

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА Менеджменту зовнішньоекономічної діяльності
підприємств

ЗАТВЕРДЖУЮ

Зав. кафедри _____

«___» _____ 20__р.

ЕКЗАМЕНАЦІЙНИЙ БІЛЕТ № 1

дисципліна «Управління персоналом»

1. Яке визначення характеризує управління трудовими ресурсами:

- а) системно організований процес відтворення й ефективного використання всього кадрового складу організації, направлений на досягнення поставленої цілі;
- б) процес підбору кадрів;
- в) процес забезпечення найвищої продуктивності організації;
- г) метод цільового впливу на персонал.

2. Планування трудових ресурсів – це

- а) функція управління трудовими ресурсами;
- б) важлива складова процесу постійного формування та приведення у відповідність з потребами розвитку структури персоналу організації;
- в) функція керівника підприємства;
- г) правильні відповіді а) і б).

3. Потенційні команди – це

- а) групи, члени яких не зуміли скористатися перевагами спільної діяльності (не бачили в цьому сенсу, не захотіли, нікому не було потрібно);
- б) невеликі групи, члени яких володіють взаємодоповнюючими вміннями і навичками, мають спільні цілі, завдання, напрацювали ефективні методи спільної діяльності;
- в) колективи, члени яких відчують потребу ефективної діяльності і прагнуть до досягнення високих результатів праці;
- г) групи, які відповідають всім вимогам до справжніх команд і сприяють індивідуальному розвитку їх учасників

4. Група – це

- а) сукупність людей, об'єднаних за певним принципом для досягнення конкретних цілей;
- б) колективи первинних підрозділів, які об'єднують працівників на основі окремих технологічних операцій, процесів;
- в) стійке об'єднання людей, що прагнуть до загальної мети, яке характеризується груповою згуртованістю;
- г) сукупність людей, об'єднаних спільною метою і діяльністю, єдністю інтересів, єдиною організацією і взаємною відповідальністю кожного, відносинами співробітництва та взаємодопомоги

5. Професійна кар'єра – це

- а) становлення працівника як професіонала, кваліфікованого фахівця у своїй справі, що відбувається протягом усього його трудового життя. Вона може реалізовуватися на різних підприємствах;
- б) послідовні зміни у змісті праці та її наповненості;
- в) організований процес безперервного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійного просування по службі, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу;
- г) досягнення максимальної віддачі персоналу відповідно до здібностей та навичок для досягнення цілей організації

6. Унікаюча мотивація – це

- а) клас мотивації, при якому людина намагається уникнути небажаних для себе наслідків своєї поведінки;
- б) мотивація, що спрямована на досягнення певних цілей, які перед собою ставить людина;
- в) система стимулювання, яка викликає конструктивну поведінку, може забезпечити ефективні комунікації та досягнення сукупного результату діяльності колективу;
- г) визначає справедливе співвідношення: результати-винагорода

7. За сферою, якою вони торкаються, конфлікти можуть бути

- а) приховані, явні, згладжені, гострі;
- б) ділові, неофіційні, міжособові;
- в) внутрішньоособистісні, між окремими членами колективу, між групами, між групою і окремими її членами, між групою і будь-ким поза групою;
- г) розходження оцінок і думок, взаємна антипатія, ображена гідність, образа, заздрість

8. До чинників, які впливають на роботу колективу, не належать:

- а) мотивація членів групи, їх взаємовідносини;
- б) структура влади в колективі, вплив та авторитет членів групи і підгруп;
- в) якість комунікації і жорстка відповідальність за результати;
- г) віковий склад колективу

9. Цілісність колективу – це

- а) основна умова свідомої поведінки людини відповідно до її цілей і стану колективу;
- б) система діяльності, якій притаманна певна організація, розподіл функцій, певна структура керівництва та управління;
- в) встановлення контакту з членами колективу та визначення норм поведінки при кар'єрному зростанні;
- г) правильні відповіді а) та в)

10. Умовою створення авторитету є

- а) розподіл відповідальності;
- б) делегування повноважень;
- в) стиль спілкування керівника з підлеглими, який викликає позитивну реакцію на якісне виконання функціональних обов'язків працюючими, схвалення методів діяльності та повагу;
- г) правильні відповіді а) а б)

Теоретичне питання

Функції управління трудовими ресурсами

Критерії оцінювання:

Тести – 10 балів;

Теоретичне питання – 2 бали.

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА Менеджменту зовнішньоекономічної діяльності
підприємств

ЗАТВЕРДЖУЮ

Зав. кафедри _____

«___» _____ 20__р.

ЕКЗАМЕНАЦІЙНИЙ БІЛЕТ № 2

дисципліна «Управління персоналом»

1. Керівник виконує функції
 - а) адміністратора, організатора, спеціаліста, інформаційного центру, вихователя;
 - б) організатора, спеціаліста;
 - в) інформаційного центру, вихователя;
 - г) адміністратора, організатора, спеціаліста
2. Психологічна взаємодія спирається на
 - а) взаємини між людьми в процесі спільної діяльності;
 - б) формалізовані взаємини, які зумовлені правовими, економічними і соціальними нормами;
 - в) міжособистісному спілкуванні, що спирається переважно на емоційно-чуттєву сферу;
 - г) правильні відповіді б) та в)
3. Зазначте відповідність вимог до трудових ресурсів базовим стратегіям управління персоналом

	Стратегія		Вимоги до трудових ресурсів підприємства
1	Підприємницька	а	уміння швидко адаптуватися до змін, набувати відсутні професійні знання, уміння і навички
2	Адаптаційна	б	інноваційність, креативність мислення, здатність приймати нестандартні рішення, творчий характер праці
3	Бюрократична	в	ініціативність, заповзятливість, ділова активність, готовність до ризику та відповідальності, відносна стабільність кількісного складу
4	Інноваційна	г	суворе дотримання трудових регламентів, висока трудова дисципліна, стабільність складу

4. Розміщення персоналу – це
 - а) розподіл складу кадрів у структурних підрозділах;
 - б) раціональний розподіл складу кадрів у структурних підрозділах, що проводиться із врахуванням специфіки виробництва, відповідності психологічних якостей людини змісту виконуваної роботи;
 - в) розподіл складу кадрів у структурних підрозділах із врахуванням специфіки виробництва та професійних характеристик;
 - г) розміщення персоналу у відповідних службових приміщеннях
5. Процес систематичного і докладного дослідження складу роботи персоналу – це:
 - а) аналіз складу роботи;
 - б) уведення в посаду;
 - в) адаптація;
 - г) правильної відповіді немає.
6. Управління соціальним розвитком організації – це

а) помітні перетворення, які тягнуть за собою кількісні та якісні зміни у сферах їх життєдіяльності, сприяють утвердженню колективізму й індивідуального особистісного самовираження членів колективу, підвищенню соціального статусу колективу і його членів, удосконаленню соціальної та професійної структур, збагаченню інституційної і професійної мотивації, формуванню системи цінностей;

б) сукупність способів, прийомів, процедур, які дозволяють вирішувати соціальні проблеми на підставі наукового підходу та закономірностей протікання соціальних процесів;

в) процеси соціалізації кожного члену та всього колективу, які дають змогу регулювати та зрівноважувати інтереси особистості, колективу та всього суспільства;

г) заходи з соціального страхування та додержання інших гарантій, встановлених діючим законодавством, колективним договором та іншими правовими актами

7. До якої категорії працюючих відносяться діловоди, обліковці, архіваріуси, агенти, креслярі, секретарі-друкарки, стенографісти

а) робітники;

б) службовці;

в) спеціалісти;

г) керівники

8. Трудові ресурси підприємства – це

а) всі працюючі на підприємстві громадяни, які вкладають свою працю, фізичні та розумові здібності, знання, практичні навички у виробничо-фінансову діяльність для виконання місії підприємства та досягнення його цілей;

б) це сукупність носіїв робочої сили, яка здебільшого визначається демографічною структурою населення, встановленими межами працездатності як тих, що беруть участь у процесі праці, створенні споживчих вартостей і соціально-культурних цінностей, так і потенційно здатних до суспільно-корисної діяльності;

в) правильні відповіді а) б);

г) робітники організації.

9. Існують такі типи формальних груп

а) комітет, виробнича група, гуртки;

б) функціональна та виробнича група;

в) група керівників (команда), функціональна група, виробнича група, комітет;

г) групи керівників (команда), функціональна та виробнича групи.

10. Нормативно-правове забезпечення – це

а) заходи з професійного добору, розстановки кадрів, виробничої та соціальної адаптації, професійного навчання й підвищення кваліфікації, навчання безпечним методам праці, створення й підтримання в трудових колективах сприятливого соціально-психологічного клімату;

б) комплекс внутрішніх нормативних документів, які широко використовуються в управлінні персоналом для регулювання трудової діяльності;

в) процес визначення потреби в кадровому складі організації;

г) створення заданої структури персоналу організації

Теоретичне питання

Визначення управління трудовими ресурсами

Критерії оцінювання:

Тести – 10 балів;

Теоретичне питання – 2 бали.

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА Менеджменту зовнішньоекономічної діяльності
підприємств

ЗАТВЕРДЖУЮ

Зав. кафедри _____

«___» _____ 20__р.

ЕКЗАМЕНАЦІЙНИЙ БІЛЕТ № 3

дисципліна «Управління персоналом»

1. Які із визначених методів належать до управління персоналом:

- а) адміністративні, економічні та соціально-психологічні
- б) персональні, колективні;
- в) лінійні, функціональні;
- г) прогресивні, регресивні.

2. Сукупність моделей поведінки в організації, що формується з її розвитком і розділяється всіма членами колективу, тобто система цінностей, правил, традицій, якої дотримується персонал – це

- а) корпоративна солідарність;
- б) HR-менеджмент;
- в) планування;
- г) корпоративна культура

3. Процес оновлення колективу – це:

- а) змінюваність (оборот) кадрів;
- б) набір нових співробітників в організації;
- в) характеристика посад, які вивільнилися;
- г) звільнення співробітників за власним бажанням.

