

**12. Соціальні групи ризику - це…**

1. Категорії працюючих, які відносяться до загальносоціальних кластерів девіантів.

2. Усі «організаційні» девіанти.

3. Девіанти, що з’являються стихійно в погано керованих організаціях.

4. Категорії персоналу, які відносяться до нижчих соціальних прошарків.

5. Вихідці з соціально не благополучних родин.

**13. Поняття небезпечних категорій персоналу стосується…**

1. Тимчасових працівників, заробітчан, які не мають сталого зв’язку з організацією та місцевістю.

2. Людей з алкогольною залежністю, які відмовляються пройти лікування.

3. Осіб, що нещодавно звільнилися з місць позбавлення волі.

4. Співробітників, які не пройшли медичного огляду у поточному році.

5. Груп працівників, що можуть вчинити заборонену дію з більш високою вірогідністю, ніж пересічні члени організації.

**14. «Ситуативні» групи ризику в організації - це…**

1. Групи співробітників, що нехтують правилами техніки безпеки в ситуації авральних робіт.

2. Співробітники, що неадекватно себе поводять в умовах критичної ситуації.

3. Працівники, що перетворюються на «небезпечну категорію» осіб внаслідок помилок менеджменту або суттєвих недоліків самої організації.

4. Групи осіб, які відповідають аналогічним спільнотам девіантів у суспільстві.

5. Особи, які схильні до професійних захворювань і нехтують медичними оглядами.

**15. Яка підсистема безпеки організації орієнтована виключно на внутрішні загрози та ризики?**

1. Протипожежна.

2. Соціально-психологічна.

3. Інформаційна.

4. Економічно-фінансова.

5. Фізична.

**16. «Організаційні» девіанти – це…**

1. Співробітники, які свідомо та систематично порушують внутрішньо організаційні норми.

2. Згуртовані та добре організовані зграї розкрадачів майна та продукції підприємств.

3. Члени організації, які відрізняються непоступливим та впертим характером і можуть бути причиною внутрішніх конфліктів.

4. Особи, які зловживають алкоголем на робочому місці.

5. Співробітники, які ще не адаптувалися та можуть нести потенційну загрозу для організації.

**17. Індивіди з хімічним типом залежності – це…**

1. Особи, схильні до алкоголізму, наркоманії, токсикоманії.

2. Усі особи, що мають ознаки адиктивної поведінки.

3. Девіанти, які встановлені методом хімічного аналізу крові.

4. Ігромани, які отримують надзвичайне задоволення від самого процесу гри та ризику.

5. Особи з харчовим або сексуальним типом залежності.

**18. Що не можна віднести безпосередньо до наслідків хронічного стресу?**

1. Підвищений ризик помилки оператора.

2. Можливе захворювання шлунково-кишкового тракту.

3. Розвиток стану професійного вигорання.

4. Дратливість та підвищена конфліктність.

5. Недостатній рівень професійної майстерності.

**19. Стан аномії персоналу – це…**

1. Згуртованість персоналу на основі неформальних правил або кодексів поведінки.

2. Зниження дисципліни та особистої відповідальності через послаблення соціального контролю.

3. Поява в колективі групи осіб, що систематично вживають алкоголь.

4. Результат хронічного стресу, який проявляється у зниженні професійних кондицій співробітників.

5. Провідна форма професійного вигорання.

**20. Що не можна віднести до проявів білокомірцевої злочинності в організаціях?**

1. Злочинні групи розкрадачів, до складу яких входять представники топ-менеджменту.

2. Зловживання становищем провідних спеціалістів з метою незаконного збагачення.

3. Розробка та реалізація складних фінансових «схем», що дозволяють розкрадати кошти організації.

4. Корупційні дії посадових осіб у сфері управління.

5. Масові крадіжки коштів або матеріальних цінностей з офісів або складів компанії.

**21. Професійна невідповідність працівника стосовно його позиції в організації – це…**

1. Відсутність диплому або сертифікату щодо базової освіти.

2. Відсутність певних компетенцій, які вимагає та або інша професійна позиція.

3. Ситуація, коли особиста компетентність або суттєво нижча, або значно «вища» стосовно вимог професійної позиції.

4. Епізод, коли особа з високим рівнем компетентності переводиться через складну ситуацію в фірмі на не високу посаду.

5. Тимчасовий стан, що стосується осіб, які проходять процедуру адаптації в колективі.

**22. Яка із загроз, пов’язаних з кадровим складом, є найбільш нагальною для більшості державних установ?**

1. Можливе банкрутство.

2. Зменшення рівня соціально-психологічної безпеки.

3. Втрата довіри з боку громадянського суспільства.

4. Фінансові втрати бюджетних коштів.

5. Зниження рівня пожарної безпеки.

**23. Що не можна вважати принципом організації кадрової безпеки в організації?**

1. Науковість.

2. Економічна доцільність.

3. Планування.

4. Вибірковість.

5. Системність.

**24. Що не належить до компетенції лінійних керівників середньої ланки управління?**

1. Звільнення працівників, що не виправдали довіри або скоїли крадіжку.

2. Розслідування надзвичайних пригод, які сталися за участю працівника з відділу або цеху.

3. Скринінг персоналу підрозділу.

4. Зауваження та усні догани тим працівникам, які порушують норми дисципліни або технологічні вимоги.

5. Подання рапортів вищим керівникам стосовно надзвичайних пригод і ролі підлеглих.

**25. Яка категорія осіб не становить безпосередньо об’єкт роботи з кадрової безпеки?**

1. Кандидати до вступу в організацію.

2. Особи під час проходження занять з техніки безпеки.

3. Групи осіб, що прийняті на випробувальний термін.

4. Особи, які проходять процедуру звільнення.

5. Основний персонал організації.

**26. Який метод посилення кадрової безпеки, як правило, застосовується на початку роботи з кандидатами в організацію?**

1. Стрес-інтерв’ю.

2. Поліграф-технологія.

3. Перехресний аналіз документів.

4. Спецперевірка.

5. Тестові випробування.

**27. Які негативні боки особистості не можна встановити або запідозрити шляхом під час бесіди з кандидатом у т.ч. засобами візуального контролю?**

1. Схильність до брехні, нещирість.

2. Серйозні проблеми з алкоголем або наркотиками.

3. Певні розлади особистості.

4. Неохайність, не вміння тримати соціальну дистанцію відповідно до ситуації.

5. Низький професійний рівень.

**28. Який з тестів можна використати для з’ясування компетентності кандидата?**

1. MMPI.

2. Тест Кеттела.

3. Тест Айзенка.

4. Тест Дворщенко.

5. Професійний тест.

**29. Що безпосередньо не належить до алгоритму встановлення режиму з метою підвищення кадрової безпеки?**

1. Розробка відповідної нормативної бази.

2. Доведення вимог до працівників.

3. Розробка системи преміювання.

4. Контроль за виконанням вимог режиму.

5. Санкції стосовно порушників режиму.

**30. Який з режимів є універсальним з точки зору охоплення персоналу?**

1. Режим обігу ділової документації.

2. Загальний режим.

3. Режим складського зберігання.

4. Режим доступу до інформації.

5. Обліку основних засобів або фондів.

**2. Аналітичне завдання**

Дайте опис небезпек та ризиків, що пов’язані з існуванням в організації співробітників у стані хронічного стресу. Деталізуйте опис стосовно різних категорій працівників: топ-менеджерів, менеджерів середньої ланки, спеціалістів, операторів тощо.

**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 «Кадри та безпека організацій»**

**ВАРІАНТ № 22**

**1. Тестові завдання**

**1. Метод провокації – це…**

1. Тест на чесність працівника.

2. Контакт з «таємним покупцем».

3. Створення екстремальних умов.

4. Негласне стеження.

5. Перевірка на детекторі брехні.

**2. Спецперевірка – це**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Підготовка та проведення стрес-інтерв’ю.

3. Збір даних щодо кандидата без його участі.

4. Використання поліграф-технології.

5. Покроковий алгоритм фільтрації кандидатів.

**3. До якого різновиду людей з розладами особистості можна віднести співробітника, який систематично порушує вимоги дисципліни, не виконує професійні завдання, схильний до різних девіацій, але може користуватися певною популярністю в колективі як «своя людина»?**

1. Шизоїд.

2. Нарцис.

3. Перфекціоніст.

4. Соціопат.

5. Параноїд.

**4. Що не є характерним для особистісного розладу, який є притаманний шизоїдам?**

1. Інтровертність.

2. Цілеспрямованість, бажання робити кар’єру.

3. Сухість у стосунках з людьми.

4. Бажання бути в центрі кампанії.

5. Відстороненість та напруженість у відносинах.

**5. Яка ознака не належить до кола характерних рис людей з розладами особистості?**

1. Конфліктність.

2. Ригідність.

3. Неформальне лідерство.

4. Незламність позиції.

5. Впевненість у своїй правоті.

**6. Кластер «А» у типології розладів особистості включає людей з наступними рисами:**

1. Невпевнених в собі, залежних від інших (більш сильних) особистостей.

2. Яскраво виражених екстравертів.

3. Не врівноважених, схильних до істерики людей.

4. Інтровертів, що мають напружені і не здорові стосунки з оточенням.

5. Виражених соціопатів, що не можуть пристосовуватися до колективів.

**7. Адаптивна брехня – це…**

1. Приховування фактів, які можуть знищити репутацію людини.

2. Ситуативне підлаштування під більш сильного комунікатора.

3. Брехня заради спасіння, навіть якщо оточення розуміє неправду.

4. Підступна позиція, коли одна зі сторін готується до зради або порушення угоди.

5. Відверта демагогія, брехня, що прикрита зарозумілими формулюваннями.

**8. Лояльність членів організації проявляється через…**

1. Відмову від будь-яких дій проти організації, керівництво, власників.

2. Бажання високих заробітків.

3. Вступ до профспілкової організації.

4. Згоду на наднормові роботи.

5. Бажання допрацювати до пенсії в цій організації.

**9. Що не стосується безпосередньо до японської моделі забезпечення лояльності колективу?**

1. Філософія великих заробітків.

2. Ідея пожиттєвого найму.

3. Горизонтальна професійна мобільність.

4. Філософія великої сім’ї.

5. Участь у корпоративах та спільний відпочинок.

**10. Що не можна віднести до зовнішніх загроз організації?**

1. Зміна економічної ситуації в країні

2. Мафіозні утворення та їх діяльність в даному регіоні.

3. Стихійні лиха.

4. «Організаційні» девіанти.

5. Корумповані чиновники та правоохоронці.

**11. Соціальні групи ризику - це…**

1. Категорії працюючих, які відносяться до загальносоціальних кластерів девіантів.

2. Усі «організаційні» девіанти.

3. Девіанти, що з’являються стихійно в погано керованих організаціях.

4. Категорії персоналу, які відносяться до нижчих соціальних прошарків.

5. Вихідці з соціально не благополучних родин.

**12. Поняття небезпечних категорій персоналу стосується…**

1. Тимчасових працівників, заробітчан, які не мають сталого зв’язку з організацією та місцевістю.

2. Людей з алкогольною залежністю, які відмовляються пройти лікування.

3. Осіб, що нещодавно звільнилися з місць позбавлення волі.

4. Співробітників, які не пройшли медичного огляду у поточному році.

5. Груп працівників, що можуть вчинити заборонену дію з більш високою вірогідністю, ніж пересічні члени організації.

**13. «Ситуативні» групи ризику в організації - це…**

1. Групи співробітників, що нехтують правилами техніки безпеки в ситуації авральних робіт.

2. Співробітники, що неадекватно себе поводять в умовах критичної ситуації.

3. Працівники, що перетворюються на «небезпечну категорію» осіб внаслідок помилок менеджменту або суттєвих недоліків самої організації.

4. Групи осіб, які відповідають аналогічним спільнотам девіантів у суспільстві.

5. Особи, які схильні до професійних захворювань і нехтують медичними оглядами.

**14. Яка підсистема безпеки організації орієнтована виключно на внутрішні загрози та ризики?**

1. Протипожежна.

2. Соціально-психологічна.

3. Інформаційна.

4. Економічно-фінансова.

5. Фізична.

**15. «Організаційні» девіанти – це…**

1. Співробітники, які свідомо та систематично порушують внутрішньо організаційні норми.

2. Згуртовані та добре організовані зграї розкрадачів майна та продукції підприємств.

3. Члени організації, які відрізняються непоступливим та впертим характером і можуть бути причиною внутрішніх конфліктів.

4. Особи, які зловживають алкоголем на робочому місці.

5. Співробітники, які ще не адаптувалися та можуть нести потенційну загрозу для організації.

**16. Індивіди з хімічним типом залежності – це…**

1. Особи, схильні до алкоголізму, наркоманії, токсикоманії.

2. Усі особи, що мають ознаки адиктивної поведінки.

