**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.**