4. Кадрове забезпечення – це

- а) заходи з професійного добору, розстановки кадрів, виробничої та соціальної адаптації, професійного навчання й підвищення кваліфікації, навчання безпечним методам праці, створення й підтримання в трудових колективах сприятливого соціально-психологічного клімату;
- б) комплекс внутрішніх нормативних документів, які широко використовуються в управлінні персоналом для регулювання трудової діяльності;
- в) процес визначення потреби в кадровому складі організації;
- г) створення заданої структури персоналу організації

5. Стратегія управління трудовими ресурсами – це

- а) складова загальноорганізаційної стратегії;
- б) набір правил для прийняття стратегічних рішень, якими організація керується у своїй діяльності при управлінні трудовими ресурсами;
- в) управління, яке спирається на людський потенціал, як основу організації, орієнтує виробничу діяльність на запити споживачів, здійснює гнучке регулювання і своєчасні зміни на підприємстві, які дозволяють досягти конкурентних переваг;
- г) правильні відповіді а) та б)

6. Почуття міри та пристойності відносно інших людей, що вимагає делікатної поведінки – це

- а) такт;
- б) толерантність;

- в) психологічна взаємодія;
 г) психологічний клімат
7. Попередження плинності кадрів, оптимізація внутрішньої мобільності (ротації) кадрів, зміцнення виробничої і виконавчої дисципліни, створення нормального соціально-психологічного клімату в колективі – це завдання
- а) формування стабільних виробничих колективів;
 б) управління трудовими ресурсами;
 в) формування структури персоналу;
 г) правильні відповіді а) та б)
8. Виникнення конфліктної ситуації в основному визначається
- а) об'єктивними факторами;
 б) конкретними обставинами;
 в) окремими особливостями характеру людини;
 г) всі відповіді правильні
9. Мотивація – це
- а) процес спонукання всіх працюючих в організації на досягнення загальних і особистих цілей;
 б) визначення та використання психологічних та матеріальних стимулів, з метою підвищення зацікавленості у здійсненні визначених дій для досягнення загальноорганізаційних цілей;
 в) характеристика поведінки людини нарівні зі сприйняттям, емоціями й досвідом;
 г) всі відповіді вірні
10. Визначте відповідність видів методів підбору кандидатів в резерв керівників класифікаційним ознакам

	Види методів		Методи підбору кандидатів
1	прогнозні	а	Тимчасове виконання обов'язків, дублювання, стажування, тимчасове заміщення на посаді
2	практичні	б	Аналіз конкретних ситуацій, ділові ігри, практичні тренінги, інтерв'ювання кандидата на посаду
3	лабораторні	в	Вивчення особової справи, особисті бесіди, відзиви про роботу співробітника, тестування та експертна оцінка

Теоретичні питання

Принципи управління трудовими ресурсами.

Критерії оцінювання:

Тести – 10 балів;

Теоретичне питання – 2 бали.

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА Менеджменту зовнішньоекономічної діяльності
підприємств

ЗАТВЕРДЖУЮ

Зав. кафедри _____

«___» _____ 20__р.

ЕКЗАМЕНАЦІЙНИЙ БІЛЕТ № 4

дисципліна «Управління персоналом»

1. Які функції управління персоналом належать до загальних:

- а) функції, визначені станом зовнішнього середовища;
- б) функції, визначені функціональним поділом праці;
- в) планування, організація, координація, контроль та мотивація;
- г) функції, визначені станом внутрішнього середовища.

2. Новаторські рішення заохочень, яскраво виражений акцент на індивідуальність, прагнення до ризику притаманне всім працівникам. Вітаються тимчасові організаційні структури.

Головна мета - заохочувати адаптивність, готовність до змін. Динамічний підприємницьке і творче місце роботи. Люди готові підставляти власні шиї і йти на ризик. Такий опис характерний

- а) ієрархічній (бюрократичній) культурі;
- б) адхократичній культурі;
- в) клановій культурі;
- г) ринковій культурі.

3. Рух персоналу – це:

- а) зміна працівником робочого місця для постійної роботи;:
- б) зміна працівником територіального розміщення або робочого місця для постійної роботи
- в) змінюваність (оборот) кадрів;
- г) правильні відповіді а) та в).

4. Функціональна гнучкість трудових переміщень – це

- а) реакція на зміни на ринку праці і потреб виробництва;
- б) зміна кількості працівників або тривалості робочого часу відповідно до стану попиту на ринку праці і потреб виробництва;
- в) здатність організації вносити певні зміни у характер використання персоналу, а також у зміст його трудової діяльності у зв'язку зі зміною умов виробництва;
- г) правильні відповіді а) та б)

5. Регулювання трудової діяльності персоналу – це

- а) можливості зменшення навантаження на співробітників за рахунок функціонального розподілу праці;
- б) чітко організований процес високоефективної праці кожного окремого працівника, всіх виробничих підрозділів й організації в цілому;
- в) документ, який описує основні функції працівника, що займає дане робоче місце;
- г) створення посадових інструкцій

6. Толерантність – це

- а) уміння вникати в проблеми підлеглих, їх потреби, інтереси, мотиви діяльності;
- б) уміння в різних ситуаціях бути витриманими, терплячими, ввічливими, розсудливими, здатності приймати розумні рішення;
- в) забезпечення ефективності роботи організації;

г) здатність приваблювати до себе людей

7. Управління соціальним розвитком організації – це

а) помітні перетворення, які тягнуть за собою кількісні та якісні зміни у сферах їх життєдіяльності, сприяють утвердженню колективізму й індивідуального особистісного самовираження членів колективу, підвищенню соціального статусу колективу і його членів, удосконаленню соціальної та професійної структур, збагаченню інституційної і професійної мотивації, формуванню системи цінностей;

б) сукупність способів, прийомів, процедур, які дозволяють вирішувати соціальні проблеми на підставі наукового підходу та закономірностей протікання соціальних процесів;

в) процеси соціалізації кожного члену та всього колективу, які дають змогу регулювати та зрівноважувати інтереси особистості, колективу та всього суспільства;

г) заходи з соціального страхування та додержання інших гарантій, встановлених діючим законодавством, колективним договором та іншими правовими актами

8. До персональних конфліктів відносяться:

а) міжособові, групові;

б) економічні, моральні, правові;

в) міжгрупові;

г) рольові, статусні

9. Теорії мотивації, які ґрунтуються на ідентифікації внутрішніх спонукань, які заставляють людей діяти так чи інакше, – це

а) змістовні теорії;

б) процесійні теорії;

в) змістовно-процесійні;

г) якісні

10. Визначте відповідність видів методів підбору кандидатів в резерв керівників класифікаційним ознакам

	Види методів		Методи підбору кандидатів
1	прогнозні	а	Тимчасове виконання обов'язків, дублювання, стажування, тимчасове заміщення на посаді
2	практичні	б	Аналіз конкретних ситуацій, ділові ігри, практичні тренінги, інтерв'ювання кандидата на посаду
3	лабораторні	в	Вивчення особової справи, особисті бесіди, відзиви про роботу співробітника, тестування та експертна оцінка

Теоретичні питання

Цілі і задачі управління трудовими ресурсами.

Критерії оцінювання:

Тести – 10 балів;

Теоретичне питання – 2 бали.

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА Менеджменту зовнішньоекономічної діяльності
підприємств

ЗАТВЕРДЖУЮ

Зав. кафедри _____

«___» _____ 20__р.

ЕКЗАМЕНАЦІЙНИЙ БІЛЕТ № 5

дисципліна «Управління персоналом»

1. Ціль управління трудовими ресурсами – це:

- а) підвищення ефективності функціонування організації та поліпшення якості трудового життя персоналу, які органічно пов'язані між собою
- б) забезпечення підвищення продуктивності праці в організації
- в) створення кадрового резерву;
- г) правильні відповіді а) і в).

2. Найменш конфліктною і найбільш оперативною вважають групу з такою кількістю осіб

- а) 2-4;
- б) 10-15;
- в) 5-9;
- г) від 20

3. Рух персоналу – це:

- а) зміна працівником територіального розміщення або робочого місця для постійної роботи;
- б) зміна змісту роботи або посади, що обумовлюється наслідками змін у технології виробництва, впровадженні нової техніки, організації праці;
- в) зміни професійного складу працюючих;
- г) правильні відповіді а) та б).

4. Функціональна гнучкість трудових переміщень забезпечує:

- а) взаємозамінність персоналу у «піковий» період та час відпусток;
- б) зменшення монотонності праці;
- в) можливості зменшення навантаження на співробітників за рахунок функціонального розподілу праці;
- г) правильна відповідь а) та б)

5. Стратегічне управління трудовими ресурсами – це:

- а) довгостроковий, якісно визначений напрямок застосування зусиль з формування трудового потенціалу підприємства;
- б) управління, яке спирається на людський потенціал, як основу організації, орієнтує виробничу діяльність на запити споживачів, здійснює гнучке регулювання і своєчасні зміни на підприємстві, які дозволяють досягти конкурентних переваг;
- в) набір правил для прийняття стратегічних рішень, якими організація керується у своїй діяльності при управлінні трудовими ресурсами;
- г) правильні відповіді а) та б)

6. Емпатія – це

- а) уміння вникати в проблеми підлеглих, їх потреби, інтереси, мотиви діяльності;
- б) уміння в різних ситуаціях бути витриманими, терплячими, ввічливими, розсудливими, здатності приймати розумні рішення;
- в) забезпечення ефективності роботи організації;
- г) здатність приваблювати до себе людей

7. Колектив – це

- а) цілісний організм, від структури якого залежить поведінка кожного працівника;
- б) особлива форма взаємин між групою людей, що забезпечує принцип розвитку особистості не всупереч, а спільно;
- в) це сукупність людей, які володіють будь-якою загальною ознакою ;
- г) правильні відповіді а) та б)

8. До соціальних конфліктів відносяться:

- а) міжособові, групові;
- б) економічні, моральні, правові;
- в) персональні;
- г) рольові

9. Теорії мотивації, які побудовані на поведінці людей з урахуванням їх сприйняття та пізнання, – це

- а) змістовні теорії;
- б) процесійні теорії;
- в) змістовно-процесійні;
- г) якісні

10. До методів підбору кандидатів в резерв керівників не відносяться

- а) прогнозні;
- б) практичні;
- в) лабораторні;
- г) послідовні

Теоретичні питання

Рух персоналу в організації, переваги та недоліки.

Критерії оцінювання:

Тести – 10 балів;

Теоретичне питання – 2 бали.

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА Менеджменту зовнішньоекономічної діяльності
підприємств

ЗАТВЕРДЖУЮ

Зав. кафедри _____

«___» _____ 20__р.

ЕКЗАМЕНАЦІЙНИЙ БІЛЕТ № 6

дисципліна «Управління персоналом»

1. Функції управління трудовими ресурсами – це:

- а) забезпечення ефективності роботи персоналу мотиваційними заходами;
- б) види діяльності управлінського апарату організації, які умовно діляться на загальні та специфічні;
- в) реалізація управлінських дій;
- г) правильної відповіді немає.

2. *Відділ планування, відділ маркетингу, відділ контролю якості є прикладом*

- а) виробничої групи;
- б) групи керівництва (командної групи);
- в) комітету;
- г) функціональної групи.