3. Девіанти, які встановлені методом хімічного аналізу крові.

4. Ігромани, які отримують надзвичайне задоволення від самого процесу гри та ризику.

5. Особи з харчовим або сексуальним типом залежності.

**17. Що не можна віднести безпосередньо до наслідків хронічного стресу?**

1. Підвищений ризик помилки оператора.

2. Можливе захворювання шлунково-кишкового тракту.

3. Розвиток стану професійного вигорання.

4. Дратливість та підвищена конфліктність.

5. Недостатній рівень професійної майстерності.

**18. Стан аномії персоналу – це…**

1. Згуртованість персоналу на основі неформальних правил або кодексів поведінки.

2. Зниження дисципліни та особистої відповідальності через послаблення соціального контролю.

3. Поява в колективі групи осіб, що систематично вживають алкоголь.

4. Результат хронічного стресу, який проявляється у зниженні професійних кондицій співробітників.

5. Провідна форма професійного вигорання.

**19. Що не можна віднести до проявів білокомірцевої злочинності в організаціях?**

1. Злочинні групи розкрадачів, до складу яких входять представники топ-менеджменту.

2. Зловживання становищем провідних спеціалістів з метою незаконного збагачення.

3. Розробка та реалізація складних фінансових «схем», що дозволяють розкрадати кошти організації.

4. Корупційні дії посадових осіб у сфері управління.

5. Масові крадіжки коштів або матеріальних цінностей з офісів або складів компанії.

**20. Професійна невідповідність працівника стосовно його позиції в організації – це…**

1. Відсутність диплому або сертифікату щодо базової освіти.

2. Відсутність певних компетенцій, які вимагає та або інша професійна позиція.

3. Ситуація, коли особиста компетентність або суттєво нижча, або значно «вища» стосовно вимог професійної позиції.

4. Епізод, коли особа з високим рівнем компетентності переводиться через складну ситуацію в фірмі на не високу посаду.

5. Тимчасовий стан, що стосується осіб, які проходять процедуру адаптації в колективі.

**21. Яка із загроз, пов’язаних з кадровим складом, є найбільш нагальною для більшості державних установ?**

1. Можливе банкрутство.

2. Зменшення рівня соціально-психологічної безпеки.

3. Втрата довіри з боку громадянського суспільства.

4. Фінансові втрати бюджетних коштів.

5. Зниження рівня пожарної безпеки.

**22. Що не можна вважати принципом організації кадрової безпеки в організації?**

1. Науковість.

2. Економічна доцільність.

3. Планування.

4. Вибірковість.

5. Системність.

**23. Що не належить до компетенції лінійних керівників середньої ланки управління?**

1. Звільнення працівників, що не виправдали довіри або скоїли крадіжку.

2. Розслідування надзвичайних пригод, які сталися за участю працівника з відділу або цеху.

3. Скринінг персоналу підрозділу.

4. Зауваження та усні догани тим працівникам, які порушують норми дисципліни або технологічні вимоги.

5. Подання рапортів вищим керівникам стосовно надзвичайних пригод і ролі підлеглих.

**24. Яка категорія осіб не становить безпосередньо об’єкт роботи з кадрової безпеки?**

1. Кандидати до вступу в організацію.

2. Особи під час проходження занять з техніки безпеки.

3. Групи осіб, що прийняті на випробувальний термін.

4. Особи, які проходять процедуру звільнення.

5. Основний персонал організації.

**25. Який метод посилення кадрової безпеки, як правило, застосовується на початку роботи з кандидатами в організацію?**

1. Стрес-інтерв’ю.

2. Поліграф-технологія.

3. Перехресний аналіз документів.

4. Спецперевірка.

5. Тестові випробування.

**26. Які негативні боки особистості не можна встановити або запідозрити шляхом під час бесіди з кандидатом у т.ч. засобами візуального контролю?**

1. Схильність до брехні, нещирість.

2. Серйозні проблеми з алкоголем або наркотиками.

3. Певні розлади особистості.

4. Неохайність, не вміння тримати соціальну дистанцію відповідно до ситуації.

5. Низький професійний рівень.

**27. Який з тестів можна використати для з’ясування компетентності кандидата?**

1. MMPI.

2. Тест Кеттела.

3. Тест Айзенка.

4. Тест Дворщенко.

5. Професійний тест.

**28. Що безпосередньо не належить до алгоритму встановлення режиму з метою підвищення кадрової безпеки?**

1. Розробка відповідної нормативної бази.

2. Доведення вимог до працівників.

3. Розробка системи преміювання.

4. Контроль за виконанням вимог режиму.

5. Санкції стосовно порушників режиму.

**29. Який з режимів є універсальним з точки зору охоплення персоналу?**

1. Режим обігу ділової документації.

2. Загальний режим.

3. Режим складського зберігання.

4. Режим доступу до інформації.

5. Обліку основних засобів або фондів.

**30. Який метод не можна віднести до напряму підсилення кадрової безпеки?**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Метод службових розслідувань.

3. Метод екстремального випробування.

4. Метод провокації.

5. Застосування тесту Роршарха.

**2. Аналітичне завдання**

Опишіть стан стресу та ознаки людей, у яких розвинувся хронічний стан стресу. За якими ознаками можна ідентифікувати працівника у стані хронічного стресу?

**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 «Кадри та безпека організацій»**

**ВАРІАНТ № 23**

**1. Тестові завдання**

**1. Спецперевірка – це**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Підготовка та проведення стрес-інтерв’ю.

3. Збір даних щодо кандидата без його участі.

4. Використання поліграф-технології.

5. Покроковий алгоритм фільтрації кандидатів.

**2. До якого різновиду людей з розладами особистості можна віднести співробітника, який систематично порушує вимоги дисципліни, не виконує професійні завдання, схильний до різних девіацій, але може користуватися певною популярністю в колективі як «своя людина»?**

1. Шизоїд.

2. Нарцис.

3. Перфекціоніст.

4. Соціопат.

5. Параноїд.

**3. Що не є характерним для особистісного розладу, який є притаманний шизоїдам?**

1. Інтровертність.

2. Цілеспрямованість, бажання робити кар’єру.

3. Сухість у стосунках з людьми.

4. Бажання бути в центрі кампанії.

5. Відстороненість та напруженість у відносинах.

**4. Яка ознака не належить до кола характерних рис людей з розладами особистості?**

1. Конфліктність.

2. Ригідність.

3. Неформальне лідерство.

4. Незламність позиції.

5. Впевненість у своїй правоті.

**5. Кластер «А» у типології розладів особистості включає людей з наступними рисами:**

1. Невпевнених в собі, залежних від інших (більш сильних) особистостей.

2. Яскраво виражених екстравертів.

3. Не врівноважених, схильних до істерики людей.

4. Інтровертів, що мають напружені і не здорові стосунки з оточенням.

5. Виражених соціопатів, що не можуть пристосовуватися до колективів.

**6. Адаптивна брехня – це…**

1. Приховування фактів, які можуть знищити репутацію людини.

2. Ситуативне підлаштування під більш сильного комунікатора.

3. Брехня заради спасіння, навіть якщо оточення розуміє неправду.

4. Підступна позиція, коли одна зі сторін готується до зради або порушення угоди.

5. Відверта демагогія, брехня, що прикрита зарозумілими формулюваннями.

**7. Лояльність членів організації проявляється через…**

1. Відмову від будь-яких дій проти організації, керівництво, власників.

2. Бажання високих заробітків.

3. Вступ до профспілкової організації.

4. Згоду на наднормові роботи.

5. Бажання допрацювати до пенсії в цій організації.

**8. Що не стосується безпосередньо до японської моделі забезпечення лояльності колективу?**

1. Філософія великих заробітків.

2. Ідея пожиттєвого найму.

3. Горизонтальна професійна мобільність.

4. Філософія великої сім’ї.

5. Участь у корпоративах та спільний відпочинок.

**9. Що не можна віднести до зовнішніх загроз організації?**

1. Зміна економічної ситуації в країні

2. Мафіозні утворення та їх діяльність в даному регіоні.

3. Стихійні лиха.

4. «Організаційні» девіанти.

5. Корумповані чиновники та правоохоронці.

**10. Соціальні групи ризику - це…**

1. Категорії працюючих, які відносяться до загальносоціальних кластерів девіантів.

2. Усі «організаційні» девіанти.

3. Девіанти, що з’являються стихійно в погано керованих організаціях.

4. Категорії персоналу, які відносяться до нижчих соціальних прошарків.

5. Вихідці з соціально не благополучних родин.

**11. Поняття небезпечних категорій персоналу стосується…**

1. Тимчасових працівників, заробітчан, які не мають сталого зв’язку з організацією та місцевістю.

2. Людей з алкогольною залежністю, які відмовляються пройти лікування.

3. Осіб, що нещодавно звільнилися з місць позбавлення волі.

4. Співробітників, які не пройшли медичного огляду у поточному році.

5. Груп працівників, що можуть вчинити заборонену дію з більш високою вірогідністю, ніж пересічні члени організації.

**12. «Ситуативні» групи ризику в організації - це…**

1. Групи співробітників, що нехтують правилами техніки безпеки в ситуації авральних робіт.

2. Співробітники, що неадекватно себе поводять в умовах критичної ситуації.

3. Працівники, що перетворюються на «небезпечну категорію» осіб внаслідок помилок менеджменту або суттєвих недоліків самої організації.

4. Групи осіб, які відповідають аналогічним спільнотам девіантів у суспільстві.

5. Особи, які схильні до професійних захворювань і нехтують медичними оглядами.

**13. Яка підсистема безпеки організації орієнтована виключно на внутрішні загрози та ризики?**

1. Протипожежна.

2. Соціально-психологічна.

3. Інформаційна.

4. Економічно-фінансова.

5. Фізична.

**14. «Організаційні» девіанти – це…**

1. Співробітники, які свідомо та систематично порушують внутрішньо організаційні норми.

2. Згуртовані та добре організовані зграї розкрадачів майна та продукції підприємств.

3. Члени організації, які відрізняються непоступливим та впертим характером і можуть бути причиною внутрішніх конфліктів.

4. Особи, які зловживають алкоголем на робочому місці.

5. Співробітники, які ще не адаптувалися та можуть нести потенційну загрозу для організації.

**15. Індивіди з хімічним типом залежності – це…**

1. Особи, схильні до алкоголізму, наркоманії, токсикоманії.

2. Усі особи, що мають ознаки адиктивної поведінки.

3. Девіанти, які встановлені методом хімічного аналізу крові.

4. Ігромани, які отримують надзвичайне задоволення від самого процесу гри та ризику.

5. Особи з харчовим або сексуальним типом залежності.

**16. Що не можна віднести безпосередньо до наслідків хронічного стресу?**

1. Підвищений ризик помилки оператора.

2. Можливе захворювання шлунково-кишкового тракту.

3. Розвиток стану професійного вигорання.

4. Дратливість та підвищена конфліктність.

5. Недостатній рівень професійної майстерності.

**17. Стан аномії персоналу – це…**

1. Згуртованість персоналу на основі неформальних правил або кодексів поведінки.

2. Зниження дисципліни та особистої відповідальності через послаблення соціального контролю.

3. Поява в колективі групи осіб, що систематично вживають алкоголь.

4. Результат хронічного стресу, який проявляється у зниженні професійних кондицій співробітників.

5. Провідна форма професійного вигорання.

**18. Що не можна віднести до проявів білокомірцевої злочинності в організаціях?**

1. Злочинні групи розкрадачів, до складу яких входять представники топ-менеджменту.

2. Зловживання становищем провідних спеціалістів з метою незаконного збагачення.

3. Розробка та реалізація складних фінансових «схем», що дозволяють розкрадати кошти організації.

4. Корупційні дії посадових осіб у сфері управління.

5. Масові крадіжки коштів або матеріальних цінностей з офісів або складів компанії.

**19. Професійна невідповідність працівника стосовно його позиції в організації – це…**

1. Відсутність диплому або сертифікату щодо базової освіти.

2. Відсутність певних компетенцій, які вимагає та або інша професійна позиція.

3. Ситуація, коли особиста компетентність або суттєво нижча, або значно «вища» стосовно вимог професійної позиції.

4. Епізод, коли особа з високим рівнем компетентності переводиться через складну ситуацію в фірмі на не високу посаду.

5. Тимчасовий стан, що стосується осіб, які проходять процедуру адаптації в колективі.

**20. Яка із загроз, пов’язаних з кадровим складом, є найбільш нагальною для більшості державних установ?**

1. Можливе банкрутство.

2. Зменшення рівня соціально-психологічної безпеки.

3. Втрата довіри з боку громадянського суспільства.

4. Фінансові втрати бюджетних коштів.

5. Зниження рівня пожарної безпеки.

**21. Що не можна вважати принципом організації кадрової безпеки в організації?**

1. Науковість.

