**21. Оберіть ті напрямки кадрової роботи, як правило, реалізуються в нормальних умовах діяльності підприємства: с) перехід від переважно економічних до адміністративних методів УМ.**

**Комплектування організації персоналом**

1. **Система заходів, які здійснює п-во і метою залучення працівників певної кваліфікації та кількості для досягнення своїх цілей - це: сі) набір персоналу.**
2. **Організація залучення персоналу, його відбору та найму передбачає: сі) всі відповіді вірні.**
3. **Коли попит на робочу силу перевищує її пропозицію варто користуватися:**

**b) активним методом набору персоналу.**

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

**b) пасивним методом набору персоналу.**

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

**с) просування по службі свої працівників.**

**6. що з нижче перерахованого є недоліком
внутрішнього набору персоналу:**

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

**7. залучення працівників на тимчасову роботу
на довгостроковій основі з інших підприємств
-це:**

**с) кадровий лізинг.**

**8. Завдання УП у процесі здійснення набору
персоналу полягає у:**

**с) визначені оптимального співвідношення зовнішньою та внутрішнього набору.**

**9. Чи погоджуєтесь ви з твердженням, що
форми залучення персоналу мнимі, бути
різними для різних категорій персоналу:
b) так, оскільки категорія персоналу за своїм
статусом суттєво відрізняються.**

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

**а) спеціалістів і кваліфікованих робітників.**

**11. Оголошення у пресі з наступним добором
відповідного претендента самим п-вом або за
допомогою консультантів є найбільш
прийнятним для набору таких категорій П:
сі) керівники нижчої та середньої ланки
управління.**

**12. Такі аспекти як: зменшення затрат на
адаптацію П, підвищення зацікавленості
працівників до високоефективної прані є:**

**b) перевагами внутрішнього набору персоналу.**

**13. Процес вивчення психологічних і
професійних якостей працівника з метою
встановлення його відповідності робочою
місця та виявлення з наявних претендентів
того, хто найбільше підходить на конкретне
робоче місце - це:
b) підбір (відбір) персоналу.**

1. **Що з нижче перерахованого належить до основних критеріїв при підборі П: сі) вірні відповіді а) і с).**
2. **усіх кандидатів на роб місце прийнято поділяти на: b) умовно придатних, відносно придатних.**

**непридатних.**

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

**17. Який метод первинного підбору кандидата
дат можливість сформувати певне уявлення
про кандидата через роботу з особовими
документами, однак орієнтуєгься на факти з
минулого, а не на сьогоднішній стан та
здібності до професійного розвитку:
а) аналіз анкетних даних.**

**ІО. МКПП ІЯІІОД *11%.рвш***

**передбачає демонстрацію можливостей працювати з апаратурою, комп'ютером, практичне виконання поставлених завдань: с)експертиза.**

**19. Які з нижче вказаних дій на п-ві
спрямовані на оптимізапію П:**

**сі) усе вище перераховане.**

**20. Оцінка відповідності структурного та
кадрового потенціалу організації'її цілям і
стратегії розвитку з метою підготовки і
принципи стратегічних рішень на
перспективу — це:**

**Ь) кадровий аудит.**

**Кадрове діловодство**

**1. у документації особового складу
від обража гться:**

**сі) вірні відповіді Ь) і с).**

**2. працівник вважається зарахованим на
певне посаду коли:**

**сі) на нього оформлено наказ.**

**3. За функціями управління кадрами
документи поділяються на:**

**с) особові, розпорядчі, облікові, особисті, організаційні, інфо.**

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

**Ь) кадровим діловодством.**

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

**сі) вірні відповіді а) і Ь)**

1. **на малих п-вах функції УП виконує: с) безпосередньо керівник.**
2. **Які фактори впливають на к-сть працівників відділу кадрів:**

**сі) всі відповіді вірні**

1. **До основних функцій служби УП відносять: Ь) розробка кадрової політики п-ва.**
2. **Кадровий маркетинг включає:**

**а) аналіз очікувань працівників з питань переміщення по службі.**

**10. Кадровий консалтинг включає:**

**с) розробка рекомендацій ефективної кадрової роботи.**

**11. До особистих документів працівників
відносять:**

**Ь) трудову книжку.**

**Кадрове планування**

**1. Кадрове планування є:**

**Ь) складовою частиною загальних планів організації.**

1. **Кадрове планування за своєю суттю є: Ь) двостороннім**
2. **в рамках кадрового планування визначають:**

**а) поточну та довгострокову потребу в кадрах.**

**4. кадрове планування в організації
виражається у формуванні певних кадрових
завдань, цілей заходів та стратегії. Оберіть з
нижче запропонованих варіантів той, який
правильно характеризує співвідношення між
іаними плановими категоріями кадрової
роботи:**

**?) кадрова стратегія - кадрові цілі - кадрові «авдання - кадрові заходи. >. В чому сутність принципу повноти при «ядровому планування:**

**>) планування повинно охоплювати всі питання з іриводу відтворення, розвитку, використання П га питання оплати праці, умов праці. ». До вихідних даних для планування потреб у іерсона іі не належить: >) стан дебіторської заборгованості п-ва. '. Вкажіть внутрішньо організаційні фактори, ікі визначають напрям кадрового їланування: і) вірні відповіді а) і Ь) л. Які методи з нижче перерахованих не належать до методів визначення потреби в роб силі: Ь) аналітично-лаговий.**

**у. які рівні кадрового планування розрізняють в залежності від тривалості планового періоду: а) стратегічне, тактичне, поточне.**

**10. На якому рівні кадрового планування
результати планування оформлюю і ься у
вигляді концепцій, певних намірів:**

**Ь) стратегічному.**

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

**сі) тактичний.**

**12. Який рівень кадровою планування
спрямований на розробку планів в межах
року:**

**Ь)оперативний.**

**13. Що і нижче перерахованою не включає
планування витрат на персонал:**

**сі) планування організаційної структура**

**14. Що з нижче перерахованою ні- < видом
планування кадрової роботи на н-ві:**

**сі) планування собівартості про і\ мім**

**15. Чи потрібна вихідна інфо ба їй і. їй
розробки планів кадрової роботи:**

**Ь) однозначно та, оскільки при плануванні парю завжди враховувати дійсний стам кадрової роботи і кадрового забезпечення на п-ві.**