3. Внутрішня мобільність персоналу – це:

- а) зміна змісту роботи або посади, що обумовлюється наслідками змін у технології виробництва, впровадженні нової техніки, організації праці;
- б) рух персоналу всередині підприємства (ротація кадрів, внутрішній набір на керівні посади, взаємозамінність працівників у трудовому процесі тощо)
- в) здатність і готовність персоналу до професійних і територіальних переміщень;
- г) рух персоналу між даним підприємством та зовнішнім ринком праці

4. Масштаби застосування нестандартні форми зайнятості залежать від:

- а) гнучкості норм трудового права;
- б) наявності обмежень при підписанні трудових договорів;
- в) процедур звільнення та ротації кадрів;
- г) всі відповіді правильні

5. Політика управління трудовими ресурсами – це:

- а) довгостроковий, якісно визначений напрямок застосування зусиль з формування трудового потенціалу підприємства;
- б) комплекс концептуальних засад роботи з персоналом, послідовне дотримання яких сприяє забезпеченню організації конкурентоспроможним персоналом, а також враховує інтереси роботодавця та найманих працівників;
- в) стратегічна лінія поведінки роботодавця, яка визначається стосовно найманих працівників;
- г) правильні відповіді б) та в)

6. Атракція – це

- а) уміння вникати в проблеми підлеглих, їх потреби, інтереси, мотиви діяльності;
- б) уміння в різних ситуаціях бути витриманими, терплячими, ввічливими, розсудливими, здатності приймати розумні рішення;
- в) забезпечення ефективності роботи організації;
- г) здатність приваблювати до себе людей

7. Соціальна група – це

- а) цілісний організм, від структури якого залежить поведінка кожного працівника;
- б) особлива форма взаємин між групою людей, що забезпечує принцип розвитку особистості не всупереч, а спільно;
- в) це сукупність людей, які володіють будь-якою загальною ознакою;
- г) правильні відповіді а) та б)

8. До соціально-психологічних конфліктів відносяться:

- а) міжособові, групові;
- б) економічні, моральні, правові;
- в) персональні;
- г) рольові

9. Управління соціальним розвитком організації – це

- а) помітні перетворення, які тягнуть за собою кількісні та якісні зміни у сферах їх життєдіяльності, сприяють утвердженню колективізму й індивідуального особистісного самовираження членів колективу, підвищенню соціального статусу колективу і його членів, удосконаленню соціальної та професійної структур, збагаченню інституційної і професійної мотивації, формуванню системи цінностей;
- б) сукупність способів, прийомів, процедур, які дозволяють вирішувати соціальні проблеми на підставі наукового підходу та закономірностей протікання соціальних процесів;
- в) процеси соціалізації кожного члену та всього колективу, які дають змогу регулювати та зрівноважувати інтереси особистості, колективу та всього суспільства;
- г) заходи з соціального страхування та додержання інших гарантій, встановлених діючим законодавством, колективним договором та іншими правовими актами

10. Тренінг сенситивності

- а) реальні або придумані управлінські ситуації з питаннями для аналізу;
- б) відтворення реальних умов праці;
- в) співробітник ставить себе на місце іншого працівника з метою одержання практичного досвіду і одержує підтвердження правильності своєї поведінки;
- г) участь у групі з метою підвищення людського сприйняття і покращення взаємодії з іншими

Теоретичні питання

Методи управління трудовими ресурсами.

Критерії оцінювання:

Тести – 10 балів;

Теоретичне питання – 2 бали.

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА Менеджменту зовнішньоекономічної діяльності
підприємств

ЗАТВЕРДЖУЮ

Зав. кафедри _____

«___» _____ 20__р.

ЕКЗАМЕНАЦІЙНИЙ БІЛЕТ № 7

дисципліна «Управління персоналом»

1. Сукупність фундаментальних правил керівництва людьми, послідовне дотримання яких є обов'язковою умовою досягнення організацією поточних і перспективних цілей – це:

- а) принципи управління трудовими ресурсами;
- б) задачі управління персоналом;
- в) методи управління трудовими ресурсами;
- г) правильні відповіді а) і в).

2. За складом існують такі колективи:

- а) колективи, які орієнтовані на досягнення певної мети, колективи, які орієнтовані на реалізацію спільного інтересу та колективи, які орієнтовані на спілкування;
- б) різнорідні та однорідні;
- в) тимчасові та постійні;
- г) малі та великі

3. Зовнішня мобільність персоналу – це:

- а) зміна змісту роботи або посади, що обумовлюється наслідками змін у технології виробництва, впровадженні нової техніки, організації праці;
- б) рух персоналу всередині підприємства (ротація кадрів, внутрішній набір на керівні посади, взаємозамінність працівників у трудовому процесі тощо)
- в) здатність і готовність персоналу до професійних і територіальних переміщень;
- г) рух персоналу між даним підприємством та зовнішнім ринком праці

4. Нестандартними формами зайнятості є:

- а) часткова зайнятість, тимчасова зайнятість, робота на дому, використання короткотермінових трудових договорів;
- б) робота на дому, використання короткотермінових трудових договорів;
- в) часткова та тимчасова зайнятість;
- г) використання короткотермінових трудових договорів;

5. Кадрова політика організації – це

- а) робота з персоналом, яка об'єднує його різні елементи і форми, а основною ціллю є створення високопрофесійного, високопродуктивного і згуртованого колективу, здатного гнучко реагувати на зміни зовнішнього і внутрішнього середовища;
- б) комплекс концептуальних засад роботи з персоналом, послідовне дотримання яких сприяє забезпеченню організації конкурентоспроможним персоналом, а також враховує інтереси роботодавця та найманих працівників;
- в) довгостроковий, якісно визначений напрямок застосування зусиль з формування трудового потенціалу підприємства ;
- г) всі відповіді правильні

6. Специфічний психічний стан групи людей, що проявляється в спілкуванні та стилі спільної діяльності

- а) самооцінка;

- б) атмосфера;
- в) групова поведінка;
- г) групові норми

7. Інформованість – це

- а) основна умова свідомої поведінки людини відповідно до її цілей і стану колективу;
- б) система діяльності, якій притаманна певна організація, розподіл функцій, певна структура керівництва та управління;
- в) встановлення контакту з членами колективу та визначення норм поведінки при кар'єрному зростанні;
- г) правильні відповіді а) та в)

8. За рангом опонентів конфлікти можуть бути

- а) гострі, хронічні, латентні, відкриті;
- б) стихійні, заплановані;
- в) горизонтальні, вертикальні;
- г) керовані, слабо керовані, некеровані

9. Мотив – це

- а) спонукальна причина, поштовх до конкретної дії;
- б) те, що людина вважає цінним для себе;
- в) внутрішнє фізіологічне або психологічне відчуття людиною нестачі чогось важливого для її особистого життя, що виражає внутрішні запити людини або групи до необхідних для існування благ;
- г) правильної відповіді немає

10. Моделювання – це

- а) реальні або придумані управлінські ситуації з питаннями для аналізу;
- б) відтворення реальних умов праці;
- в) співробітник ставить себе на місце іншого працівника з метою одержання практичного досвіду і одержує підтвердження правильності своєї поведінки;
- г) участь у групі з метою підвищення людського сприйняття і покращення взаємодії з іншими

Теоретичні питання

Роль мотивації в управлінні трудовими ресурсами.

Критерії оцінювання:

Тести – 10 балів;

Теоретичне питання – 2 бали.

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА Менеджменту зовнішньоекономічної діяльності
підприємств

ЗАТВЕРДЖУЮ

Зав. кафедри _____

«___» _____ 20__р.

ЕКЗАМЕНАЦІЙНИЙ БІЛЕТ № 8

дисципліна «Управління персоналом»

1. Здійснення усіх операцій та дій в організації по відтворенню та використанню персоналу, який відбувається на планомірній основі, скоординовано й злагоджено, визначає принцип:

- а) системності;
- б) економічної ефективності;
- в) демократизму;
- г) планомірності.

2. Яка група є частково мотивована на роботу та як правило, ця група створюється без врахування професійної підготовки, статі і віку робітників, з розділенням формальних і неформальних лідерів в мікрогрупах, із значною кількістю людей, які не мають необхідного рівня знань і навичок для виконання поставлених завдань:

- а) група „у”;
- б) група „х”
- в) група „z”;
- г) група „хуз”

3. Рівень плинності кадрів – це:

- а) співвідношення чисельності працівників, що звільнилися з підприємства за власним бажанням або з ініціативи адміністрації за порушення трудової дисципліни, та середньооблікової чисельності працівників, у відсотках;
- б) співвідношення загальної чисельності працівників, прийнятих за певний період, та середньооблікової чисельності працівників за цей період;
- в) відношення кількості звільнених працівників з організації за певний період до середньооблікової кількості працівників за відповідний період;
- г) правильні відповіді а) та б).

4. Кількісна гнучкість трудових переміщень – це

- а) зміна кількості працівників;
- б) зміна тривалості робочого часу;
- в) реакція на зміни на ринку праці і потреб виробництва;
- г) зміна кількості працівників або тривалості робочого часу відповідно до стану попиту на ринку праці і потреб виробництва

5. Визначте правильні формулювання видів політик управління персоналом з їх змістом

	Вид політики управління персоналом		Зміст політики управління персоналом
1	Пасивна політика управління персоналом	а	у керівництва є не тільки прогноз ситуації з кадрами, але й засоби впливу на неї, а служба управління персоналом здатна розробляти антикризові кадрові програми, проводити постійний моніторинг ситуації та корегувати виконання програм у відповідності з умовами внутрішнього і зовнішнього середовищ

2	Реактивна політика управління персоналом	б	керівництво має обґрунтовані прогнози розвитку ситуації, але не має засобів впливу на неї
3	Превентивна політика управління персоналом	в	керівництво не має обґрунтованої програми дій відносно персоналу, а кадрова робота зводиться до ліквідації негативних наслідків
4	Активна політика управління персоналом	г	керівництво контролює симптоми стану в роботі з персоналом, причини і ситуації розвитку кризи: конфліктів, недостатню кваліфікацію працюючих для вирішення проблем, які виникли при реалізації поставлених задач

6. Система вимог в групі, яка визначає поведінку її членів.

- а) самооцінка;
- б) атмосфера;
- в) групова поведінка;
- г) групові норми

7. Вторинна адаптація – це

- а) основна умова свідомої поведінки людини відповідно до її цілей і стану колективу;
- б) система діяльності, якій притаманна певна організація, розподіл функцій, певна структура керівництва та управління;
- в) встановлення контакту з членами колективу та визначення норм поведінки при кар'єрному зростанні;
- г) правильні відповіді а) та в)

8. За рівнем регулювання конфлікти можуть бути

- а) гострі, хронічні, латентні, відкриті;
- б) стихійні, заплановані;
- в) ті, що припиняються спонтанно, ті, що припиняються під дією засобів, які знайдені конфліктуєчими сторонами; ті, що вирішуються завдяки втручанням зовнішніх сил;
- г) керовані, слабо керовані, некеровані

9. Винагорода – це

- а) спонукальна причина, поштовх до конкретної дії;
- б) те, що людина вважає цінним для себе;
- в) внутрішнє фізіологічне або психологічне відчуття людиною нестачі чогось важливого для її особистого життя, що виражає внутрішні запити людини або групи до необхідних для існування благ;
- г) правильної відповіді немає

10. Моделювання рольової поведінки – це

- а) реальні або придумані управлінські ситуації з питаннями для аналізу;
- б) відтворення реальних умов праці;
- в) співробітник ставить себе на місце іншого працівника з метою одержання практичного досвіду і одержує підтвердження правильності своєї поведінки;
- г) участь у групі з метою підвищення людського сприйняття і покращення взаємодії з іншими

Теоретичні питання

Структура персоналу

Критерії оцінювання:

Тести – 10 балів;

Теоретичне питання – 2 бали.