2. Економічна доцільність.

3. Планування.

4. Вибірковість.

5. Системність.

**22. Що не належить до компетенції лінійних керівників середньої ланки управління?**

1. Звільнення працівників, що не виправдали довіри або скоїли крадіжку.

2. Розслідування надзвичайних пригод, які сталися за участю працівника з відділу або цеху.

3. Скринінг персоналу підрозділу.

4. Зауваження та усні догани тим працівникам, які порушують норми дисципліни або технологічні вимоги.

5. Подання рапортів вищим керівникам стосовно надзвичайних пригод і ролі підлеглих.

**23. Яка категорія осіб не становить безпосередньо об’єкт роботи з кадрової безпеки?**

1. Кандидати до вступу в організацію.

2. Особи під час проходження занять з техніки безпеки.

3. Групи осіб, що прийняті на випробувальний термін.

4. Особи, які проходять процедуру звільнення.

5. Основний персонал організації.

**24. Який метод посилення кадрової безпеки, як правило, застосовується на початку роботи з кандидатами в організацію?**

1. Стрес-інтерв’ю.

2. Поліграф-технологія.

3. Перехресний аналіз документів.

4. Спецперевірка.

5. Тестові випробування.

**25. Які негативні боки особистості не можна встановити або запідозрити шляхом під час бесіди з кандидатом у т.ч. засобами візуального контролю?**

1. Схильність до брехні, нещирість.

2. Серйозні проблеми з алкоголем або наркотиками.

3. Певні розлади особистості.

4. Неохайність, не вміння тримати соціальну дистанцію відповідно до ситуації.

5. Низький професійний рівень.

**26. Який з тестів можна використати для з’ясування компетентності кандидата?**

1. MMPI.

2. Тест Кеттела.

3. Тест Айзенка.

4. Тест Дворщенко.

5. Професійний тест.

**27. Що безпосередньо не належить до алгоритму встановлення режиму з метою підвищення кадрової безпеки?**

1. Розробка відповідної нормативної бази.

2. Доведення вимог до працівників.

3. Розробка системи преміювання.

4. Контроль за виконанням вимог режиму.

5. Санкції стосовно порушників режиму.

**28. Який з режимів є універсальним з точки зору охоплення персоналу?**

1. Режим обігу ділової документації.

2. Загальний режим.

3. Режим складського зберігання.

4. Режим доступу до інформації.

5. Обліку основних засобів або фондів.

**29. Який метод не можна віднести до напряму підсилення кадрової безпеки?**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Метод службових розслідувань.

3. Метод екстремального випробування.

4. Метод провокації.

5. Застосування тесту Роршарха.

**30. Метод провокації – це…**

1. Тест на чесність працівника.

2. Контакт з «таємним покупцем».

3. Створення екстремальних умов.

4. Негласне стеження.

5. Перевірка на детекторі брехні.

**2. Аналітичне завдання**

Опишіть основні загрози та ризики, які супроводжують існування організації. Дайте класифікацію загроз і ризиків. Яке місце в системі загроз і ризиків займає кадрова безпека?

**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 «Кадри та безпека організацій»**

**ВАРІАНТ № 24**

**1. Тестові завдання**

**1. До якого різновиду людей з розладами особистості можна віднести співробітника, який систематично порушує вимоги дисципліни, не виконує професійні завдання, схильний до різних девіацій, але може користуватися певною популярністю в колективі як «своя людина»?**

1. Шизоїд.

2. Нарцис.

3. Перфекціоніст.

4. Соціопат.

5. Параноїд.

**2. Що не є характерним для особистісного розладу, який є притаманний шизоїдам?**

1. Інтровертність.

2. Цілеспрямованість, бажання робити кар’єру.

3. Сухість у стосунках з людьми.

4. Бажання бути в центрі кампанії.

5. Відстороненість та напруженість у відносинах.

**3. Яка ознака не належить до кола характерних рис людей з розладами особистості?**

1. Конфліктність.

2. Ригідність.

3. Неформальне лідерство.

4. Незламність позиції.

5. Впевненість у своїй правоті.

**4. Кластер «А» у типології розладів особистості включає людей з наступними рисами:**

1. Невпевнених в собі, залежних від інших (більш сильних) особистостей.

2. Яскраво виражених екстравертів.

3. Не врівноважених, схильних до істерики людей.

4. Інтровертів, що мають напружені і не здорові стосунки з оточенням.

5. Виражених соціопатів, що не можуть пристосовуватися до колективів.

**5. Адаптивна брехня – це…**

1. Приховування фактів, які можуть знищити репутацію людини.

2. Ситуативне підлаштування під більш сильного комунікатора.

3. Брехня заради спасіння, навіть якщо оточення розуміє неправду.

4. Підступна позиція, коли одна зі сторін готується до зради або порушення угоди.

5. Відверта демагогія, брехня, що прикрита зарозумілими формулюваннями.

**6. Лояльність членів організації проявляється через…**

1. Відмову від будь-яких дій проти організації, керівництво, власників.

2. Бажання високих заробітків.

3. Вступ до профспілкової організації.

4. Згоду на наднормові роботи.

5. Бажання допрацювати до пенсії в цій організації.

**7. Що не стосується безпосередньо до японської моделі забезпечення лояльності колективу?**

1. Філософія великих заробітків.

2. Ідея пожиттєвого найму.

3. Горизонтальна професійна мобільність.

4. Філософія великої сім’ї.

5. Участь у корпоративах та спільний відпочинок.

**8. Що не можна віднести до зовнішніх загроз організації?**

1. Зміна економічної ситуації в країні

2. Мафіозні утворення та їх діяльність в даному регіоні.

3. Стихійні лиха.

4. «Організаційні» девіанти.

5. Корумповані чиновники та правоохоронці.

**9. Соціальні групи ризику - це…**

1. Категорії працюючих, які відносяться до загальносоціальних кластерів девіантів.

2. Усі «організаційні» девіанти.

3. Девіанти, що з’являються стихійно в погано керованих організаціях.

4. Категорії персоналу, які відносяться до нижчих соціальних прошарків.

5. Вихідці з соціально не благополучних родин.

**10. Поняття небезпечних категорій персоналу стосується…**

1. Тимчасових працівників, заробітчан, які не мають сталого зв’язку з організацією та місцевістю.

2. Людей з алкогольною залежністю, які відмовляються пройти лікування.

3. Осіб, що нещодавно звільнилися з місць позбавлення волі.

4. Співробітників, які не пройшли медичного огляду у поточному році.

5. Груп працівників, що можуть вчинити заборонену дію з більш високою вірогідністю, ніж пересічні члени організації.

**11. «Ситуативні» групи ризику в організації - це…**

1. Групи співробітників, що нехтують правилами техніки безпеки в ситуації авральних робіт.

2. Співробітники, що неадекватно себе поводять в умовах критичної ситуації.

3. Працівники, що перетворюються на «небезпечну категорію» осіб внаслідок помилок менеджменту або суттєвих недоліків самої організації.

4. Групи осіб, які відповідають аналогічним спільнотам девіантів у суспільстві.

5. Особи, які схильні до професійних захворювань і нехтують медичними оглядами.

**12. Яка підсистема безпеки організації орієнтована виключно на внутрішні загрози та ризики?**

1. Протипожежна.

2. Соціально-психологічна.

3. Інформаційна.

4. Економічно-фінансова.

5. Фізична.

**13. «Організаційні» девіанти – це…**

1. Співробітники, які свідомо та систематично порушують внутрішньо організаційні норми.

2. Згуртовані та добре організовані зграї розкрадачів майна та продукції підприємств.

3. Члени організації, які відрізняються непоступливим та впертим характером і можуть бути причиною внутрішніх конфліктів.

4. Особи, які зловживають алкоголем на робочому місці.

5. Співробітники, які ще не адаптувалися та можуть нести потенційну загрозу для організації.

**14. Індивіди з хімічним типом залежності – це…**

1. Особи, схильні до алкоголізму, наркоманії, токсикоманії.

2. Усі особи, що мають ознаки адиктивної поведінки.

3. Девіанти, які встановлені методом хімічного аналізу крові.

4. Ігромани, які отримують надзвичайне задоволення від самого процесу гри та ризику.

5. Особи з харчовим або сексуальним типом залежності.

**15. Що не можна віднести безпосередньо до наслідків хронічного стресу?**

1. Підвищений ризик помилки оператора.

2. Можливе захворювання шлунково-кишкового тракту.

3. Розвиток стану професійного вигорання.

4. Дратливість та підвищена конфліктність.

5. Недостатній рівень професійної майстерності.

**16. Стан аномії персоналу – це…**

1. Згуртованість персоналу на основі неформальних правил або кодексів поведінки.

2. Зниження дисципліни та особистої відповідальності через послаблення соціального контролю.

3. Поява в колективі групи осіб, що систематично вживають алкоголь.

4. Результат хронічного стресу, який проявляється у зниженні професійних кондицій співробітників.

5. Провідна форма професійного вигорання.

**17. Що не можна віднести до проявів білокомірцевої злочинності в організаціях?**

1. Злочинні групи розкрадачів, до складу яких входять представники топ-менеджменту.

2. Зловживання становищем провідних спеціалістів з метою незаконного збагачення.

3. Розробка та реалізація складних фінансових «схем», що дозволяють розкрадати кошти організації.

4. Корупційні дії посадових осіб у сфері управління.

5. Масові крадіжки коштів або матеріальних цінностей з офісів або складів компанії.

**18. Професійна невідповідність працівника стосовно його позиції в організації – це…**

1. Відсутність диплому або сертифікату щодо базової освіти.

2. Відсутність певних компетенцій, які вимагає та або інша професійна позиція.

3. Ситуація, коли особиста компетентність або суттєво нижча, або значно «вища» стосовно вимог професійної позиції.

4. Епізод, коли особа з високим рівнем компетентності переводиться через складну ситуацію в фірмі на не високу посаду.

5. Тимчасовий стан, що стосується осіб, які проходять процедуру адаптації в колективі.

**19. Яка із загроз, пов’язаних з кадровим складом, є найбільш нагальною для більшості державних установ?**

1. Можливе банкрутство.

2. Зменшення рівня соціально-психологічної безпеки.

3. Втрата довіри з боку громадянського суспільства.

4. Фінансові втрати бюджетних коштів.

5. Зниження рівня пожарної безпеки.

**20. Що не можна вважати принципом організації кадрової безпеки в організації?**

1. Науковість.

2. Економічна доцільність.

3. Планування.

4. Вибірковість.

5. Системність.

**21. Що не належить до компетенції лінійних керівників середньої ланки управління?**

1. Звільнення працівників, що не виправдали довіри або скоїли крадіжку.

2. Розслідування надзвичайних пригод, які сталися за участю працівника з відділу або цеху.

3. Скринінг персоналу підрозділу.

4. Зауваження та усні догани тим працівникам, які порушують норми дисципліни або технологічні вимоги.

5. Подання рапортів вищим керівникам стосовно надзвичайних пригод і ролі підлеглих.

**22. Яка категорія осіб не становить безпосередньо об’єкт роботи з кадрової безпеки?**

1. Кандидати до вступу в організацію.

2. Особи під час проходження занять з техніки безпеки.

3. Групи осіб, що прийняті на випробувальний термін.

4. Особи, які проходять процедуру звільнення.

5. Основний персонал організації.

**23. Який метод посилення кадрової безпеки, як правило, застосовується на початку роботи з кандидатами в організацію?**

1. Стрес-інтерв’ю.

2. Поліграф-технологія.

3. Перехресний аналіз документів.

4. Спецперевірка.

5. Тестові випробування.

**24. Які негативні боки особистості не можна встановити або запідозрити шляхом під час бесіди з кандидатом у т.ч. засобами візуального контролю?**

1. Схильність до брехні, нещирість.

2. Серйозні проблеми з алкоголем або наркотиками.

3. Певні розлади особистості.

4. Неохайність, не вміння тримати соціальну дистанцію відповідно до ситуації.

5. Низький професійний рівень.

**25. Який з тестів можна використати для з’ясування компетентності кандидата?**

1. MMPI.

2. Тест Кеттела.

3. Тест Айзенка.

4. Тест Дворщенко.

5. Професійний тест.

**26. Що безпосередньо не належить до алгоритму встановлення режиму з метою підвищення кадрової безпеки?**

1. Розробка відповідної нормативної бази.

2. Доведення вимог до працівників.

3. Розробка системи преміювання.

4. Контроль за виконанням вимог режиму.

5. Санкції стосовно порушників режиму.

**27. Який з режимів є універсальним з точки зору охоплення персоналу?**

1. Режим обігу ділової документації.

2. Загальний режим.

3. Режим складського зберігання.

4. Режим доступу до інформації.

5. Обліку основних засобів або фондів.

**28. Який метод не можна віднести до напряму підсилення кадрової безпеки?**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Метод службових розслідувань.

