



Міністерство освіти і науки України
**ДЕРЖАВНИЙ БІОТЕХНОЛОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ**

**Факультет менеджменту,
адміністрування та права**

Кафедра менеджменту, бізнесу і адміністрування

HR-МЕНЕДЖМЕНТ ТА СТРАТЕГІЧНЕ ЛІДЕРСТВО

Збірник тестових завдань

Харків

2024

Міністерство освіти і науки України
ДЕРЖАВНИЙ БІОТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет менеджменту, адміністрування та права
Кафедра менеджменту, бізнесу і адміністрування

HR-МЕНЕДЖМЕНТ ТА СТРАТЕГІЧНЕ ЛІДЕРСТВО

Збірник тестових завдань

ЗАТВЕРДЖЕНО
рішенням Навчально-методичної комісії
факультету менеджменту,
адміністрування та права
Протокол № 1 від 17.09.2024 р.

Харків
2024

УДК 331.1(5.07)

М 41

*Схвалено на засіданні кафедри менеджменту, бізнесу і адміністрування
Протокол № 1 від 27.08.2024 р.*

РЕЦЕНЗЕНТИ :

Г. Є. Голованова доцент кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності підприємств Національного авіаційного університету, кандидат економічних наук;

М. М. Майборода, доцент кафедри менеджменту в ІТ ПЗВО «Харківський технологічний університет «ШАГ», кандидат економічних наук.

М 41 HR-менеджмент та стратегічне лідерство : збірник тестових завдань / укладач : О. В. Грідін ; ДБТУ. – Харків : [б. в.], 2024. – 34 с.

Збірник тестових завдань з навчальної дисципліни «HR-менеджмент та стратегічне лідерство» має очевидну цінність та прикладне значення у забезпеченні якісного освітнього процесу. Тести сприяють систематизації знань здобувачів, забезпечують неупередженість оцінювання, допомагають здобувачам якісно і на високому рівні підготуватися до майбутньої професійної діяльності, мотивують їх до самонавчання, суттєво полегшуючи, при цьому, роботу викладача.

Відповідальна за випуск (зав. каф.): **САГАЧКО Ю.М.**, к.е.н., доцент

© Грідін О. В., 2024

© ДБТУ, 2024

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	4
ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ	5
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	31

ПЕРЕДМОВА

Тестові завдання з дисципліни «HR-менеджмент та стратегічне лідерство» мають велике значення та практичну цінність для освітнього процесу. Вони допомагають об'єктивно оцінити знання студентів, розвивати аналітичні навички, здійснювати підготовку до професійної діяльності, підвищувати ефективність навчання та мотивувати до самостійної роботи. У комплексі ці переваги сприяють формуванню висококваліфікованих фахівців у сфері управління людськими ресурсами та лідерства, здатних ефективно працювати в умовах сучасного бізнес-середовища. Тестові завдання мають вагомe значення та практичну цінність з наступних причин:

- дозволяють максимально об'єктивно оцінити рівень знань студентів. Замість суб'єктивного оцінювання через есе або усні виступи, тести забезпечують чіткі та конкретні результати, які можна порівнювати;

- виконання тестових завдань сприяє розвитку аналітичних навичок у здобувачів. Тестові завдання можуть містити ситуаційні питання, кейси або проблеми, які потребують аналізу та прийняття рішень, що допомагає навчитися критично мислити та знаходити оптимальні рішення в реальних бізнесових ситуаціях.

- моделюють реальні ситуації, з якими майбутні HR-менеджери та лідери можуть стикатися у своїй професійній діяльності. Наприклад, питання можуть стосуватися управління конфліктами, мотивації персоналу, розробки стратегії розвитку організації тощо;

- можуть використовуватись як інструмент зворотного зв'язку для викладачів. Аналіз результатів тестування дозволяє визначити слабкі місця в знаннях студентів та, відповідно, коригувати індивідуальний навчальний план. Це сприяє підвищенню якості освіти та кращому засвоєнню матеріалу;

- розуміння студентом того, що він проходить тестування, призводить до приділення більшої уваги самостійній роботі, що позитивно впливає на його дисциплінованість та організованість тощо.

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

1. Підхід HR-менеджменту, в межах якого сформувалася концепція «управління людиною» має назву:

- а) економічний;
- б) органічний;
- в) гуманістичний;
- г) демократичний.

2. Школа теорій HR-менеджменту, що базується на дослідженні природи соціальної взаємодії в колективі, влади та авторитету, комунікацій, лідерства, організаційної культури, управління конфліктними ситуаціями – це школа:

- а) наукового управління;
- б) адміністративного управління;
- в) людських стосунків;
- г) організаційної поведінки.

3. Інтегрований підхід до HR-менеджменту, що розглядає управління як мистецтво менеджера усвідомлювати ситуацію, визначати її характеристики, обирати відповідну модель управління, а також використовувати наукові управлінські рекомендації носить назву:

- а) ситуаційний;
- б) процесний;
- в) системний;
- г) комплексний.

4. Характерною особливістю «технології пошукового управління» є те, що вона:

а) характеризується суворою послідовністю окремих робіт її операцій, що впливають один з одного відповідно до заздалегідь наміченого плану;

б) використовується за умови повної ясності завдань, але неможливості точно визначити шляхи їхнього рішення;

в) використовується коли неможливо точно оцінити ситуацію, визначити ключову проблему й намітити однозначну мету;

г) орієнтується на контроль і стимулювання досягнення не офіційних завдань, а особистих цілей, сформульованих працівниками на їхній основі разом з безпосередніми керівниками й зафіксованих у спеціальному документі.