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА Менеджменту зовнішньоекономічної діяльності
підприємств

ЗАТВЕРДЖУЮ

Зав. кафедри _____

«___» _____ 20__р.

ЕКЗАМЕНАЦІЙНИЙ БІЛЕТ № 9

дисципліна «Управління персоналом»

1. Реалізацію системного підходу в управлінні організацією, як цілісним організмом, структурними підрозділами та виконавцями забезпечує принцип:

- а) системності;
- б) економічної ефективності;
- в) демократизму;
- г) планованості

2. Група – це

- а) колективи первинних підрозділів, які об'єднують працівників на основі окремих технологічних операцій, процесів.
- б) стійке об'єднання людей, що прагнуть до загальної мети, яке характеризується груповою згуртованістю
- в) сукупність людей, об'єднаних спільною метою і діяльністю, єдністю інтересів, єдиною організацією і взаємною відповідальністю кожного, відносинами співробітництва та взаємодопомоги
- г) сукупність людей, об'єднаних за певним принципом для досягнення конкретних цілей

3. Інтенсивність обороту із прийняття – це:

- а) співвідношення чисельності працівників, що звільнилися з підприємства за власним бажанням або з ініціативи адміністрації за порушення трудової дисципліни, та середньооблікової чисельності працівників, у відсотках;
- б) співвідношення загальної чисельності працівників, прийнятих за певний період, та середньооблікової чисельності працівників за цей період;
- в) відношення кількості звільнених працівників з організації за певний період до середньооблікової кількості працівників за відповідний період;
- г) правильні відповіді а) та б).

4. Переміщення можуть бути

- а) міжпрофесійними, міжпосадовими, переміщеннями із однієї категорії в іншу
- б) міжпрофесійними та міжпосадовими;
- в) міжпосадовими;
- г) між професійними

5. Визначте правильні формулювання видів політик управління персоналом з їх змістом

	Вид політики управління персоналом		Зміст політики управління персоналом
1	Пасивна політика управління персоналом	а	у керівництва є не тільки прогноз ситуації з кадрами, але й засоби впливу на неї, а служба управління персоналом здатна розробляти антикризові кадрові програми, проводити постійний моніторинг ситуації та корегувати виконання програм у відповідності з умовами внутрішнього і зовнішнього середовищ

2	Закрита політика управління персоналом	б	керівництво не має обґрунтованої програми дій відносно персоналу, а кадрова робота зводиться до ліквідації негативних наслідків
3	Активна політика управління персоналом	в	організація прозора для потенційних співробітників на різних рівнях: може прийти і почати роботу з різних посад
4	Відкрита політика управління персоналом	г	організація орієнтується на включення нового персоналу тільки з нижчого посадового рівня, а заміщення відбувається з чисельного складу співробітників організації

6. Власна оцінка особистістю своїх можливостей, якостей, поведінки і особистого вкладу в роботу організації – це

- а) самооцінка;
- б) атмосфера;
- в) групова поведінка;
- г) групові норми

7. Дисципліна – це

- а) чітке визначення і упорядкування функцій, прав і відповідальності членів колективу;
- б) психічний стан, який об'єднує всіх членів колективу в їх спільній діяльності і створює цілісну єдність колективу;
- в) діяльність, яка здійснюється особистістю не стільки в силу необхідності виконання службово-посадових обов'язків, скільки для вільного самовираження;
- г) встановлений порядок поведінки людей, що відповідає існуючим в колективі нормам моралі і права

8. За характером затування конфлікти можуть бути

- а) гострі, хронічні, латентні, відкриті;
- б) стихійні, заплановані;
- в) ті, що припиняються спонтанно, ті, що припиняються під дією засобів, які знайдені конфліктуючими сторонами; ті, що вирішуються завдяки втручанням зовнішніх сил;
- г) керовані, слабо керовані, некеровані

9. Потреба – це

- а) спонукальна причина, поштовх до конкретної дії;
- б) те, що людина вважає цінним для себе;
- в) внутрішнє фізіологічне або психологічне відчуття людиною нестачі чогось важливого для її особистого життя, що виражає внутрішні запити людини або групи до необхідних для існування благ;
- г) правильної відповіді немає

10. До навчання поза робочим місцем не відноситься

- а) навчальні ситуації;
- б) коучинг;
- в) ділові ігри;
- г) інструктаж

Теоретичні питання

Принципи управління трудовими ресурсами.

Критерії оцінювання:

Тести – 10 балів;

Теоретичне питання – 2 бали.

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА Менеджменту зовнішньоекономічної діяльності
підприємств

ЗАТВЕРДЖУЮ

Зав. кафедри _____

«___» _____ 20__р.

ЕКЗАМЕНАЦІЙНИЙ БІЛЕТ № 10

дисципліна «Управління персоналом»

1. Чіткий розподіл повноважень між керівниками та структурними підрозділами по вертикалі й горизонталі, адміністративну підпорядкованість кожного працівника, кожної структурної ланки лише одному керівникові забезпечує принцип:

- а) соціального партнерства;
- б) єдиноначальності;
- в) демократизму;
- г) планомірності.

2. Стійке об'єднання людей, що прагнуть до загальної мети, яке характеризується груповою згуртованістю:

- а) колектив
- б) група.
- в) трудовий колектив
- г) об'єднання.

3. Коефіцієнт обороту кадрів зі звільнення – це:

- а) співвідношення чисельності працівників, що звільнилися з підприємства за власним бажанням або з ініціативи адміністрації за порушення трудової дисципліни, та середньооблікової чисельності працівників, у відсотках;
- б) співвідношення загальної чисельності працівників, прийнятих за певний період, та середньооблікової чисельності працівників за цей період;
- в) відношення кількості звільнених працівників з організації за певний період до середньооблікової кількості працівників за відповідний період;
- г) правильні відповіді а) та б)

4. Внутрішньоорганізаційні трудові переміщення – це

- а) форма трудових переміщень, яка викликана потребами організації під впливом внутрішніх і зовнішніх факторів, та встановлює відповідності між вимогами робочого місця та якістю робочої сили та задоволення потреб працівників;
- б) освоєння суміжних спеціальностей;
- в) розвиток трудової кар'єри;
- г) правильні відповіді б) та в)

5. Механізм управління персоналом – це:

- а) комплекс концептуальних засад роботи з персоналом, послідовне дотримання яких сприяє забезпеченню організації конкурентоспроможним персоналом, а також враховує інтереси роботодавця та найманих працівників;
- б) система планів, норм і нормативів, правил, традицій, процедур та комплекс організаційних, адміністративних, соціальних, економічних та інших заходів, спрямованих безпосередньо на підбір кадрів, їхнє розміщення, використання, професійне навчання, мотивацію, просуванню по службі тощо;

- в) довгостроковий, якісно визначений напрямок застосування зусиль з формування трудового потенціалу підприємства;
- г) всі відповіді правильні
6. Специфічний психічний стан групи людей, що проявляється в спілкуванні та стилі спільної діяльності – це
- а) самооцінка;
- б) атмосфера;
- в) групова поведінка;
- г) групові норми
7. Організованість колективу – це
- а) чітке визначення і упорядкування функцій, прав і відповідальності членів колективу;
- б) психічний стан, який об'єднує всіх членів колективу в їх спільній діяльності і створює цілісну єдність колективу;
- в) діяльність, яка здійснюється особистістю не стільки в силу необхідності виконання службово-посадових обов'язків, скільки для вільного самовираження;
- г) встановлений порядок поведінки людей, що відповідає існуючим в колективі нормам моралі і права
8. За характером виникнення конфлікти можуть бути
- а) гострі, хронічні, латентні, відкриті;
- б) стихійні, заплановані;
- в) ті, що припиняються спонтанно, ті, що припиняються під дією засобів, які знайдені конфліктуючими сторонами; ті, що вирішуються завдяки втручанню зовнішніх сил;
- г) керовані, слабо керовані, некеровані
9. Ціннісні орієнтації – це
- а) стійке, соціально обумовлене відношення людини до сукупності матеріальних, духовних благ та ідеалів, на підставі яких виникає бажання досягти певних цілей;
- б) соціально обумовлена схильність особистості (групи) до окремих явищ, людей, дій;
- в) відношення суб'єкта до об'єкта, визначення відповідності об'єкта сформованим суб'єктом критеріям;
- г) встановлені в організації правила і норми поведінки
10. До навчання на робочому місці не відноситься
- а) коучинг;
- б) інструктаж;
- в) метод ускладнюючих завдань;
- г) ділові ігри

Теоретичні питання

Планування потреби організації в персоналі та методи її визначення.

Критерії оцінювання:

Тести – 10 балів;

Теоретичне питання – 2 бали.

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА Менеджменту зовнішньоекономічної діяльності
підприємств

ЗАТВЕРДЖУЮ

Зав. кафедри _____

«___» _____ 20__р.

ЕКЗАМЕНАЦІЙНИЙ БІЛЕТ № 11

дисципліна «Управління персоналом»

1. Досягнення взаєморозуміння між керівником і підлеглими, досягнення балансу інтересів між працюючими, соціальної згоди й бажання працювати спільно для досягнення взаємовигідних кінцевих результатів забезпечує принцип

- а) планомірності;
- б) соціальної доцільності;
- в) економічної ефективності;
- г) соціального партнерства.