3. Метод екстремального випробування.

4. Метод провокації.

5. Застосування тесту Роршарха.

**29. Метод провокації – це…**

1. Тест на чесність працівника.

2. Контакт з «таємним покупцем».

3. Створення екстремальних умов.

4. Негласне стеження.

5. Перевірка на детекторі брехні.

**30. Спецперевірка – це**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Підготовка та проведення стрес-інтерв’ю.

3. Збір даних щодо кандидата без його участі.

4. Використання поліграф-технології.

5. Покроковий алгоритм фільтрації кандидатів.

**2. Аналітичне завдання**

Опишіть наслідки для організації і людини стану хронічного стресу. Які причини можуть викликати стан хронічного стресу?

**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 «Кадри та безпека організацій»**

**ВАРІАНТ № 25**

**1. Тестові завдання**

**1. Що не є характерним для особистісного розладу, який є притаманний шизоїдам?**

1. Інтровертність.

2. Цілеспрямованість, бажання робити кар’єру.

3. Сухість у стосунках з людьми.

4. Бажання бути в центрі кампанії.

5. Відстороненість та напруженість у відносинах.

**2. Яка ознака не належить до кола характерних рис людей з розладами особистості?**

1. Конфліктність.

2. Ригідність.

3. Неформальне лідерство.

4. Незламність позиції.

5. Впевненість у своїй правоті.

**3. Кластер «А» у типології розладів особистості включає людей з наступними рисами:**

1. Невпевнених в собі, залежних від інших (більш сильних) особистостей.

2. Яскраво виражених екстравертів.

3. Не врівноважених, схильних до істерики людей.

4. Інтровертів, що мають напружені і не здорові стосунки з оточенням.

5. Виражених соціопатів, що не можуть пристосовуватися до колективів.

**4. Адаптивна брехня – це…**

1. Приховування фактів, які можуть знищити репутацію людини.

2. Ситуативне підлаштування під більш сильного комунікатора.

3. Брехня заради спасіння, навіть якщо оточення розуміє неправду.

4. Підступна позиція, коли одна зі сторін готується до зради або порушення угоди.

5. Відверта демагогія, брехня, що прикрита зарозумілими формулюваннями.

**5. Лояльність членів організації проявляється через…**

1. Відмову від будь-яких дій проти організації, керівництво, власників.

2. Бажання високих заробітків.

3. Вступ до профспілкової організації.

4. Згоду на наднормові роботи.

5. Бажання допрацювати до пенсії в цій організації.

**6. Що не стосується безпосередньо до японської моделі забезпечення лояльності колективу?**

1. Філософія великих заробітків.

2. Ідея пожиттєвого найму.

3. Горизонтальна професійна мобільність.

4. Філософія великої сім’ї.

5. Участь у корпоративах та спільний відпочинок.

**7. Що не можна віднести до зовнішніх загроз організації?**

1. Зміна економічної ситуації в країні

2. Мафіозні утворення та їх діяльність в даному регіоні.

3. Стихійні лиха.

4. «Організаційні» девіанти.

5. Корумповані чиновники та правоохоронці.

**8. Соціальні групи ризику - це…**

1. Категорії працюючих, які відносяться до загальносоціальних кластерів девіантів.

2. Усі «організаційні» девіанти.

3. Девіанти, що з’являються стихійно в погано керованих організаціях.

4. Категорії персоналу, які відносяться до нижчих соціальних прошарків.

5. Вихідці з соціально не благополучних родин.

**9. Поняття небезпечних категорій персоналу стосується…**

1. Тимчасових працівників, заробітчан, які не мають сталого зв’язку з організацією та місцевістю.

2. Людей з алкогольною залежністю, які відмовляються пройти лікування.

3. Осіб, що нещодавно звільнилися з місць позбавлення волі.

4. Співробітників, які не пройшли медичного огляду у поточному році.

5. Груп працівників, що можуть вчинити заборонену дію з більш високою вірогідністю, ніж пересічні члени організації.

**10. «Ситуативні» групи ризику в організації - це…**

1. Групи співробітників, що нехтують правилами техніки безпеки в ситуації авральних робіт.

2. Співробітники, що неадекватно себе поводять в умовах критичної ситуації.

3. Працівники, що перетворюються на «небезпечну категорію» осіб внаслідок помилок менеджменту або суттєвих недоліків самої організації.

4. Групи осіб, які відповідають аналогічним спільнотам девіантів у суспільстві.

5. Особи, які схильні до професійних захворювань і нехтують медичними оглядами.

**11. Яка підсистема безпеки організації орієнтована виключно на внутрішні загрози та ризики?**

1. Протипожежна.

2. Соціально-психологічна.

3. Інформаційна.

4. Економічно-фінансова.

5. Фізична.

**12. «Організаційні» девіанти – це…**

1. Співробітники, які свідомо та систематично порушують внутрішньо організаційні норми.

2. Згуртовані та добре організовані зграї розкрадачів майна та продукції підприємств.

3. Члени організації, які відрізняються непоступливим та впертим характером і можуть бути причиною внутрішніх конфліктів.

4. Особи, які зловживають алкоголем на робочому місці.

5. Співробітники, які ще не адаптувалися та можуть нести потенційну загрозу для організації.

**13. Індивіди з хімічним типом залежності – це…**

1. Особи, схильні до алкоголізму, наркоманії, токсикоманії.

2. Усі особи, що мають ознаки адиктивної поведінки.

3. Девіанти, які встановлені методом хімічного аналізу крові.

4. Ігромани, які отримують надзвичайне задоволення від самого процесу гри та ризику.

5. Особи з харчовим або сексуальним типом залежності.

**14. Що не можна віднести безпосередньо до наслідків хронічного стресу?**

1. Підвищений ризик помилки оператора.

2. Можливе захворювання шлунково-кишкового тракту.

3. Розвиток стану професійного вигорання.

4. Дратливість та підвищена конфліктність.

5. Недостатній рівень професійної майстерності.

**15. Стан аномії персоналу – це…**

1. Згуртованість персоналу на основі неформальних правил або кодексів поведінки.

2. Зниження дисципліни та особистої відповідальності через послаблення соціального контролю.

3. Поява в колективі групи осіб, що систематично вживають алкоголь.

4. Результат хронічного стресу, який проявляється у зниженні професійних кондицій співробітників.

5. Провідна форма професійного вигорання.

**16. Що не можна віднести до проявів білокомірцевої злочинності в організаціях?**

1. Злочинні групи розкрадачів, до складу яких входять представники топ-менеджменту.

2. Зловживання становищем провідних спеціалістів з метою незаконного збагачення.

3. Розробка та реалізація складних фінансових «схем», що дозволяють розкрадати кошти організації.

4. Корупційні дії посадових осіб у сфері управління.

5. Масові крадіжки коштів або матеріальних цінностей з офісів або складів компанії.

**17. Професійна невідповідність працівника стосовно його позиції в організації – це…**

1. Відсутність диплому або сертифікату щодо базової освіти.

2. Відсутність певних компетенцій, які вимагає та або інша професійна позиція.

3. Ситуація, коли особиста компетентність або суттєво нижча, або значно «вища» стосовно вимог професійної позиції.

4. Епізод, коли особа з високим рівнем компетентності переводиться через складну ситуацію в фірмі на не високу посаду.

5. Тимчасовий стан, що стосується осіб, які проходять процедуру адаптації в колективі.

**18. Яка із загроз, пов’язаних з кадровим складом, є найбільш нагальною для більшості державних установ?**

1. Можливе банкрутство.

2. Зменшення рівня соціально-психологічної безпеки.

3. Втрата довіри з боку громадянського суспільства.

4. Фінансові втрати бюджетних коштів.

5. Зниження рівня пожарної безпеки.

**19. Що не можна вважати принципом організації кадрової безпеки в організації?**

1. Науковість.

2. Економічна доцільність.

3. Планування.

4. Вибірковість.

5. Системність.

**20. Що не належить до компетенції лінійних керівників середньої ланки управління?**

1. Звільнення працівників, що не виправдали довіри або скоїли крадіжку.

2. Розслідування надзвичайних пригод, які сталися за участю працівника з відділу або цеху.

3. Скринінг персоналу підрозділу.

4. Зауваження та усні догани тим працівникам, які порушують норми дисципліни або технологічні вимоги.

5. Подання рапортів вищим керівникам стосовно надзвичайних пригод і ролі підлеглих.

**21. Яка категорія осіб не становить безпосередньо об’єкт роботи з кадрової безпеки?**

1. Кандидати до вступу в організацію.

2. Особи під час проходження занять з техніки безпеки.

3. Групи осіб, що прийняті на випробувальний термін.

4. Особи, які проходять процедуру звільнення.

5. Основний персонал організації.

**22. Який метод посилення кадрової безпеки, як правило, застосовується на початку роботи з кандидатами в організацію?**

1. Стрес-інтерв’ю.

2. Поліграф-технологія.

3. Перехресний аналіз документів.

4. Спецперевірка.

5. Тестові випробування.

**23. Які негативні боки особистості не можна встановити або запідозрити шляхом під час бесіди з кандидатом у т.ч. засобами візуального контролю?**

1. Схильність до брехні, нещирість.

2. Серйозні проблеми з алкоголем або наркотиками.

3. Певні розлади особистості.

4. Неохайність, не вміння тримати соціальну дистанцію відповідно до ситуації.

5. Низький професійний рівень.

**24. Який з тестів можна використати для з’ясування компетентності кандидата?**

1. MMPI.

2. Тест Кеттела.

3. Тест Айзенка.

4. Тест Дворщенко.

5. Професійний тест.

**25. Що безпосередньо не належить до алгоритму встановлення режиму з метою підвищення кадрової безпеки?**

1. Розробка відповідної нормативної бази.

2. Доведення вимог до працівників.

3. Розробка системи преміювання.

4. Контроль за виконанням вимог режиму.

5. Санкції стосовно порушників режиму.

**26. Який з режимів є універсальним з точки зору охоплення персоналу?**

1. Режим обігу ділової документації.

2. Загальний режим.

3. Режим складського зберігання.

4. Режим доступу до інформації.

5. Обліку основних засобів або фондів.

**27. Який метод не можна віднести до напряму підсилення кадрової безпеки?**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Метод службових розслідувань.

3. Метод екстремального випробування.

4. Метод провокації.

5. Застосування тесту Роршарха.

**28. Метод провокації – це…**

1. Тест на чесність працівника.

2. Контакт з «таємним покупцем».

3. Створення екстремальних умов.

4. Негласне стеження.

5. Перевірка на детекторі брехні.

**29. Спецперевірка – це**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Підготовка та проведення стрес-інтерв’ю.

3. Збір даних щодо кандидата без його участі.

4. Використання поліграф-технології.

5. Покроковий алгоритм фільтрації кандидатів.

**30. До якого різновиду людей з розладами особистості можна віднести співробітника, який систематично порушує вимоги дисципліни, не виконує професійні завдання, схильний до різних девіацій, але може користуватися певною популярністю в колективі як «своя людина»?**

1. Шизоїд.

2. Нарцис.

3. Перфекціоніст.

4. Соціопат.

5. Параноїд.

**2. Аналітичне завдання**

Розкрийте зміст терміну «небезпечні категорії персоналу». На які групи поділяється «небезпечний персонал»?

**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 «Кадри та безпека організацій»**

**ВАРІАНТ № 26**

**1. Тестові завдання**

**1. Яка ознака не належить до кола характерних рис людей з розладами особистості?**

1. Конфліктність.

2. Ригідність.

3. Неформальне лідерство.

4. Незламність позиції.

5. Впевненість у своїй правоті.

**2. Кластер «А» у типології розладів особистості включає людей з наступними рисами:**

1. Невпевнених в собі, залежних від інших (більш сильних) особистостей.

2. Яскраво виражених екстравертів.

3. Не врівноважених, схильних до істерики людей.

4. Інтровертів, що мають напружені і не здорові стосунки з оточенням.

5. Виражених соціопатів, що не можуть пристосовуватися до колективів.

**3. Адаптивна брехня – це…**

1. Приховування фактів, які можуть знищити репутацію людини.

2. Ситуативне підлаштування під більш сильного комунікатора.

3. Брехня заради спасіння, навіть якщо оточення розуміє неправду.

4. Підступна позиція, коли одна зі сторін готується до зради або порушення угоди.

5. Відверта демагогія, брехня, що прикрита зарозумілими формулюваннями.

**4. Лояльність членів організації проявляється через…**

1. Відмову від будь-яких дій проти організації, керівництво, власників.

2. Бажання високих заробітків.

3. Вступ до профспілкової організації.

4. Згоду на наднормові роботи.

5. Бажання допрацювати до пенсії в цій організації.

**5. Що не стосується безпосередньо до японської моделі забезпечення лояльності колективу?**

1. Філософія великих заробітків.