2. За складом існують такі колективи:

- а) колективи, які орієнтовані на досягнення певної мети, колективи, які орієнтовані на реалізацію спільного інтересу та колективи, які орієнтовані на спілкування
- б) тимчасові та постійні.
- в) різнорідні та однорідні;
- г) малі та великі

3. Маркетинг персоналу – це:

- а) оптимальне використання кадрових ресурсів шляхом створення максимально сприятливих умов праці, які сприяють підвищенню його ефективності, розвитку в кожному працівникові партнерського і лояльного відношення до організації
- б) вид управлінської діяльності, направлений на визначення потреб організації у персоналі;
- в) особлива функція служби управління персоналом
- г) оренда працівників на певний термін на взаємовигідних умовах працівника й організації

4. Принцип змінності розміщення персоналу – це

- а) встановлення вікового цензу для різних категорій посад; визначення тривалості періоду роботи на одній посаді, на одному робочому місці; можливість зміни професії або спеціальності та підвищення кваліфікації; стан здоров'я;
- б) постійне оновлення кадрового складу, оскільки застій кадрів, пов'язаний з тривалим перебуванням на одній і тій же посаді, має негативні наслідки для організації
- в) відповідність моральних і ділових якостей претендентів вимогам робочих місць, посад;
- г) правильні відповіді а) та в)

5. Управління працею – це

- а) удосконалення виробничих процесів, розподіл та кооперація праці, проектування методів праці й організації робочих місць, контроль дисципліни праці, поліпшення умов праці та її охорони, організація оплати праці та ін.;
- б) підготовка, розстановка, мотивація та оцінка кадрів, адаптація та зниження плинності працюючих тощо;
- в) розстановка робітників відповідно до їх кваліфікаційного рівня;
- г) соціальний розвиток трудового колективу, допомога сім'ям, організація культурного та медичного обслуговування, підвищення загальноосвітнього та професійного рівня працівників тощо

6. Управління соціальним розвитком організації – це

- а) помітні перетворення, які тягнуть за собою кількісні та якісні зміни у сферах їх життєдіяльності, сприяють утвердженню колективізму й індивідуального особистісного самовираження членів колективу, підвищенню соціального статусу колективу і його членів, удосконаленню соціальної та професійної структур, збагаченню інституційної і професійної мотивації, формуванню системи цінностей;
- б) сукупність способів, прийомів, процедур, які дозволяють вирішувати соціальні проблеми на підставі наукового підходу та закономірностей протікання соціальних процесів;
- в) процеси соціалізації кожного члену та всього колективу, які дають змогу регулювати та зрівноважувати інтереси особистості, колективу та всього суспільства;
- г) заходи з соціального страхування та додержання інших гарантій, встановлених діючим законодавством, колективним договором та іншими правовими актами

7. Згуртованість колективу – це

- а) чітке визначення і упорядкування функцій, прав і відповідальності членів колективу;
- б) психічний стан, який об'єднує всіх членів колективу в їх спільній діяльності і створює цілісну єдність колективу;
- в) діяльність, яка здійснюється особистістю не стільки в силу необхідності виконання службово-посадових обов'язків, скільки для вільного самовираження;
- г) встановлений порядок поведінки людей, що відповідає існуючим в колективі нормам моралі і права

8. За характером перебігу конфлікти можуть бути

- а) гострі, хронічні, латентні, відкриті;
- б) стихійні, заплановані;
- в) ті, що припиняються спонтанно, ті, що припиняються під дією засобів, які знайдені конфліктуючими сторонами; ті, що вирішуються завдяки втручанням зовнішніх сил;
- г) керовані, слабо керовані, некеровані

9. Соціальна установка – це

- а) стійке, соціально обумовлене відношення людини до сукупності матеріальних, духовних благ та ідеалів, на підставі яких виникає бажання досягти певних цілей;
- б) соціально обумовлена схильність особистості (групи) до окремих явищ, людей, дій;
- в) відношення суб'єкта до об'єкта, визначення відповідності об'єкта сформованим суб'єктом критеріям;
- г) встановлені в організації правила і норми поведінки

10. Інструктаж – це

- а) заняття менеджера зі своїм персоналом або кваліфікованого робітника з підлеглим під час щоденної роботи, допомога підказками, консультаціями, співбесідами, порадами, і методом ускладнюючих завдань;
- б) роз'яснення, демонстрація методів роботи безпосередньо на робочому місці, досвідченими працівниками, який орієнтований на вивчення конкретних операцій або процедур, що входять в коло професійних обов'язків;
- в) спеціальна програма робочих дій, побудована за ступенем їх важливості, розширення обсягу завдань і підвищення їх складності;
- г) працівник послідовно переводиться на нову роботу чи посаду для отримання додаткової професійної кваліфікації і розширення досвіду на термін від кількох днів до місяців

Теоретичні питання

Основні джерела поповнення й оновлення персоналу.

Критерії оцінювання:

Тести – 10 балів;

Теоретичне питання – 2 бали.

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА Менеджменту зовнішньоекономічної діяльності
підприємств

ЗАТВЕРДЖУЮ

Зав. кафедри _____

« ____ » _____ 20_р.

ЕКЗАМЕНАЦІЙНИЙ БІЛЕТ № 12

дисципліна «Управління персоналом»

1. Оптимальне поєднання єдиноначальності, персональної відповідальності керівника за стан справ в організації або підрозділі, яким він керує, з активним залученням найманих працівників до формування стратегії підготовки та використання кадрів, прийняття стратегічних і оперативних рішень, виявленні резервів підвищення ефективності виробництва, формуванні демократичного стилю керівництва забезпечує принцип

- а) економічної зацікавленості;
- б) демократизму;
- в) економічної ефективності;
- г) соціального партнерства

2. Управління соціальним розвитком організації – це

- а) помітні перетворення, які тягнуть за собою кількісні та якісні зміни у сферах їх життєдіяльності, сприяють утвердженню колективізму й індивідуального особистісного самовираження членів колективу, підвищенню соціального статусу колективу і його членів, удосконаленню соціальної та професійної структур, збагаченню інституційної і професійної мотивації, формуванню системи цінностей;
- б) сукупність способів, прийомів, процедур, які дозволяють вирішувати соціальні проблеми на підставі наукового підходу та закономірностей протікання соціальних процесів;
- в) процеси соціалізації кожного члену та всього колективу, які дають змогу регулювати та зрівноважувати інтереси особистості, колективу та всього суспільства;
- г) заходи з соціального страхування та додержання інших гарантій, встановлених діючим законодавством, колективним договором та іншими правовими актами

3. Мета персонал-маркетингу – це:

- а) оптимальне використання кадрових ресурсів шляхом створення максимально сприятливих умов праці, які сприяють підвищенню його ефективності, розвитку в кожному працівникові партнерського і лояльного відношення до організації
- б) визначення потреби організації у персоналі;
- в) управління персоналом;
- г) оренда працівників на певний термін на взаємовигідних умовах працівника й організації

4. Принцип перспективності розміщення персоналу – це

- а) встановлення вікового цензу для різних категорій посад; визначення тривалості періоду роботи на одній посаді, на одному робочому місці; можливість зміни професії або спеціальності та підвищення кваліфікації; стан здоров'я;
- б) постійне оновлення кадрового складу, оскільки застій кадрів, пов'язаний з тривалим перебуванням на одній і тій же посаді, має негативні наслідки для організації
- в) відповідність моральних і ділових якостей претендентів вимогам робочих місць, посад;
- г) правильні відповіді а) та в)

5. Управління кадрами – це

- а) удосконалення виробничих процесів, розподіл та кооперація праці, проектування методів праці й організації робочих місць, контроль дисципліни праці, поліпшення умов праці та її охорони, організація оплати праці та ін.;

- б) підготовка, розстановка, мотивація та оцінка кадрів, адаптація та зниження плинності працюючих тощо;
 - в) соціальний розвиток трудового колективу, допомога сім'ям, організація культурного та медичного обслуговування, підвищення загальноосвітнього та професійного рівня працівників тощо;
 - г) розстановка робітників відповідно до їх кваліфікаційного рівня;
6. Соціальний розвиток трудових колективів – це
- а) помітні перетворення, які тягнуть за собою кількісні та якісні зміни у сферах їх життєдіяльності, сприяють утвердженню колективізму й індивідуального особистісного самовираження членів колективу, підвищенню соціального статусу колективу і його членів, удосконаленню соціальної та професійної структур, збагаченню інституційної і професійної мотивації, формуванню системи цінностей;
 - б) сукупність способів, прийомів, процедур, які дозволяють вирішувати соціальні проблеми на підставі наукового підходу та закономірностей протікання соціальних процесів;
 - в) процеси соціалізації кожного члену та всього колективу, які дають змогу регулювати та зрівноважувати інтереси особистості, колективу та всього суспільства;
 - г) заходи з соціального страхування та додержання інших гарантій, встановлених діючим законодавством, колективним договором та іншими правовими актами
7. Активність колективу – це
- а) чітке визначення і упорядкування функцій, прав і відповідальності членів колективу;
 - б) психічний стан, який об'єднує всіх членів колективу в їх спільній діяльності і створює цілісну єдність колективу;
 - в) діяльність, яка здійснюється особистістю не стільки в силу необхідності виконання службово-посадових обов'язків, скільки для вільного самовираження;
 - г) встановлений порядок поведінки людей, що відповідає існуючим в колективі нормам моралі і права
8. За наслідками і функцією, що реалізується, конфлікти можуть бути
- а) короткочасні, тривалі, безнадійно затяжні;
 - б) глобальні, приватні;
 - в) справжній, хибний, зміщений;
 - г) конструктивні та деструктивні
9. Соціальна оцінка – це
- а) стійке, соціально обумовлене відношення людини до сукупності матеріальних, духовних благ та ідеалів, на підставі яких виникає бажання досягти певних цілей;
 - б) соціально обумовлена схильність особистості (групи) до окремих явищ, людей, дій;
 - в) відношення суб'єкта до об'єкта, визначення відповідності об'єкта сформованим суб'єктом критеріям;
 - г) встановлені в організації правила і норми поведінки
10. Метод ускладнюючих завдань – це
- а) заняття менеджера зі своїм персоналом або кваліфікованого робітника з підлеглим під час щоденної роботи, допомога підказками, консультаціями, співбесідами, порадами, і методом ускладнюючих завдань;
 - б) роз'яснення, демонстрація методів роботи безпосередньо на робочому місці, досвідченими працівниками, який орієнтований на вивчення конкретних операцій або процедур, що входять в коло професійних обов'язків;
 - в) спеціальна програма робочих дій, побудована за ступенем їх важливості, розширення обсягу завдань і підвищення їх складності;
 - г) працівник послідовно переводиться на нову роботу чи посаду для отримання додаткової професійної кваліфікації і розширення досвіду на термін від кількох днів до місяців

Теоретичні питання

Особливості планування чисельності працюючих у навчальних закладах

Критерії оцінювання:

Тести – 10 балів;

Теоретичне питання – 2 бали.

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА Менеджменту зовнішньоекономічної діяльності
підприємств

ЗАТВЕРДЖУЮ

Зав. кафедри _____

«___» _____ 20__р.

ЕКЗАМЕНАЦІЙНИЙ БІЛЕТ № 13

дисципліна «Управління персоналом»

1. Ефективне використання фінансових ресурсів на утримання і підготовку персоналу, оптимальних витрат на оплату праці й утримання робочих місць, інших витрат, які характеризують віддачу кадрів та їх окупність забезпечує принцип

- а) плановірності;
- б) єдиноначальності;
- в) економічної зацікавленості;
- г) економічної ефективності.

2. Соціальний розвиток трудових колективів – це

- а) помітні перетворення, які тягнуть за собою кількісні та якісні зміни у сферах їх життєдіяльності, сприяють утвердженню колективізму й індивідуального особистісного самовираження членів колективу, підвищенню соціального статусу колективу і його членів, удосконаленню соціальної та професійної структур, збагаченню інституційної і професійної мотивації, формуванню системи цінностей;
- б) сукупність способів, прийомів, процедур, які дозволяють вирішувати соціальні проблеми на підставі наукового підходу та закономірностей протікання соціальних процесів;
- в) процеси соціалізації кожного члену та всього колективу, які дають змогу регулювати та зрівноважувати інтереси особистості, колективу та всього суспільства;
- г) заходи з соціального страхування та додержання інших гарантій, встановлених діючим законодавством, колективним договором та іншими правовими актами

3. Визначте відповідність термінів їх визначенням

	Термін		Визначення
1	Лізинг персоналу	а	переведення частини працівників зі штату однієї компанії у штат іншої організації
2	Аутсорсинг	б	передача однією компанією на підставі договору певних бізнес-процесів або непрофільних функцій на обслуговування іншій компанії, яка спеціалізується у відповідній області
3	Аутстафінг	в	оренда працівників на певний термін на взаємовигідних умовах працівника й організації

4. Принцип відповідності розміщення персоналу – це

- а) встановлення вікового цензу для різних категорій посад; визначення тривалості періоду роботи на одній посаді, на одному робочому місці; можливість зміни професії або спеціальності та підвищення кваліфікації; стан здоров'я;
- б) постійне оновлення кадрового складу, оскільки застій кадрів, пов'язаний з тривалим перебуванням на одній і тій же посаді, має негативні наслідки для організації
- в) відповідність моральних і ділових якостей претендентів вимогам робочих місць, посад;
- г) правильні відповіді а) та в)

5. Управління соціально-демографічними процесами – це

а) удосконалення виробничих процесів, розподіл та кооперація праці, проектування методів праці й організації робочих місць, контроль дисципліни праці, поліпшення умов праці та її охорони, організація оплати праці та ін.;

б) підготовка, розстановка, мотивація та оцінка кадрів, адаптація та зниження плинності працюючих тощо;

в) соціальний розвиток трудового колективу, допомога сім'ям, організація культурного та медичного обслуговування, підвищення загальноосвітнього та професійного рівня працівників тощо;

г) розстановка робітників відповідно до їх кваліфікаційного рівня;

6. Спільність працюючих, об'єднаних єдиною метою та інтересами, взаємною відповідальністю та взаємодопомогою, що зумовлює і спільність її психологічних характеристик – це

7. Соціально - психологічний клімат колективу представляє

а) собою переваги і відносно стійкі психологічні установки колективу, які знаходять різноманітні форми прояву у всій його життєдіяльності;

б) вибір розміру, складу колективу, форм та способів взаємодії;

в) організація взаємодії в середині колективу;

г) правильні відповіді а) та б)

8. За розбіжністю інтересів конфлікти можуть бути

а) короткочасні, тривалі, безнадійно затяжні;

б) глобальні, приватні;

в) справжній, хибний, зміщений;

г) конструктивні та деструктивні

9. Процес мотивації трудової поведінки визначається

а) станом соціальної групи, статусом працівника

б) соціальними нормами групи;

в) потребами і соціально-психологічними формами групового відображення;

г) всі відповіді правильні

10. Ротація – це

а) заняття менеджера зі своїм персоналом або кваліфікованого робітника з підлеглим під час щоденної роботи, допомога підказками, консультаціями, співбесідами, порадами, і методом ускладнюючих завдань;

б) роз'яснення, демонстрація методів роботи безпосередньо на робочому місці, досвідченими працівниками, який орієнтований на вивчення конкретних операцій або процедур, що входять в коло професійних обов'язків;

в) спеціальна програма робочих дій, побудована за ступенем їх важливості, розширення обсягу завдань і підвищення їх складності;

г) працівник послідовно переводиться на нову роботу чи посаду для отримання додаткової професійної кваліфікації і розширення досвіду на термін від кількох днів до місяців.

Теоретичне питання

Зміст кадрової політики на різних етапах життєвого циклу організації.

Критерії оцінювання:

Тести – 10 балів;

Теоретичне питання – 2 бали.

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА Менеджменту зовнішньоекономічної діяльності
підприємств

ЗАТВЕРДЖУЮ

Зав. кафедри _____

«___» _____ 20__р.

ЕКЗАМЕНАЦІЙНИЙ БІЛЕТ № 14

дисципліна «Управління персоналом»

1. Яке визначення характеризує управління трудовими ресурсами:
 - а) системно організований процес відтворення й ефективного використання всього кадрового складу організації, направлений на досягнення поставленої цілі;
 - б) процес підбору кадрів;
 - в) процес забезпечення найвищої продуктивності організації;
 - г) метод цільового впливу на персонал.
2. Планування трудових ресурсів – це
 - а) функція управління трудовими ресурсами;
 - б) важлива складова процесу постійного формування та приведення у відповідність з потребами розвитку структури персоналу організації;
 - в) функція керівника підприємства;
 - г) правильні відповіді а) і б).
3. Потенційні команди – це
 - а) групи, члени яких не зуміли скористатися перевагами спільної діяльності (не бачили в цьому сенсу, не захотіли, нікому не було потрібно);
 - б) невеликі групи, члени яких володіють взаємодоповнюючими вміннями і навичками, мають спільні цілі, завдання, напрацювали ефективні методи спільної діяльності;
 - в) колективи, члени яких відчують потребу ефективної діяльності і прагнуть до досягнення високих результатів праці;
 - г) групи, які відповідають всім вимогам до справжніх команд і сприяють індивідуальному розвитку їх учасників
4. Група – це
 - а) сукупність людей, об'єднаних за певним принципом для досягнення конкретних цілей;
 - б) колективи первинних підрозділів, які об'єднують працівників на основі окремих технологічних операцій, процесів;
 - в) стійке об'єднання людей, що прагнуть до загальної мети, яке характеризується груповою згуртованістю;
 - г) сукупність людей, об'єднаних спільною метою і діяльністю, єдністю інтересів, єдиною організацією і взаємною відповідальністю кожного, відносинами співробітництва та взаємодопомоги
5. Професійна кар'єра – це
 - а) становлення працівника як професіонала, кваліфікованого фахівця у своїй справі, що відбувається протягом усього його трудового життя. Вона може реалізовуватися на різних підприємствах;
 - б) послідовні зміни у змісті праці та її наповненості;
 - в) організований процес безперервного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійного просування по службі, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу;

г) досягнення максимальної віддачі персоналу відповідно до здібностей та навичок для досягнення цілей організації

6. Унікаюча мотивація – це

а) клас мотивації, при якому людина намагається уникнути небажаних для себе наслідків своєї поведінки;

б) мотивація, що спрямована на досягнення певних цілей, які перед собою ставить людина;

в) система стимулювання, яка викликає конструктивну поведінку, може забезпечити ефективні комунікації та досягнення сукупного результату діяльності колективу;

г) визначає справедливе співвідношення: результати-винагорода

7. За сферою, якою вони торкаються, конфлікти можуть бути

а) приховані, явні, згладжені, гострі;

б) ділові, неофіційні, міжособові;

в) внутрішньоособистісні, між окремими членами колективу, між групами, між групою і окремими її членами, між групою і будь-ким поза групою;

г) розходження оцінок і думок, взаємна антипатія, ображена гідність, образа, заздрість

8. До чинників, які впливають на роботу колективу, не належать:

а) мотивація членів групи, їх взаємовідносини;

б) структура влади в колективі, вплив та авторитет членів групи і підгруп;

в) якість комунікації і жорстка відповідальність за результати;

г) віковий склад колективу

9. Цілісність колективу – це

а) основна умова свідомої поведінки людини відповідно до її цілей і стану колективу;

б) система діяльності, якій притаманна певна організація, розподіл функцій, певна структура керівництва та управління;

в) встановлення контакту з членами колективу та визначення норм поведінки при кар'єрному зростанні;

г) правильні відповіді а) та в)

10. Умовою створення авторитету є

а) розподіл відповідальності;

б) делегування повноважень;

в) стиль спілкування керівника з підлеглими, який викликає позитивну реакцію на якісне виконання функціональних обов'язків працюючими, схвалення методів діяльності та повагу;

г) правильні відповіді а) а б).

Теоретичне питання

Основні функції та відповідальність кадрових служб.

Критерії оцінювання:

Тести – 10 балів;

Теоретичне питання – 2 бали.

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА Менеджменту зовнішньоекономічної діяльності
підприємств

ЗАТВЕРДЖУЮ

Зав. кафедри _____

«___» _____ 20__р.

ЕКЗАМЕНАЦІЙНИЙ БІЛЕТ № 15

дисципліна «Управління персоналом»

1. Керівник виконує функції
 - а) адміністратора, організатора, спеціаліста, інформаційного центру, вихователя;
 - б) організатора, спеціаліста;
 - в) інформаційного центру, вихователя;
 - г) адміністратора, організатора, спеціаліста
2. Психологічна взаємодія спирається на
 - а) взаємини між людьми в процесі спільної діяльності;
 - б) формалізовані взаємини, які зумовлені правовими, економічними і соціальними нормами;
 - в) міжособистісному спілкуванні, що спирається переважно на емоційно-чуттєву сферу;
 - г) правильні відповіді б) та в)
3. Зазначте відповідність вимог до трудових ресурсів базовим стратегіям управління персоналом

	Стратегія		Вимоги до трудових ресурсів підприємства
1	Підприємницька	а	уміння швидко адаптуватися до змін, набувати відсутні професійні знання, уміння і навички
2	Адаптаційна	б	інноваційність, креативність мислення, здатність приймати нестандартні рішення, творчий характер праці
3	Бюрократична	в	ініціативність, заповзятливість, ділова активність, готовність до ризику та відповідальності, відносна стабільність кількісного складу
4	Інноваційна	г	суворе дотримання трудових регламентів, висока трудова дисципліна, стабільність складу

4. Розміщення персоналу – це
 - а) розподіл складу кадрів у структурних підрозділах;
 - б) раціональний розподіл складу кадрів у структурних підрозділах, що проводиться із врахуванням специфіки виробництва, відповідності психологічних якостей людини змісту виконуваної роботи;
 - в) розподіл складу кадрів у структурних підрозділах із врахуванням специфіки виробництва та професійних характеристик;
 - г) розміщення персоналу у відповідних службових приміщеннях
5. Процес систематичного і докладного дослідження складу роботи персоналу – це:
 - а) аналіз складу роботи;
 - б) уведення в посаду;
 - в) адаптація;
 - г) правильної відповіді немає.
6. Стіжке об'єднання людей, що прагнуть до загальної мети, яке характеризується груповою згуртованістю

- а) колектив;
- б) група;
- в) трудовий колектив;
- г) об'єднання.