2. Ідея пожиттєвого найму.

3. Горизонтальна професійна мобільність.

4. Філософія великої сім’ї.

5. Участь у корпоративах та спільний відпочинок.

**6. Що не можна віднести до зовнішніх загроз організації?**

1. Зміна економічної ситуації в країні

2. Мафіозні утворення та їх діяльність в даному регіоні.

3. Стихійні лиха.

4. «Організаційні» девіанти.

5. Корумповані чиновники та правоохоронці.

**7. Соціальні групи ризику - це…**

1. Категорії працюючих, які відносяться до загальносоціальних кластерів девіантів.

2. Усі «організаційні» девіанти.

3. Девіанти, що з’являються стихійно в погано керованих організаціях.

4. Категорії персоналу, які відносяться до нижчих соціальних прошарків.

5. Вихідці з соціально не благополучних родин.

**8. Поняття небезпечних категорій персоналу стосується…**

1. Тимчасових працівників, заробітчан, які не мають сталого зв’язку з організацією та місцевістю.

2. Людей з алкогольною залежністю, які відмовляються пройти лікування.

3. Осіб, що нещодавно звільнилися з місць позбавлення волі.

4. Співробітників, які не пройшли медичного огляду у поточному році.

5. Груп працівників, що можуть вчинити заборонену дію з більш високою вірогідністю, ніж пересічні члени організації.

**9. «Ситуативні» групи ризику в організації - це…**

1. Групи співробітників, що нехтують правилами техніки безпеки в ситуації авральних робіт.

2. Співробітники, що неадекватно себе поводять в умовах критичної ситуації.

3. Працівники, що перетворюються на «небезпечну категорію» осіб внаслідок помилок менеджменту або суттєвих недоліків самої організації.

4. Групи осіб, які відповідають аналогічним спільнотам девіантів у суспільстві.

5. Особи, які схильні до професійних захворювань і нехтують медичними оглядами.

**10. Яка підсистема безпеки організації орієнтована виключно на внутрішні загрози та ризики?**

1. Протипожежна.

2. Соціально-психологічна.

3. Інформаційна.

4. Економічно-фінансова.

5. Фізична.

**11. «Організаційні» девіанти – це…**

1. Співробітники, які свідомо та систематично порушують внутрішньо організаційні норми.

2. Згуртовані та добре організовані зграї розкрадачів майна та продукції підприємств.

3. Члени організації, які відрізняються непоступливим та впертим характером і можуть бути причиною внутрішніх конфліктів.

4. Особи, які зловживають алкоголем на робочому місці.

5. Співробітники, які ще не адаптувалися та можуть нести потенційну загрозу для організації.

**12. Індивіди з хімічним типом залежності – це…**

1. Особи, схильні до алкоголізму, наркоманії, токсикоманії.

2. Усі особи, що мають ознаки адиктивної поведінки.

3. Девіанти, які встановлені методом хімічного аналізу крові.

4. Ігромани, які отримують надзвичайне задоволення від самого процесу гри та ризику.

5. Особи з харчовим або сексуальним типом залежності.

**13. Що не можна віднести безпосередньо до наслідків хронічного стресу?**

1. Підвищений ризик помилки оператора.

2. Можливе захворювання шлунково-кишкового тракту.

3. Розвиток стану професійного вигорання.

4. Дратливість та підвищена конфліктність.

5. Недостатній рівень професійної майстерності.

**14. Стан аномії персоналу – це…**

1. Згуртованість персоналу на основі неформальних правил або кодексів поведінки.

2. Зниження дисципліни та особистої відповідальності через послаблення соціального контролю.

3. Поява в колективі групи осіб, що систематично вживають алкоголь.

4. Результат хронічного стресу, який проявляється у зниженні професійних кондицій співробітників.

5. Провідна форма професійного вигорання.

**15. Що не можна віднести до проявів білокомірцевої злочинності в організаціях?**

1. Злочинні групи розкрадачів, до складу яких входять представники топ-менеджменту.

2. Зловживання становищем провідних спеціалістів з метою незаконного збагачення.

3. Розробка та реалізація складних фінансових «схем», що дозволяють розкрадати кошти організації.

4. Корупційні дії посадових осіб у сфері управління.

5. Масові крадіжки коштів або матеріальних цінностей з офісів або складів компанії.

**16. Професійна невідповідність працівника стосовно його позиції в організації – це…**

1. Відсутність диплому або сертифікату щодо базової освіти.

2. Відсутність певних компетенцій, які вимагає та або інша професійна позиція.

3. Ситуація, коли особиста компетентність або суттєво нижча, або значно «вища» стосовно вимог професійної позиції.

4. Епізод, коли особа з високим рівнем компетентності переводиться через складну ситуацію в фірмі на не високу посаду.

5. Тимчасовий стан, що стосується осіб, які проходять процедуру адаптації в колективі.

**17. Яка із загроз, пов’язаних з кадровим складом, є найбільш нагальною для більшості державних установ?**

1. Можливе банкрутство.

2. Зменшення рівня соціально-психологічної безпеки.

3. Втрата довіри з боку громадянського суспільства.

4. Фінансові втрати бюджетних коштів.

5. Зниження рівня пожарної безпеки.

**18. Що не можна вважати принципом організації кадрової безпеки в організації?**

1. Науковість.

2. Економічна доцільність.

3. Планування.

4. Вибірковість.

5. Системність.

**19. Що не належить до компетенції лінійних керівників середньої ланки управління?**

1. Звільнення працівників, що не виправдали довіри або скоїли крадіжку.

2. Розслідування надзвичайних пригод, які сталися за участю працівника з відділу або цеху.

3. Скринінг персоналу підрозділу.

4. Зауваження та усні догани тим працівникам, які порушують норми дисципліни або технологічні вимоги.

5. Подання рапортів вищим керівникам стосовно надзвичайних пригод і ролі підлеглих.

**20. Яка категорія осіб не становить безпосередньо об’єкт роботи з кадрової безпеки?**

1. Кандидати до вступу в організацію.

2. Особи під час проходження занять з техніки безпеки.

3. Групи осіб, що прийняті на випробувальний термін.

4. Особи, які проходять процедуру звільнення.

5. Основний персонал організації.

**21. Який метод посилення кадрової безпеки, як правило, застосовується на початку роботи з кандидатами в організацію?**

1. Стрес-інтерв’ю.

2. Поліграф-технологія.

3. Перехресний аналіз документів.

4. Спецперевірка.

5. Тестові випробування.

**22. Які негативні боки особистості не можна встановити або запідозрити шляхом під час бесіди з кандидатом у т.ч. засобами візуального контролю?**

1. Схильність до брехні, нещирість.

2. Серйозні проблеми з алкоголем або наркотиками.

3. Певні розлади особистості.

4. Неохайність, не вміння тримати соціальну дистанцію відповідно до ситуації.

5. Низький професійний рівень.

**23. Який з тестів можна використати для з’ясування компетентності кандидата?**

1. MMPI.

2. Тест Кеттела.

3. Тест Айзенка.

4. Тест Дворщенко.

5. Професійний тест.

**24. Що безпосередньо не належить до алгоритму встановлення режиму з метою підвищення кадрової безпеки?**

1. Розробка відповідної нормативної бази.

2. Доведення вимог до працівників.

3. Розробка системи преміювання.

4. Контроль за виконанням вимог режиму.

5. Санкції стосовно порушників режиму.

**25. Який з режимів є універсальним з точки зору охоплення персоналу?**

1. Режим обігу ділової документації.

2. Загальний режим.

3. Режим складського зберігання.

4. Режим доступу до інформації.

5. Обліку основних засобів або фондів.

**26. Який метод не можна віднести до напряму підсилення кадрової безпеки?**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Метод службових розслідувань.

3. Метод екстремального випробування.

4. Метод провокації.

5. Застосування тесту Роршарха.

**27. Метод провокації – це…**

1. Тест на чесність працівника.

2. Контакт з «таємним покупцем».

3. Створення екстремальних умов.

4. Негласне стеження.

5. Перевірка на детекторі брехні.

**28. Спецперевірка – це**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Підготовка та проведення стрес-інтерв’ю.

3. Збір даних щодо кандидата без його участі.

4. Використання поліграф-технології.

5. Покроковий алгоритм фільтрації кандидатів.

**29. До якого різновиду людей з розладами особистості можна віднести співробітника, який систематично порушує вимоги дисципліни, не виконує професійні завдання, схильний до різних девіацій, але може користуватися певною популярністю в колективі як «своя людина»?**

1. Шизоїд.

2. Нарцис.

3. Перфекціоніст.

4. Соціопат.

5. Параноїд.

**30. Що не є характерним для особистісного розладу, який є притаманний шизоїдам?**

1. Інтровертність.

2. Цілеспрямованість, бажання робити кар’єру.

3. Сухість у стосунках з людьми.

4. Бажання бути в центрі кампанії.

5. Відстороненість та напруженість у відносинах.

**2. Аналітичне завдання**

Особи з адиктивною поведінкою як «група ризику»: види залежності та причини небезпеки адиктів для організацій.

**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 «Кадри та безпека організацій»**

**ВАРІАНТ № 27**

**1. Тестові завдання**

**1. Кластер «А» у типології розладів особистості включає людей з наступними рисами:**

1. Невпевнених в собі, залежних від інших (більш сильних) особистостей.

2. Яскраво виражених екстравертів.

3. Не врівноважених, схильних до істерики людей.

4. Інтровертів, що мають напружені і не здорові стосунки з оточенням.

5. Виражених соціопатів, що не можуть пристосовуватися до колективів.

**2. Адаптивна брехня – це…**

1. Приховування фактів, які можуть знищити репутацію людини.

2. Ситуативне підлаштування під більш сильного комунікатора.

3. Брехня заради спасіння, навіть якщо оточення розуміє неправду.

4. Підступна позиція, коли одна зі сторін готується до зради або порушення угоди.

5. Відверта демагогія, брехня, що прикрита зарозумілими формулюваннями.

**3. Лояльність членів організації проявляється через…**

1. Відмову від будь-яких дій проти організації, керівництво, власників.

2. Бажання високих заробітків.

3. Вступ до профспілкової організації.

4. Згоду на наднормові роботи.

5. Бажання допрацювати до пенсії в цій організації.

**4. Що не стосується безпосередньо до японської моделі забезпечення лояльності колективу?**

1. Філософія великих заробітків.

2. Ідея пожиттєвого найму.

3. Горизонтальна професійна мобільність.

4. Філософія великої сім’ї.

5. Участь у корпоративах та спільний відпочинок.

**5. Що не можна віднести до зовнішніх загроз організації?**

1. Зміна економічної ситуації в країні

2. Мафіозні утворення та їх діяльність в даному регіоні.

3. Стихійні лиха.

4. «Організаційні» девіанти.

5. Корумповані чиновники та правоохоронці.

**6. Соціальні групи ризику - це…**

1. Категорії працюючих, які відносяться до загальносоціальних кластерів девіантів.

2. Усі «організаційні» девіанти.

3. Девіанти, що з’являються стихійно в погано керованих організаціях.

4. Категорії персоналу, які відносяться до нижчих соціальних прошарків.

5. Вихідці з соціально не благополучних родин.

**7. Поняття небезпечних категорій персоналу стосується…**

1. Тимчасових працівників, заробітчан, які не мають сталого зв’язку з організацією та місцевістю.

2. Людей з алкогольною залежністю, які відмовляються пройти лікування.

3. Осіб, що нещодавно звільнилися з місць позбавлення волі.

4. Співробітників, які не пройшли медичного огляду у поточному році.

5. Груп працівників, що можуть вчинити заборонену дію з більш високою вірогідністю, ніж пересічні члени організації.

**8. «Ситуативні» групи ризику в організації - це…**

1. Групи співробітників, що нехтують правилами техніки безпеки в ситуації авральних робіт.

2. Співробітники, що неадекватно себе поводять в умовах критичної ситуації.

3. Працівники, що перетворюються на «небезпечну категорію» осіб внаслідок помилок менеджменту або суттєвих недоліків самої організації.

4. Групи осіб, які відповідають аналогічним спільнотам девіантів у суспільстві.

5. Особи, які схильні до професійних захворювань і нехтують медичними оглядами.

**9. Яка підсистема безпеки організації орієнтована виключно на внутрішні загрози та ризики?**

1. Протипожежна.

2. Соціально-психологічна.

3. Інформаційна.

4. Економічно-фінансова.

5. Фізична.

**10. «Організаційні» девіанти – це…**

1. Співробітники, які свідомо та систематично порушують внутрішньо організаційні норми.

2. Згуртовані та добре організовані зграї розкрадачів майна та продукції підприємств.

3. Члени організації, які відрізняються непоступливим та впертим характером і можуть бути причиною внутрішніх конфліктів.

4. Особи, які зловживають алкоголем на робочому місці.

5. Співробітники, які ще не адаптувалися та можуть нести потенційну загрозу для організації.

**11. Індивіди з хімічним типом залежності – це…**

1. Особи, схильні до алкоголізму, наркоманії, токсикоманії.

2. Усі особи, що мають ознаки адиктивної поведінки.

3. Девіанти, які встановлені методом хімічного аналізу крові.

4. Ігромани, які отримують надзвичайне задоволення від самого процесу гри та ризику.

5. Особи з харчовим або сексуальним типом залежності.

**12. Що не можна віднести безпосередньо до наслідків хронічного стресу?**

1. Підвищений ризик помилки оператора.

2. Можливе захворювання шлунково-кишкового тракту.

3. Розвиток стану професійного вигорання.

4. Дратливість та підвищена конфліктність.

5. Недостатній рівень професійної майстерності.

**13. Стан аномії персоналу – це…**

1. Згуртованість персоналу на основі неформальних правил або кодексів поведінки.

2. Зниження дисципліни та особистої відповідальності через послаблення соціального контролю.

3. Поява в колективі групи осіб, що систематично вживають алкоголь.

4. Результат хронічного стресу, який проявляється у зниженні професійних кондицій співробітників.

5. Провідна форма професійного вигорання.

**14. Що не можна віднести до проявів білокомірцевої злочинності в організаціях?**

1. Злочинні групи розкрадачів, до складу яких входять представники топ-менеджменту.

2. Зловживання становищем провідних спеціалістів з метою незаконного збагачення.

3. Розробка та реалізація складних фінансових «схем», що дозволяють розкрадати кошти організації.

4. Корупційні дії посадових осіб у сфері управління.

5. Масові крадіжки коштів або матеріальних цінностей з офісів або складів компанії.

**15. Професійна невідповідність працівника стосовно його позиції в організації – це…**

1. Відсутність диплому або сертифікату щодо базової освіти.

2. Відсутність певних компетенцій, які вимагає та або інша професійна позиція.

3. Ситуація, коли особиста компетентність або суттєво нижча, або значно «вища» стосовно вимог професійної позиції.

4. Епізод, коли особа з високим рівнем компетентності переводиться через складну ситуацію в фірмі на не високу посаду.

5. Тимчасовий стан, що стосується осіб, які проходять процедуру адаптації в колективі.

**16. Яка із загроз, пов’язаних з кадровим складом, є найбільш нагальною для більшості державних установ?**

1. Можливе банкрутство.

2. Зменшення рівня соціально-психологічної безпеки.

3. Втрата довіри з боку громадянського суспільства.

4. Фінансові втрати бюджетних коштів.

5. Зниження рівня пожарної безпеки.

**17. Що не можна вважати принципом організації кадрової безпеки в організації?**

1. Науковість.

2. Економічна доцільність.

3. Планування.

4. Вибірковість.

5. Системність.

**18. Що не належить до компетенції лінійних керівників середньої ланки управління?**

1. Звільнення працівників, що не виправдали довіри або скоїли крадіжку.

2. Розслідування надзвичайних пригод, які сталися за участю працівника з відділу або цеху.

3. Скринінг персоналу підрозділу.

4. Зауваження та усні догани тим працівникам, які порушують норми дисципліни або технологічні вимоги.

5. Подання рапортів вищим керівникам стосовно надзвичайних пригод і ролі підлеглих.

**19. Яка категорія осіб не становить безпосередньо об’єкт роботи з кадрової безпеки?**

1. Кандидати до вступу в організацію.

2. Особи під час проходження занять з техніки безпеки.

3. Групи осіб, що прийняті на випробувальний термін.

4. Особи, які проходять процедуру звільнення.

5. Основний персонал організації.

**20. Який метод посилення кадрової безпеки, як правило, застосовується на початку роботи з кандидатами в організацію?**

1. Стрес-інтерв’ю.

2. Поліграф-технологія.

3. Перехресний аналіз документів.

4. Спецперевірка.

5. Тестові випробування.

**21. Які негативні боки особистості не можна встановити або запідозрити шляхом під час бесіди з кандидатом у т.ч. засобами візуального контролю?**

1. Схильність до брехні, нещирість.

2. Серйозні проблеми з алкоголем або наркотиками.

3. Певні розлади особистості.

4. Неохайність, не вміння тримати соціальну дистанцію відповідно до ситуації.

5. Низький професійний рівень.

**22. Який з тестів можна використати для з’ясування компетентності кандидата?**

1. MMPI.

2. Тест Кеттела.

3. Тест Айзенка.

4. Тест Дворщенко.

5. Професійний тест.

**23. Що безпосередньо не належить до алгоритму встановлення режиму з метою підвищення кадрової безпеки?**

1. Розробка відповідної нормативної бази.

2. Доведення вимог до працівників.

3. Розробка системи преміювання.

4. Контроль за виконанням вимог режиму.

5. Санкції стосовно порушників режиму.

**24. Який з режимів є універсальним з точки зору охоплення персоналу?**

1. Режим обігу ділової документації.

2. Загальний режим.

3. Режим складського зберігання.

4. Режим доступу до інформації.

5. Обліку основних засобів або фондів.

**25. Який метод не можна віднести до напряму підсилення кадрової безпеки?**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Метод службових розслідувань.

3. Метод екстремального випробування.

4. Метод провокації.

5. Застосування тесту Роршарха.

**26. Метод провокації – це…**

1. Тест на чесність працівника.

2. Контакт з «таємним покупцем».

3. Створення екстремальних умов.

4. Негласне стеження.

5. Перевірка на детекторі брехні.

**27. Спецперевірка – це**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Підготовка та проведення стрес-інтерв’ю.

3. Збір даних щодо кандидата без його участі.

4. Використання поліграф-технології.

5. Покроковий алгоритм фільтрації кандидатів.

**28. До якого різновиду людей з розладами особистості можна віднести співробітника, який систематично порушує вимоги дисципліни, не виконує професійні завдання, схильний до різних девіацій, але може користуватися певною популярністю в колективі як «своя людина»?**

1. Шизоїд.

2. Нарцис.

3. Перфекціоніст.

4. Соціопат.

5. Параноїд.

**29. Що не є характерним для особистісного розладу, який є притаманний шизоїдам?**

1. Інтровертність.

2. Цілеспрямованість, бажання робити кар’єру.

3. Сухість у стосунках з людьми.

4. Бажання бути в центрі кампанії.

5. Відстороненість та напруженість у відносинах.

**30. Яка ознака не належить до кола характерних рис людей з розладами особистості?**

1. Конфліктність.

2. Ригідність.

3. Неформальне лідерство.

4. Незламність позиції.

5. Впевненість у своїй правоті.

**2. Аналітичне завдання**

Основні ризики та загрози, що пов’язані з діями персоналом. Можливі негативні наслідки для організації злочинної або недбалої поведінки 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 «Кадри та безпека організацій»**

**ВАРІАНТ № 28**

**1. Тестові завдання**

**1. Адаптивна брехня – це…**

1. Приховування фактів, які можуть знищити репутацію людини.

2. Ситуативне підлаштування під більш сильного комунікатора.

3. Брехня заради спасіння, навіть якщо оточення розуміє неправду.

4. Підступна позиція, коли одна зі сторін готується до зради або порушення угоди.

5. Відверта демагогія, брехня, що прикрита зарозумілими формулюваннями.

**2. Лояльність членів організації проявляється через…**

1. Відмову від будь-яких дій проти організації, керівництво, власників.

2. Бажання високих заробітків.

3. Вступ до профспілкової організації.

4. Згоду на наднормові роботи.

5. Бажання допрацювати до пенсії в цій організації.

**3. Що не стосується безпосередньо до японської моделі забезпечення лояльності колективу?**

1. Філософія великих заробітків.

2. Ідея пожиттєвого найму.

3. Горизонтальна професійна мобільність.

4. Філософія великої сім’ї.

5. Участь у корпоративах та спільний відпочинок.

**4. Що не можна віднести до зовнішніх загроз організації?**

1. Зміна економічної ситуації в країні

2. Мафіозні утворення та їх діяльність в даному регіоні.

3. Стихійні лиха.

4. «Організаційні» девіанти.

5. Корумповані чиновники та правоохоронці.

**5. Соціальні групи ризику - це…**

1. Категорії працюючих, які відносяться до загальносоціальних кластерів девіантів.

2. Усі «організаційні» девіанти.

3. Девіанти, що з’являються стихійно в погано керованих організаціях.

4. Категорії персоналу, які відносяться до нижчих соціальних прошарків.

5. Вихідці з соціально не благополучних родин.

**6. Поняття небезпечних категорій персоналу стосується…**

1. Тимчасових працівників, заробітчан, які не мають сталого зв’язку з організацією та місцевістю.

2. Людей з алкогольною залежністю, які відмовляються пройти лікування.

3. Осіб, що нещодавно звільнилися з місць позбавлення волі.

4. Співробітників, які не пройшли медичного огляду у поточному році.

5. Груп працівників, що можуть вчинити заборонену дію з більш високою вірогідністю, ніж пересічні члени організації.

**7. «Ситуативні» групи ризику в організації - це…**

1. Групи співробітників, що нехтують правилами техніки безпеки в ситуації авральних робіт.

2. Співробітники, що неадекватно себе поводять в умовах критичної ситуації.

3. Працівники, що перетворюються на «небезпечну категорію» осіб внаслідок помилок менеджменту або суттєвих недоліків самої організації.

4. Групи осіб, які відповідають аналогічним спільнотам девіантів у суспільстві.

5. Особи, які схильні до професійних захворювань і нехтують медичними оглядами.

**8. Яка підсистема безпеки організації орієнтована виключно на внутрішні загрози та ризики?**

1. Протипожежна.

2. Соціально-психологічна.

3. Інформаційна.

4. Економічно-фінансова.

5. Фізична.

**9. «Організаційні» девіанти – це…**

1. Співробітники, які свідомо та систематично порушують внутрішньо організаційні норми.

2. Згуртовані та добре організовані зграї розкрадачів майна та продукції підприємств.

3. Члени організації, які відрізняються непоступливим та впертим характером і можуть бути причиною внутрішніх конфліктів.

4. Особи, які зловживають алкоголем на робочому місці.

5. Співробітники, які ще не адаптувалися та можуть нести потенційну загрозу для організації.

**10. Індивіди з хімічним типом залежності – це…**

1. Особи, схильні до алкоголізму, наркоманії, токсикоманії.

2. Усі особи, що мають ознаки адиктивної поведінки.

3. Девіанти, які встановлені методом хімічного аналізу крові.

4. Ігромани, які отримують надзвичайне задоволення від самого процесу гри та ризику.

5. Особи з харчовим або сексуальним типом залежності.

**11. Що не можна віднести безпосередньо до наслідків хронічного стресу?**

1. Підвищений ризик помилки оператора.

2. Можливе захворювання шлунково-кишкового тракту.

3. Розвиток стану професійного вигорання.

4. Дратливість та підвищена конфліктність.

5. Недостатній рівень професійної майстерності.

**12. Стан аномії персоналу – це…**

1. Згуртованість персоналу на основі неформальних правил або кодексів поведінки.

2. Зниження дисципліни та особистої відповідальності через послаблення соціального контролю.

3. Поява в колективі групи осіб, що систематично вживають алкоголь.

4. Результат хронічного стресу, який проявляється у зниженні професійних кондицій співробітників.

5. Провідна форма професійного вигорання.

**13. Що не можна віднести до проявів білокомірцевої злочинності в організаціях?**

1. Злочинні групи розкрадачів, до складу яких входять представники топ-менеджменту.

2. Зловживання становищем провідних спеціалістів з метою незаконного збагачення.

3. Розробка та реалізація складних фінансових «схем», що дозволяють розкрадати кошти організації.

4. Корупційні дії посадових осіб у сфері управління.

5. Масові крадіжки коштів або матеріальних цінностей з офісів або складів компанії.

**14. Професійна невідповідність працівника стосовно його позиції в організації – це…**

1. Відсутність диплому або сертифікату щодо базової освіти.

2. Відсутність певних компетенцій, які вимагає та або інша професійна позиція.

3. Ситуація, коли особиста компетентність або суттєво нижча, або значно «вища» стосовно вимог професійної позиції.

4. Епізод, коли особа з високим рівнем компетентності переводиться через складну ситуацію в фірмі на не високу посаду.

5. Тимчасовий стан, що стосується осіб, які проходять процедуру адаптації в колективі.

**15. Яка із загроз, пов’язаних з кадровим складом, є найбільш нагальною для більшості державних установ?**

1. Можливе банкрутство.

2. Зменшення рівня соціально-психологічної безпеки.

3. Втрата довіри з боку громадянського суспільства.

4. Фінансові втрати бюджетних коштів.

5. Зниження рівня пожарної безпеки.