7. До якої категорії працюючих відносяться діловоди, обліковці, архіваріуси, агенти, креслярі, секретарі-друкарки, стенографісти

- а) робітники;
- б) службовці;
- в) спеціалісти;
- г) керівники

8. Трудові ресурси підприємства – це

а) всі працюючі на підприємстві громадяни, які вкладають свою працю, фізичні та розумові здібності, знання, практичні навички у виробничо-фінансову діяльність для виконання місії підприємства та досягнення його цілей;

б) це сукупність носіїв робочої сили, яка здебільшого визначається демографічною структурою населення, встановленими межами працездатності як тих, що беруть участь у процесі праці, створенні споживчих вартостей і соціально-культурних цінностей, так і потенційно здатних до суспільно-корисної діяльності;

в) правильні відповіді а) б);

г) робітники організації.

9. Існують такі типи формальних груп

а) комітет, виробнича група, гуртки;

б) функціональна та виробнича група;

в) група керівників (команда), функціональна група, виробнича група, комітет;

г) групи керівників (команда), функціональна та виробнича групи.

10. Нормативно-правове забезпечення – це

а) заходи з професійного добору, розстановки кадрів, виробничої та соціальної адаптації, професійного навчання й підвищення кваліфікації, навчання безпечним методам праці, створення й підтримання в трудових колективах сприятливого соціально-психологічного клімату;

б) комплекс внутрішніх нормативних документів, які широко використовуються в управлінні персоналом для регулювання трудової діяльності;

в) процес визначення потреби в кадровому складі організації;

г) створення заданої структури персоналу організації

Теоретичне питання

Роль кадрових агентств

Критерії оцінювання:

Тести – 10 балів;

Теоретичне питання – 2 бали.

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА Менеджменту зовнішньоекономічної діяльності
підприємств

ЗАТВЕРДЖУЮ

Зав. кафедри _____

«___» _____ 20__р.

ЕКЗАМЕНАЦІЙНИЙ БІЛЕТ № 16

дисципліна «Управління персоналом»

1. Які із визначених методів належать до управління персоналом:

- а) адміністративні, економічні та соціально-психологічні
- б) персональні, колективні;
- в) лінійні, функціональні;
- г) прогресивні, регресивні.

2. Сукупність моделей поведінки в організації, що формується з її розвитком і розділяється всіма членами колективу, тобто система цінностей, правил, традицій, якої дотримується персонал – це

- а) корпоративна солідарність;
- б) HR-менеджмент;
- в) планування;
- г) корпоративна культура

3. Процес оновлення колективу – це:

- а) змінюваність (оборот) кадрів;
- б) набір нових співробітників в організації;
- в) характеристика посад, які вивільнилися;
- г) звільнення співробітників за власним бажанням.

4. Кадрове забезпечення – це

- а) заходи з професійного добору, розстановки кадрів, виробничої та соціальної адаптації, професійного навчання й підвищення кваліфікації, навчання безпечним методам праці, створення й підтримання в трудових колективах сприятливого соціально-психологічного клімату;
- б) комплекс внутрішніх нормативних документів, які широко використовуються в управлінні персоналом для регулювання трудової діяльності;
- в) процес визначення потреби в кадровому складі організації;
- г) створення заданої структури персоналу організації

5. Стратегія управління трудовими ресурсами – це

- а) складова загальноорганізаційної стратегії;
- б) набір правил для прийняття стратегічних рішень, якими організація керується у своїй діяльності при управлінні трудовими ресурсами;
- в) управління, яке спирається на людський потенціал, як основу організації, орієнтує виробничу діяльність на запити споживачів, здійснює гнучке регулювання і своєчасні зміни на підприємстві, які дозволяють досягти конкурентних переваг;
- г) правильні відповіді а) та б)

6. Почуття міри та пристойності відносно інших людей, що вимагає делікатної поведінки – це

- а) такт;
- б) толерантність;

- в) психологічна взаємодія;
 г) психологічний клімат
7. Попередження плинності кадрів, оптимізація внутрішньої мобільності (ротації) кадрів, зміцнення виробничої і виконавчої дисципліни, створення нормального соціально-психологічного клімату в колективі – це завдання
- а) формування стабільних виробничих колективів;
 б) управління трудовими ресурсами;
 в) формування структури персоналу;
 г) правильні відповіді а) та б)
8. Виникнення конфліктної ситуації в основному визначається
- а) об'єктивними факторами;
 б) конкретними обставинами;
 в) окремими особливостями характеру людини;
 г) всі відповіді правильні
9. Мотивація – це
- а) процес спонукання всіх працюючих в організації на досягнення загальних і особистих цілей;
 б) визначення та використання психологічних та матеріальних стимулів, з метою підвищення зацікавленості у здійсненні визначених дій для досягнення загальноорганізаційних цілей;
 в) характеристика поведінки людини нарівні зі сприйняттям, емоціями й досвідом;
 г) всі відповіді вірні
10. Визначте відповідність видів методів підбору кандидатів в резерв керівників класифікаційним ознакам

	Види методів		Методи підбору кандидатів
1	прогнозні	а	Тимчасове виконання обов'язків, дублювання, стажування, тимчасове заміщення на посаді
2	практичні	б	Аналіз конкретних ситуацій, ділові ігри, практичні тренінги, інтерв'ювання кандидата на посаду
3	лабораторні	в	Вивчення особової справи, особисті бесіди, відзиви про роботу співробітника, тестування та експертна оцінка

Теоретичне питання

Трудова адаптація: первинна та вторинна

Критерії оцінювання:

Тести – 10 балів;

Теоретичне питання – 2 бали.

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА Менеджменту зовнішньоекономічної діяльності
підприємств

ЗАТВЕРДЖУЮ

Зав. кафедри _____

«___» _____ 20__р.

ЕКЗАМЕНАЦІЙНИЙ БІЛЕТ № 17

дисципліна «Управління персоналом»

1. Які функції управління персоналом належать до загальних:

- а) функції, визначені станом зовнішнього середовища;
- б) функції, визначені функціональним поділом праці;
- в) планування, організація, координація, контроль та мотивація;
- г) функції, визначені станом внутрішнього середовища.

2. Новаторські рішення заохочень, яскраво виражений акцент на індивідуальність, прагнення до ризику притаманне всім працівникам. Вітаються тимчасові організаційні структури.

Головна мета - заохочувати адаптивність, готовність до змін. Динамічний підприємницьке і творче місце роботи. Люди готові підставляти власні шиї і йти на ризик. Такий опис характерний

- а) ієрархічній (бюрократичній) культурі;
- б) адхократичній культурі;
- в) клановій культурі;
- г) ринковій культурі.

3. Рух персоналу – це:

- а) зміна працівником робочого місця для постійної роботи;:
- б) зміна працівником територіального розміщення або робочого місця для постійної роботи
- в) змінюваність (оборот) кадрів;
- г) правильні відповіді а) та в).

4. Функціональна гнучкість трудових переміщень – це

- а) реакція на зміни на ринку праці і потреб виробництва;
- б) зміна кількості працівників або тривалості робочого часу відповідно до стану попиту на ринку праці і потреб виробництва;
- в) здатність організації вносити певні зміни у характер використання персоналу, а також у зміст його трудової діяльності у зв'язку зі зміною умов виробництва;
- г) правильні відповіді а) та б)

5. Регулювання трудової діяльності персоналу – це

- а) можливості зменшення навантаження на співробітників за рахунок функціонального розподілу праці;
- б) чітко організований процес вискоєфективної праці кожного окремого працівника, всіх виробничих підрозділів й організації в цілому;
- в) документ, який описує основні функції працівника, що займає дане робоче місце;
- г) створення посадових інструкцій

6. Толерантність – це

- а) уміння вникати в проблеми підлеглих, їх потреби, інтереси, мотиви діяльності;
- б) уміння в різних ситуаціях бути витриманими, терплячими, ввічливими, розсудливими, здатності приймати розумні рішення;
- в) забезпечення ефективності роботи організації;

г) здатність приваблювати до себе людей

7. Цілісний організм, від структури якого залежить поведінка кожного працівника, це

8. До персональних конфліктів відносяться:

- а) міжособові, групові;
- б) економічні, моральні, правові;
- в) міжгрупові;
- г) рольові, статусні

9. Теорії мотивації, які ґрунтуються на ідентифікації внутрішніх спонукань, які заставляють людей діяти так чи інакше, – це

- а) змістовні теорії;
- б) процесійні теорії;
- в) змістовно-процесійні;
- г) якісні

10. Визначте відповідність видів методів підбору кандидатів в резерв керівників класифікаційним ознакам

	Види методів		Методи підбору кандидатів
1	прогнозні	а	Тимчасове виконання обов'язків, дублювання, стажування, тимчасове заміщення на посаді
2	практичні	б	Аналіз конкретних ситуацій, ділові ігри, практичні тренінги, інтерв'ювання кандидата на посаду
3	лабораторні	в	Вивчення особової справи, особисті бесіди, відзиви про роботу співробітника, тестування та експертна оцінка

Теоретичне питання

Принципи формування колективу.

Критерії оцінювання:

Тести – 10 балів;

Теоретичне питання – 2 бали.

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА Менеджменту зовнішньоекономічної діяльності
підприємств

ЗАТВЕРДЖУЮ

Зав. кафедри _____

«___» _____ 20__р.

ЕКЗАМЕНАЦІЙНИЙ БІЛЕТ № 18

дисципліна «Управління персоналом»

1. Функції управління трудовими ресурсами – це:

- а) забезпечення ефективності роботи персоналу мотиваційними заходами;
- б) види діяльності управлінського апарату організації, які умовно діляться на загальні та специфічні;
- в) реалізація управлінських дій;
- г) правильної відповіді немає.

2. Відділ планування, відділ маркетингу, відділ контролю якості є прикладом

- а) виробничої групи;
- б) групи керівництва (командної групи);
- в) комітету;
- г) функціональної групи.