**16. Що не можна вважати принципом організації кадрової безпеки в організації?**

1. Науковість.

2. Економічна доцільність.

3. Планування.

4. Вибірковість.

5. Системність.

**17. Що не належить до компетенції лінійних керівників середньої ланки управління?**

1. Звільнення працівників, що не виправдали довіри або скоїли крадіжку.

2. Розслідування надзвичайних пригод, які сталися за участю працівника з відділу або цеху.

3. Скринінг персоналу підрозділу.

4. Зауваження та усні догани тим працівникам, які порушують норми дисципліни або технологічні вимоги.

5. Подання рапортів вищим керівникам стосовно надзвичайних пригод і ролі підлеглих.

**18. Яка категорія осіб не становить безпосередньо об’єкт роботи з кадрової безпеки?**

1. Кандидати до вступу в організацію.

2. Особи під час проходження занять з техніки безпеки.

3. Групи осіб, що прийняті на випробувальний термін.

4. Особи, які проходять процедуру звільнення.

5. Основний персонал організації.

**19. Який метод посилення кадрової безпеки, як правило, застосовується на початку роботи з кандидатами в організацію?**

1. Стрес-інтерв’ю.

2. Поліграф-технологія.

3. Перехресний аналіз документів.

4. Спецперевірка.

5. Тестові випробування.

**20. Які негативні боки особистості не можна встановити або запідозрити шляхом під час бесіди з кандидатом у т.ч. засобами візуального контролю?**

1. Схильність до брехні, нещирість.

2. Серйозні проблеми з алкоголем або наркотиками.

3. Певні розлади особистості.

4. Неохайність, не вміння тримати соціальну дистанцію відповідно до ситуації.

5. Низький професійний рівень.

**21. Який з тестів можна використати для з’ясування компетентності кандидата?**

1. MMPI.

2. Тест Кеттела.

3. Тест Айзенка.

4. Тест Дворщенко.

5. Професійний тест.

**22. Що безпосередньо не належить до алгоритму встановлення режиму з метою підвищення кадрової безпеки?**

1. Розробка відповідної нормативної бази.

2. Доведення вимог до працівників.

3. Розробка системи преміювання.

4. Контроль за виконанням вимог режиму.

5. Санкції стосовно порушників режиму.

**23. Який з режимів є універсальним з точки зору охоплення персоналу?**

1. Режим обігу ділової документації.

2. Загальний режим.

3. Режим складського зберігання.

4. Режим доступу до інформації.

5. Обліку основних засобів або фондів.

**24. Який метод не можна віднести до напряму підсилення кадрової безпеки?**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Метод службових розслідувань.

3. Метод екстремального випробування.

4. Метод провокації.

5. Застосування тесту Роршарха.

**25. Метод провокації – це…**

1. Тест на чесність працівника.

2. Контакт з «таємним покупцем».

3. Створення екстремальних умов.

4. Негласне стеження.

5. Перевірка на детекторі брехні.

**26. Спецперевірка – це**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Підготовка та проведення стрес-інтерв’ю.

3. Збір даних щодо кандидата без його участі.

4. Використання поліграф-технології.

5. Покроковий алгоритм фільтрації кандидатів.

**27. До якого різновиду людей з розладами особистості можна віднести співробітника, який систематично порушує вимоги дисципліни, не виконує професійні завдання, схильний до різних девіацій, але може користуватися певною популярністю в колективі як «своя людина»?**

1. Шизоїд.

2. Нарцис.

3. Перфекціоніст.

4. Соціопат.

5. Параноїд.

**28. Що не є характерним для особистісного розладу, який є притаманний шизоїдам?**

1. Інтровертність.

2. Цілеспрямованість, бажання робити кар’єру.

3. Сухість у стосунках з людьми.

4. Бажання бути в центрі кампанії.

5. Відстороненість та напруженість у відносинах.

**29. Яка ознака не належить до кола характерних рис людей з розладами особистості?**

1. Конфліктність.

2. Ригідність.

3. Неформальне лідерство.

4. Незламність позиції.

5. Впевненість у своїй правоті.

**30. Кластер «А» у типології розладів особистості включає людей з наступними рисами:**

1. Невпевнених в собі, залежних від інших (більш сильних) особистостей.

2. Яскраво виражених екстравертів.

3. Не врівноважених, схильних до істерики людей.

4. Інтровертів, що мають напружені і не здорові стосунки з оточенням.

5. Виражених соціопатів, що не можуть пристосовуватися до колективів.

**2. Аналітичне завдання**

Розкрийте загальні ознаки поведінки людей з розладами особистості 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 «Кадри та безпека організацій»**

**ВАРІАНТ № 29**

**1. Тестові завдання**

**1. Лояльність членів організації проявляється через…**

1. Відмову від будь-яких дій проти організації, керівництво, власників.

2. Бажання високих заробітків.

3. Вступ до профспілкової організації.

4. Згоду на наднормові роботи.

5. Бажання допрацювати до пенсії в цій організації.

**2. Що не стосується безпосередньо до японської моделі забезпечення лояльності колективу?**

1. Філософія великих заробітків.

2. Ідея пожиттєвого найму.

3. Горизонтальна професійна мобільність.

4. Філософія великої сім’ї.

5. Участь у корпоративах та спільний відпочинок.

**3. Що не можна віднести до зовнішніх загроз організації?**

1. Зміна економічної ситуації в країні

2. Мафіозні утворення та їх діяльність в даному регіоні.

3. Стихійні лиха.

4. «Організаційні» девіанти.

5. Корумповані чиновники та правоохоронці.

**4. Соціальні групи ризику - це…**

1. Категорії працюючих, які відносяться до загальносоціальних кластерів девіантів.

2. Усі «організаційні» девіанти.

3. Девіанти, що з’являються стихійно в погано керованих організаціях.

4. Категорії персоналу, які відносяться до нижчих соціальних прошарків.

5. Вихідці з соціально не благополучних родин.

**5. Поняття небезпечних категорій персоналу стосується…**

1. Тимчасових працівників, заробітчан, які не мають сталого зв’язку з організацією та місцевістю.

2. Людей з алкогольною залежністю, які відмовляються пройти лікування.

3. Осіб, що нещодавно звільнилися з місць позбавлення волі.

4. Співробітників, які не пройшли медичного огляду у поточному році.

5. Груп працівників, що можуть вчинити заборонену дію з більш високою вірогідністю, ніж пересічні члени організації.

**6. «Ситуативні» групи ризику в організації - це…**

1. Групи співробітників, що нехтують правилами техніки безпеки в ситуації авральних робіт.

2. Співробітники, що неадекватно себе поводять в умовах критичної ситуації.

3. Працівники, що перетворюються на «небезпечну категорію» осіб внаслідок помилок менеджменту або суттєвих недоліків самої організації.

4. Групи осіб, які відповідають аналогічним спільнотам девіантів у суспільстві.

5. Особи, які схильні до професійних захворювань і нехтують медичними оглядами.

**7. Яка підсистема безпеки організації орієнтована виключно на внутрішні загрози та ризики?**

1. Протипожежна.

2. Соціально-психологічна.

3. Інформаційна.

4. Економічно-фінансова.

5. Фізична.

**8. «Організаційні» девіанти – це…**

1. Співробітники, які свідомо та систематично порушують внутрішньо організаційні норми.

2. Згуртовані та добре організовані зграї розкрадачів майна та продукції підприємств.

3. Члени організації, які відрізняються непоступливим та впертим характером і можуть бути причиною внутрішніх конфліктів.

4. Особи, які зловживають алкоголем на робочому місці.

5. Співробітники, які ще не адаптувалися та можуть нести потенційну загрозу для організації.

**9. Індивіди з хімічним типом залежності – це…**

1. Особи, схильні до алкоголізму, наркоманії, токсикоманії.

2. Усі особи, що мають ознаки адиктивної поведінки.

3. Девіанти, які встановлені методом хімічного аналізу крові.

4. Ігромани, які отримують надзвичайне задоволення від самого процесу гри та ризику.

5. Особи з харчовим або сексуальним типом залежності.

**10. Що не можна віднести безпосередньо до наслідків хронічного стресу?**

1. Підвищений ризик помилки оператора.

2. Можливе захворювання шлунково-кишкового тракту.

3. Розвиток стану професійного вигорання.

4. Дратливість та підвищена конфліктність.

5. Недостатній рівень професійної майстерності.

**11. Стан аномії персоналу – це…**

1. Згуртованість персоналу на основі неформальних правил або кодексів поведінки.

2. Зниження дисципліни та особистої відповідальності через послаблення соціального контролю.

3. Поява в колективі групи осіб, що систематично вживають алкоголь.

4. Результат хронічного стресу, який проявляється у зниженні професійних кондицій співробітників.

5. Провідна форма професійного вигорання.

**12. Що не можна віднести до проявів білокомірцевої злочинності в організаціях?**

1. Злочинні групи розкрадачів, до складу яких входять представники топ-менеджменту.

2. Зловживання становищем провідних спеціалістів з метою незаконного збагачення.

3. Розробка та реалізація складних фінансових «схем», що дозволяють розкрадати кошти організації.

4. Корупційні дії посадових осіб у сфері управління.

5. Масові крадіжки коштів або матеріальних цінностей з офісів або складів компанії.

**13. Професійна невідповідність працівника стосовно його позиції в організації – це…**

1. Відсутність диплому або сертифікату щодо базової освіти.

2. Відсутність певних компетенцій, які вимагає та або інша професійна позиція.

3. Ситуація, коли особиста компетентність або суттєво нижча, або значно «вища» стосовно вимог професійної позиції.

4. Епізод, коли особа з високим рівнем компетентності переводиться через складну ситуацію в фірмі на не високу посаду.

5. Тимчасовий стан, що стосується осіб, які проходять процедуру адаптації в колективі.

**14. Яка із загроз, пов’язаних з кадровим складом, є найбільш нагальною для більшості державних установ?**

1. Можливе банкрутство.

2. Зменшення рівня соціально-психологічної безпеки.

3. Втрата довіри з боку громадянського суспільства.

4. Фінансові втрати бюджетних коштів.

5. Зниження рівня пожарної безпеки.

**15. Що не можна вважати принципом організації кадрової безпеки в організації?**

1. Науковість.

2. Економічна доцільність.

3. Планування.

4. Вибірковість.

5. Системність.

**16. Що не належить до компетенції лінійних керівників середньої ланки управління?**

1. Звільнення працівників, що не виправдали довіри або скоїли крадіжку.

2. Розслідування надзвичайних пригод, які сталися за участю працівника з відділу або цеху.

3. Скринінг персоналу підрозділу.

4. Зауваження та усні догани тим працівникам, які порушують норми дисципліни або технологічні вимоги.

5. Подання рапортів вищим керівникам стосовно надзвичайних пригод і ролі підлеглих.

**17. Яка категорія осіб не становить безпосередньо об’єкт роботи з кадрової безпеки?**

1. Кандидати до вступу в організацію.

2. Особи під час проходження занять з техніки безпеки.

3. Групи осіб, що прийняті на випробувальний термін.

4. Особи, які проходять процедуру звільнення.

5. Основний персонал організації.

**18. Який метод посилення кадрової безпеки, як правило, застосовується на початку роботи з кандидатами в організацію?**

1. Стрес-інтерв’ю.

2. Поліграф-технологія.

3. Перехресний аналіз документів.

4. Спецперевірка.

5. Тестові випробування.

**19. Які негативні боки особистості не можна встановити або запідозрити шляхом під час бесіди з кандидатом у т.ч. засобами візуального контролю?**

1. Схильність до брехні, нещирість.

2. Серйозні проблеми з алкоголем або наркотиками.

3. Певні розлади особистості.

4. Неохайність, не вміння тримати соціальну дистанцію відповідно до ситуації.

5. Низький професійний рівень.

**20. Який з тестів можна використати для з’ясування компетентності кандидата?**

1. MMPI.

2. Тест Кеттела.

3. Тест Айзенка.

4. Тест Дворщенко.

5. Професійний тест.

**21. Що безпосередньо не належить до алгоритму встановлення режиму з метою підвищення кадрової безпеки?**

1. Розробка відповідної нормативної бази.

2. Доведення вимог до працівників.

3. Розробка системи преміювання.

4. Контроль за виконанням вимог режиму.

5. Санкції стосовно порушників режиму.

**22. Який з режимів є універсальним з точки зору охоплення персоналу?**

1. Режим обігу ділової документації.

2. Загальний режим.

3. Режим складського зберігання.

4. Режим доступу до інформації.

5. Обліку основних засобів або фондів.

**23. Який метод не можна віднести до напряму підсилення кадрової безпеки?**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Метод службових розслідувань.

3. Метод екстремального випробування.

4. Метод провокації.

5. Застосування тесту Роршарха.

**24. Метод провокації – це…**

1. Тест на чесність працівника.