3. Внутрішня мобільність персоналу – це:

- а) зміна змісту роботи або посади, що обумовлюється наслідками змін у технології виробництва, впровадженні нової техніки, організації праці;
- б) рух персоналу всередині підприємства (ротація кадрів, внутрішній набір на керівні посади, взаємозамінність працівників у трудовому процесі тощо)
- в) здатність і готовність персоналу до професійних і територіальних переміщень;
- г) рух персоналу між даним підприємством та зовнішнім ринком праці

4. Масштаби застосування нестандартні форми зайнятості залежать від:

- а) гнучкості норм трудового права;
- б) наявності обмежень при підписанні трудових договорів;
- в) процедур звільнення та ротації кадрів;
- г) всі відповіді правильні

5. Політика управління трудовими ресурсами – це:

- а) довгостроковий, якісно визначений напрямок застосування зусиль з формування трудового потенціалу підприємства;
- б) комплекс концептуальних засад роботи з персоналом, послідовне дотримання яких сприяє забезпеченню організації конкурентоспроможним персоналом, а також враховує інтереси роботодавця та найманих працівників;
- в) стратегічна лінія поведінки роботодавця, яка визначається стосовно найманих працівників;
- г) правильні відповіді б) та в)

6. Атракція – це

- а) уміння вникати в проблеми підлеглих, їх потреби, інтереси, мотиви діяльності;
- б) уміння в різних ситуаціях бути витриманими, терплячими, ввічливими, розсудливими, здатності приймати розумні рішення;
- в) забезпечення ефективності роботи організації;
- г) здатність приваблювати до себе людей

7. Соціальна група – це

- а) цілісний організм, від структури якого залежить поведінка кожного працівника;
- б) особлива форма взаємин між групою людей, що забезпечує принцип розвитку особистості не всупереч, а спільно;
- в) це сукупність людей, які володіють будь-якою загальною ознакою;
- г) правильні відповіді а) та б)

8. До соціально-психологічних конфліктів відносяться:

- а) міжособові, групові;
- б) економічні, моральні, правові;
- в) персональні;
- г) рольові

9. Означає спонукальну причину, поштовх до конкретної дії –

Відповідь – мотив

10. Тренінг сенситивності

- а) реальні або придумані управлінські ситуації з питаннями для аналізу;
- б) відтворення реальних умов праці;
- в) співробітник ставить себе на місце іншого працівника з метою одержання практичного досвіду і одержує підтвердження правильності своєї поведінки;
- г) участь у групі з метою підвищення людського сприйняття і покращення взаємодії з іншими

Теоретичне питання

Формальні і неформальні групи

Критерії оцінювання:

Тести – 10 балів;

Теоретичне питання – 2 бали.

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА Менеджменту зовнішньоекономічної діяльності
підприємств

ЗАТВЕРДЖУЮ

Зав. кафедри _____

«___» _____ 20__р.

ЕКЗАМЕНАЦІЙНИЙ БІЛЕТ № 19

дисципліна «Управління персоналом»

1. Здійснення усіх операцій та дій в організації по відтворенню та використанню персоналу, який відбувається на планомірній основі, скоординовано й злагоджено, визначає принцип:

- а) системності;
- б) економічної ефективності;
- в) демократизму;
- г) планомірності.

2. Яка група є частково мотивована на роботу та як правило, ця група створюється без врахування професійної підготовки, статі і віку робітників, з розділенням формальних і неформальних лідерів в мікрогрупах, із значною кількістю людей, які не мають необхідного рівня знань і навичок для виконання поставлених завдань:

- а) група „у”;
- б) група „х”
- в) група „z”;
- г) група „хуз”

3. Рівень плинності кадрів – це:

- а) співвідношення чисельності працівників, що звільнилися з підприємства за власним бажанням або з ініціативи адміністрації за порушення трудової дисципліни, та середньооблікової чисельності працівників, у відсотках;
- б) співвідношення загальної чисельності працівників, прийнятих за певний період, та середньооблікової чисельності працівників за цей період;
- в) відношення кількості звільнених працівників з організації за певний період до середньооблікової кількості працівників за відповідний період;
- г) правильні відповіді а) та б).

4. Кількісна гнучкість трудових переміщень – це

- а) зміна кількості працівників;
- б) зміна тривалості робочого часу;
- в) реакція на зміни на ринку праці і потреб виробництва;
- г) зміна кількості працівників або тривалості робочого часу відповідно до стану попиту на ринку праці і потреб виробництва

5. Визначте правильні формулювання видів політик управління персоналом з їх змістом

	Вид політики управління персоналом		Зміст політики управління персоналом
1	Пасивна політика управління персоналом	а	у керівництва є не тільки прогноз ситуації з кадрами, але й засоби впливу на неї, а служба управління персоналом здатна розробляти антикризові кадрові програми, проводити постійний моніторинг ситуації та корегувати виконання програм у відповідності з умовами внутрішнього і зовнішнього середовищ
2	Реактивна політика	б	керівництво має обґрунтовані прогнози розвитку

	управління персоналом		ситуації, але не має засобів впливу на неї
3	Превентивна політика управління персоналом	в	керівництво не має обґрунтованої програми дій відносно персоналу, а кадрова робота зводиться до ліквідації негативних наслідків
4	Активна політика управління персоналом	г	керівництво контролює симптоми стану в роботі з персоналом, причини і ситуації розвитку кризи: конфліктів, недостатню кваліфікацію працюючих для вирішення проблем, які виникли при реалізації поставлених задач

6. Система вимог в групі, яка визначає поведінку її членів.

- а) самооцінка;
- б) атмосфера;
- в) групова поведінка;
- г) групові норми

7. Вторинна адаптація – це

- а) основна умова свідомої поведінки людини відповідно до її цілей і стану колективу;
- б) система діяльності, якій притаманна певна організація, розподіл функцій, певна структура керівництва та управління;
- в) встановлення контакту з членами колективу та визначення норм поведінки при кар'єрному зростанні;
- г) правильні відповіді а) та в)

8. За рівнем регулювання конфлікти можуть бути

- а) гострі, хронічні, латентні, відкриті;
- б) стихійні, заплановані;
- в) ті, що припиняються спонтанно, ті, що припиняються під дією засобів, які знайдені конфліктуючими сторонами; ті, що вирішуються завдяки втручанням зовнішніх сил;
- г) керовані, слабо керовані, некеровані

9. Винагорода – це

- а) спонукальна причина, поштовх до конкретної дії;
- б) те, що людина вважає цінним для себе;
- в) внутрішнє фізіологічне або психологічне відчуття людиною нестачі чогось важливого для її особистого життя, що виражає внутрішні запити людини або групи до необхідних для існування благ;
- г) правильної відповіді немає

10. Моделювання рольової поведінки – це

- а) реальні або придумані управлінські ситуації з питаннями для аналізу;
- б) відтворення реальних умов праці;
- в) співробітник ставить себе на місце іншого працівника з метою одержання практичного досвіду і одержує підтвердження правильності своєї поведінки;
- г) участь у групі з метою підвищення людського сприйняття і покращення взаємодії з іншими.

Теоретичне питання

Корпоративна культура в системі управління персоналом

Критерії оцінювання:

Тести – 10 балів;

Теоретичне питання – 2 бали.

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА Менеджменту зовнішньоекономічної діяльності
підприємств

ЗАТВЕРДЖУЮ

Зав. кафедри _____

«___» _____ 20__р.

ЕКЗАМЕНАЦІЙНИЙ БІЛЕТ № 20

дисципліна «Управління персоналом»

1. Реалізацію системного підходу в управлінні організацією, як цілісним організмом, структурними підрозділами та виконавцями забезпечує принцип:

- а) системності;
- б) економічної ефективності;
- в) демократизму;
- г) плановірності

2. Група – це

- а) колективи первинних підрозділів, які об'єднують працівників на основі окремих технологічних операцій, процесів.
- б) стійке об'єднання людей, що прагнуть до загальної мети, яке характеризується груповою згуртованістю
- в) сукупність людей, об'єднаних спільною метою і діяльністю, єдністю інтересів, єдиною організацією і взаємною відповідальністю кожного, відносинами співробітництва та взаємодопомоги
- г) сукупність людей, об'єднаних за певним принципом для досягнення конкретних цілей

3. Інтенсивність обороту із прийняття – це:

- а) співвідношення чисельності працівників, що звільнилися з підприємства за власним бажанням або з ініціативи адміністрації за порушення трудової дисципліни, та середньооблікової чисельності працівників, у відсотках;
- б) співвідношення загальної чисельності працівників, прийнятих за певний період, та середньооблікової чисельності працівників за цей період;
- в) відношення кількості звільнених працівників з організації за певний період до середньооблікової кількості працівників за відповідний період;
- г) правильні відповіді а) та б).

4. Переміщення можуть бути

- а) міжпрофесійними, міжпосадовими, переміщеннями із однієї категорії в іншу
- б) міжпрофесійними та міжпосадовими;
- в) міжпосадовими;
- г) між професійними

5. Визначте правильні формулювання видів політик управління персоналом з їх змістом

	Вид політики управління персоналом		Зміст політики управління персоналом
1	Пасивна політика управління персоналом	а	у керівництва є не тільки прогноз ситуації з кадрами, але й засоби впливу на неї, а служба управління персоналом здатна розробляти антикризові кадрові програми, проводити постійний моніторинг ситуації та корегувати виконання програм у відповідності з умовами внутрішнього і зовнішнього середовищ
2	Закрита політика	б	керівництво не має обґрунтованої програми дій

	управління персоналом		відносно персоналу, а кадрова робота зводиться до ліквідації негативних наслідків
3	Активна політика управління персоналом	в	організація прозора для потенційних співробітників на різних рівнях: може прийти і почати роботу з різних посад
4	Відкрита політика управління персоналом	г	організація орієнтується на включення нового персоналу тільки з нижчого посадового рівня, а заміщення відбувається з чисельного складу співробітників організації

6. Власна оцінка особистістю своїх можливостей, якостей, поведінки і особистого вкладу в роботу організації – це

- а) самооцінка;
- б) атмосфера;
- в) групова поведінка;
- г) групові норми

7. Дисципліна – це

- а) чітке визначення і упорядкування функцій, прав і відповідальності членів колективу;
- б) психічний стан, який об'єднує всіх членів колективу в їх спільній діяльності і створює цілісну єдність колективу;
- в) діяльність, яка здійснюється особистістю не стільки в силу необхідності виконання службово-посадових обов'язків, скільки для вільного самовираження;
- г) встановлений порядок поведінки людей, що відповідає існуючим в колективі нормам моралі і права

8. За характером затухання конфлікту можуть бути

- а) гострі, хронічні, латентні, відкриті;
- б) стихійні, заплановані;
- в) ті, що припиняються спонтанно, ті, що припиняються під дією засобів, які знайдені конфліктуючими сторонами; ті, що вирішуються завдяки втручанням зовнішніх сил;
- г) керовані, слабо керовані, некеровані

9. Потреба – це

- а) спонукальна причина, поштовх до конкретної дії;
- б) те, що людина вважає цінним для себе;
- в) внутрішнє фізіологічне або психологічне відчуття людиною нестачі чогось важливого для її особистого життя, що виражає внутрішні запити людини або групи до необхідних для існування благ;
- г) правильної відповіді немає

10. До навчання поза робочим місцем не відноситься

- а) навчальні ситуації;
- б) коучинг;
- в) ділові ігри;
- г) інструктаж.

Теоретичне питання

Суть та стадії згуртованості колективу

Критерії оцінювання:

Тести – 10 балів;

Теоретичне питання – 2 бали.