2. Контакт з «таємним покупцем».

3. Створення екстремальних умов.

4. Негласне стеження.

5. Перевірка на детекторі брехні.

**25. Спецперевірка – це**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Підготовка та проведення стрес-інтерв’ю.

3. Збір даних щодо кандидата без його участі.

4. Використання поліграф-технології.

5. Покроковий алгоритм фільтрації кандидатів.

**26. До якого різновиду людей з розладами особистості можна віднести співробітника, який систематично порушує вимоги дисципліни, не виконує професійні завдання, схильний до різних девіацій, але може користуватися певною популярністю в колективі як «своя людина»?**

1. Шизоїд.

2. Нарцис.

3. Перфекціоніст.

4. Соціопат.

5. Параноїд.

**27. Що не є характерним для особистісного розладу, який є притаманний шизоїдам?**

1. Інтровертність.

2. Цілеспрямованість, бажання робити кар’єру.

3. Сухість у стосунках з людьми.

4. Бажання бути в центрі кампанії.

5. Відстороненість та напруженість у відносинах.

**28. Яка ознака не належить до кола характерних рис людей з розладами особистості?**

1. Конфліктність.

2. Ригідність.

3. Неформальне лідерство.

4. Незламність позиції.

5. Впевненість у своїй правоті.

**29. Кластер «А» у типології розладів особистості включає людей з наступними рисами:**

1. Невпевнених в собі, залежних від інших (більш сильних) особистостей.

2. Яскраво виражених екстравертів.

3. Не врівноважених, схильних до істерики людей.

4. Інтровертів, що мають напружені і не здорові стосунки з оточенням.

5. Виражених соціопатів, що не можуть пристосовуватися до колективів.

**30. Адаптивна брехня – це…**

1. Приховування фактів, які можуть знищити репутацію людини.

2. Ситуативне підлаштування під більш сильного комунікатора.

3. Брехня заради спасіння, навіть якщо оточення розуміє неправду.

4. Підступна позиція, коли одна зі сторін готується до зради або порушення угоди.

5. Відверта демагогія, брехня, що прикрита зарозумілими формулюваннями.

**2. Аналітичне завдання**

Співробітники з ментальними проблемами: основні типи й види та характер загроз, що пов’язані з цими особами.

**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 «Кадри та безпека організацій»**

**ВАРІАНТ № 30**

**1. Тестові завдання**

**1. Що не стосується безпосередньо до японської моделі забезпечення лояльності колективу?**

1. Філософія великих заробітків.

2. Ідея пожиттєвого найму.

3. Горизонтальна професійна мобільність.

4. Філософія великої сім’ї.

5. Участь у корпоративах та спільний відпочинок.

**2. Що не можна віднести до зовнішніх загроз організації?**

1. Зміна економічної ситуації в країні

2. Мафіозні утворення та їх діяльність в даному регіоні.

3. Стихійні лиха.

4. «Організаційні» девіанти.

5. Корумповані чиновники та правоохоронці.

**3. Соціальні групи ризику - це…**

1. Категорії працюючих, які відносяться до загальносоціальних кластерів девіантів.

2. Усі «організаційні» девіанти.

3. Девіанти, що з’являються стихійно в погано керованих організаціях.

4. Категорії персоналу, які відносяться до нижчих соціальних прошарків.

5. Вихідці з соціально не благополучних родин.

**4. Поняття небезпечних категорій персоналу стосується…**

1. Тимчасових працівників, заробітчан, які не мають сталого зв’язку з організацією та місцевістю.

2. Людей з алкогольною залежністю, які відмовляються пройти лікування.

3. Осіб, що нещодавно звільнилися з місць позбавлення волі.

4. Співробітників, які не пройшли медичного огляду у поточному році.

5. Груп працівників, що можуть вчинити заборонену дію з більш високою вірогідністю, ніж пересічні члени організації.

**5. «Ситуативні» групи ризику в організації - це…**

1. Групи співробітників, що нехтують правилами техніки безпеки в ситуації авральних робіт.

2. Співробітники, що неадекватно себе поводять в умовах критичної ситуації.

3. Працівники, що перетворюються на «небезпечну категорію» осіб внаслідок помилок менеджменту або суттєвих недоліків самої організації.

4. Групи осіб, які відповідають аналогічним спільнотам девіантів у суспільстві.

5. Особи, які схильні до професійних захворювань і нехтують медичними оглядами.

**6. Яка підсистема безпеки організації орієнтована виключно на внутрішні загрози та ризики?**

1. Протипожежна.

2. Соціально-психологічна.

3. Інформаційна.

4. Економічно-фінансова.

5. Фізична.

**7. «Організаційні» девіанти – це…**

1. Співробітники, які свідомо та систематично порушують внутрішньо організаційні норми.

2. Згуртовані та добре організовані зграї розкрадачів майна та продукції підприємств.

3. Члени організації, які відрізняються непоступливим та впертим характером і можуть бути причиною внутрішніх конфліктів.

4. Особи, які зловживають алкоголем на робочому місці.

5. Співробітники, які ще не адаптувалися та можуть нести потенційну загрозу для організації.

**8. Індивіди з хімічним типом залежності – це…**

1. Особи, схильні до алкоголізму, наркоманії, токсикоманії.

2. Усі особи, що мають ознаки адиктивної поведінки.

3. Девіанти, які встановлені методом хімічного аналізу крові.

4. Ігромани, які отримують надзвичайне задоволення від самого процесу гри та ризику.

5. Особи з харчовим або сексуальним типом залежності.

**9. Що не можна віднести безпосередньо до наслідків хронічного стресу?**

1. Підвищений ризик помилки оператора.

2. Можливе захворювання шлунково-кишкового тракту.

3. Розвиток стану професійного вигорання.

4. Дратливість та підвищена конфліктність.

5. Недостатній рівень професійної майстерності.

**10. Стан аномії персоналу – це…**

1. Згуртованість персоналу на основі неформальних правил або кодексів поведінки.

2. Зниження дисципліни та особистої відповідальності через послаблення соціального контролю.

3. Поява в колективі групи осіб, що систематично вживають алкоголь.

4. Результат хронічного стресу, який проявляється у зниженні професійних кондицій співробітників.

5. Провідна форма професійного вигорання.

**11. Що не можна віднести до проявів білокомірцевої злочинності в організаціях?**

1. Злочинні групи розкрадачів, до складу яких входять представники топ-менеджменту.

2. Зловживання становищем провідних спеціалістів з метою незаконного збагачення.

3. Розробка та реалізація складних фінансових «схем», що дозволяють розкрадати кошти організації.

4. Корупційні дії посадових осіб у сфері управління.

5. Масові крадіжки коштів або матеріальних цінностей з офісів або складів компанії.

**12. Професійна невідповідність працівника стосовно його позиції в організації – це…**

1. Відсутність диплому або сертифікату щодо базової освіти.

2. Відсутність певних компетенцій, які вимагає та або інша професійна позиція.

3. Ситуація, коли особиста компетентність або суттєво нижча, або значно «вища» стосовно вимог професійної позиції.

4. Епізод, коли особа з високим рівнем компетентності переводиться через складну ситуацію в фірмі на не високу посаду.

5. Тимчасовий стан, що стосується осіб, які проходять процедуру адаптації в колективі.

**13. Яка із загроз, пов’язаних з кадровим складом, є найбільш нагальною для більшості державних установ?**

1. Можливе банкрутство.

2. Зменшення рівня соціально-психологічної безпеки.

3. Втрата довіри з боку громадянського суспільства.

4. Фінансові втрати бюджетних коштів.

5. Зниження рівня пожарної безпеки.

**14. Що не можна вважати принципом організації кадрової безпеки в організації?**

1. Науковість.

2. Економічна доцільність.

3. Планування.

4. Вибірковість.

5. Системність.

**15. Що не належить до компетенції лінійних керівників середньої ланки управління?**

1. Звільнення працівників, що не виправдали довіри або скоїли крадіжку.

2. Розслідування надзвичайних пригод, які сталися за участю працівника з відділу або цеху.

3. Скринінг персоналу підрозділу.

4. Зауваження та усні догани тим працівникам, які порушують норми дисципліни або технологічні вимоги.

5. Подання рапортів вищим керівникам стосовно надзвичайних пригод і ролі підлеглих.

**16. Яка категорія осіб не становить безпосередньо об’єкт роботи з кадрової безпеки?**

1. Кандидати до вступу в організацію.

2. Особи під час проходження занять з техніки безпеки.

3. Групи осіб, що прийняті на випробувальний термін.

4. Особи, які проходять процедуру звільнення.

5. Основний персонал організації.

**17. Який метод посилення кадрової безпеки, як правило, застосовується на початку роботи з кандидатами в організацію?**

1. Стрес-інтерв’ю.

2. Поліграф-технологія.

3. Перехресний аналіз документів.

4. Спецперевірка.

5. Тестові випробування.

**18. Які негативні боки особистості не можна встановити або запідозрити шляхом під час бесіди з кандидатом у т.ч. засобами візуального контролю?**

1. Схильність до брехні, нещирість.

2. Серйозні проблеми з алкоголем або наркотиками.

3. Певні розлади особистості.

4. Неохайність, не вміння тримати соціальну дистанцію відповідно до ситуації.

5. Низький професійний рівень.

**19. Який з тестів можна використати для з’ясування компетентності кандидата?**

1. MMPI.

2. Тест Кеттела.

3. Тест Айзенка.

4. Тест Дворщенко.

5. Професійний тест.

**20. Що безпосередньо не належить до алгоритму встановлення режиму з метою підвищення кадрової безпеки?**

1. Розробка відповідної нормативної бази.

2. Доведення вимог до працівників.

3. Розробка системи преміювання.

4. Контроль за виконанням вимог режиму.

5. Санкції стосовно порушників режиму.

**21. Який з режимів є універсальним з точки зору охоплення персоналу?**

1. Режим обігу ділової документації.

2. Загальний режим.

3. Режим складського зберігання.

4. Режим доступу до інформації.

5. Обліку основних засобів або фондів.

**22. Який метод не можна віднести до напряму підсилення кадрової безпеки?**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Метод службових розслідувань.

3. Метод екстремального випробування.

4. Метод провокації.

5. Застосування тесту Роршарха.

**23. Метод провокації – це…**

1. Тест на чесність працівника.

2. Контакт з «таємним покупцем».

3. Створення екстремальних умов.

4. Негласне стеження.

5. Перевірка на детекторі брехні.

**24. Спецперевірка – це**

1. Перевірка на детекторі брехні.

2. Підготовка та проведення стрес-інтерв’ю.

3. Збір даних щодо кандидата без його участі.

4. Використання поліграф-технології.

5. Покроковий алгоритм фільтрації кандидатів.

**25. До якого різновиду людей з розладами особистості можна віднести співробітника, який систематично порушує вимоги дисципліни, не виконує професійні завдання, схильний до різних девіацій, але може користуватися певною популярністю в колективі як «своя людина»?**

1. Шизоїд.

2. Нарцис.

3. Перфекціоніст.

4. Соціопат.

5. Параноїд.

**26. Що не є характерним для особистісного розладу, який є притаманний шизоїдам?**

1. Інтровертність.

2. Цілеспрямованість, бажання робити кар’єру.

3. Сухість у стосунках з людьми.

4. Бажання бути в центрі кампанії.

5. Відстороненість та напруженість у відносинах.

**27. Яка ознака не належить до кола характерних рис людей з розладами особистості?**

1. Конфліктність.

2. Ригідність.

3. Неформальне лідерство.

4. Незламність позиції.

5. Впевненість у своїй правоті.

**28. Кластер «А» у типології розладів особистості включає людей з наступними рисами:**

1. Невпевнених в собі, залежних від інших (більш сильних) особистостей.

2. Яскраво виражених екстравертів.

3. Не врівноважених, схильних до істерики людей.

4. Інтровертів, що мають напружені і не здорові стосунки з оточенням.

5. Виражених соціопатів, що не можуть пристосовуватися до колективів.

**29. Адаптивна брехня – це…**

1. Приховування фактів, які можуть знищити репутацію людини.

2. Ситуативне підлаштування під більш сильного комунікатора.

3. Брехня заради спасіння, навіть якщо оточення розуміє неправду.

4. Підступна позиція, коли одна зі сторін готується до зради або порушення угоди.

5. Відверта демагогія, брехня, що прикрита зарозумілими формулюваннями.

**30. Лояльність членів організації проявляється через…**

1. Відмову від будь-яких дій проти організації, керівництво, власників.

2. Бажання високих заробітків.

3. Вступ до профспілкової організації.

4. Згоду на наднормові роботи.

5. Бажання допрацювати до пенсії в цій організації.

**2. Аналітичне завдання**

Економічні та білокомерцеві злочини в організаціях: основні види, загрози для організації та особи, що схильні до відповідних дій.

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

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