5. Процес забезпечення підприємства працівниками бажаних якостей, характеристик, які відповідають визначеним вимогам, здатні своєчасно та якісно вирішувати завдання та досягати поставлених цілей – це:

- а) рекрутинг;
- б) аутсорсинг;
- в) лізинг персоналу;
- г) аутстафінг.

6. Вид послуг, що передбачає працевлаштування рекрутинговою агенцією співробітників, яких звільняє підприємство-замовник – це:

- а) аутсорсинг;
- б) аутстафінг;
- в) аутплейсмент;
- г) лізинг персоналу.

7. Рекрутингова послуга, що передбачає пошук необхідних кандидатів із використанням різноманітних джерел, аналіз резюме та телефонне інтерв'ю – це:

- а) recruitment (класичний добір);
- б) експрес-рекрутинг;
- в) executive search;
- г) headhunting (хедхантинг).

8. Рекрутингова послуга, що передбачає переманювання фахівців для підприємств-замовників, причому замовник вказує прізвище, ім'я, посаду і компанію, в якій працює необхідний фахівець – це:

- а) recruitment (класичний добір);
- б) експрес-рекрутинг;
- в) executive search;
- г) headhunting (хедхантинг).

9. Рекрутингова послуга, що використовується для добору керівників вищого рівня управління та рідкісних на ринку праці фахівців, і в його основі лежить технологія прямого пошуку – це:

- а) recruitment (класичний добір);
- б) експрес-рекрутинг;
- в) executive search;
- г) headhunting (хедхантинг).

10. Послуги зі збору інформації про технології управління персоналом, які використовують підприємства-конкуренти з метою формування конкурентних переваг на ринку праці підприємства-замовника – це:

- а) бенчмаркінг;
- б) тимбилдінг;
- в) форсайт;
- г) HR-розвідка.

11. Цілеспрямоване виділення і передавання певних функцій чи видів діяльності зовнішній організації – це:

- а) аутсорсинг;
- б) аутстафінг;
- в) аутплейсмент;
- г) лізинг персоналу.

12. Технологія, що передбачає надання організацією-провайдером на певний термін та на певних умовах необхідних організації-замовнику співробітників, які перебувають з нею у трудових відносинах – це:

- а) аутсорсинг;
- б) аутстафінг;
- в) аутплейсмент;
- г) лізинг персоналу.

13. Послуги із виведення персоналу зі штату організації-замовника й зарахування його до штату організації-провайдера – це:

- а) аутсорсинг;
- б) аутстафінг;
- в) аутплейсмент;
- г) лізинг персоналу.

14. Кадрова політика підприємства – це:

а) сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з формування, відтворення, розвитку та використання персоналу, створення оптимальних умов праці, його мотивації та стимулювання;

б) головний напрямок в роботі з кадрами, набір принципів, що реалізуються кадровою службою підприємства;

в) система цілей, принципів і форм, методів і критеріїв роботи з кадрами, причому розповсюджується це положення на весь колектив зайнятих, в межах якого здійснюється управління;

г) всі відповіді вірні.

15. Метою кадрової політики є:

- а) створення високопродуктивної робочої сили;
- б) мінімізація витрат на робочу силу;
- в) створення максимальної кількості робочих місць;

г) своєчасне забезпечення оптимального балансу процесів комплектування, збереження персоналу, його розвитку відповідно до потреб підприємства, вимог діючого законодавства та стану ринку праці.

16. Проведення якої кадрової політики передбачає здійснення керівництвом постійного кадрового моніторингу?

- а) пасивної;
- б) активної;
- в) реактивної;
- г) превентивної.

17. Сутність якої кадрової політики передбачає наступне: «керівництво підприємства здійснює контроль за негативними аспектами роботи з персоналом, причинами і ситуацією розвитку кризи, а також застосовує заходи щодо локалізації кризи»?

- а) пасивної;
- б) активної;
- в) реактивної;
- г) превентивної.

18. Сутність особливості поведінки, за якої людина вірить, що мета виправдує засоби її досягнення носить назву:

- а) авторитаризм;
- б) екстерналізм;
- в) інтерналізм;
- г) макіавеллізм.

19. Опір змінам за інтенсивністю прояву поділяється на:

- а) незначний, відчутний, сильний;
- б) активний, пасивний;

- в) відкритий, прихований;
- г) ситуаційний, тривалий, циклічний.

20. Стиль впливу у роботі з персоналом під час подолання опору змінам, що використовує енергію оточуючих носить назву:

- а) позитивне переконання;
- б) заохочення і покарання;
- в) участь і довіру;
- г) загальний погляд на проблему.

21. Вид приналежності людини до команди, що характеризується готовністю людини до спільних форм діяльності з метою досягнення групових цілей має назву:

- а) когнітивний;
- б) афективний;
- в) поведінковий;
- г) ситуативний.

22. Кросфункціональні команди – це команди, що:

- а) фокусуються на удосконаленні певного процесу із залученням фахівців з різних підрозділів організації;
- б) спеціалізуються на процесі виробництва специфічного продукту або сегменті клієнтів, підтримці та удосконаленні системи, орієнтованої на споживача;
- в) створюються для вироблення стратегічних рішень і конкретного керівництва, а лідером команди, як правило, є перша особа організації;
- г) пов'язані з розробкою нових виробів, процесів, технологій.

23. Керуючі команди – це команди, що:

- а) фокусуються на удосконаленні певного процесу із залученням фахівців з різних підрозділів організації;

б) спеціалізуються на процесі виробництва специфічного продукту або сегменті клієнтів, підтримці та удосконаленні системи, орієнтованої на споживача;

в) створюються для вироблення стратегічних рішень і конкретного керівництва, а лідером команди, як правило, є перша особа організації;

г) пов'язані з розробкою нових виробів, процесів, технологій.

24. Становлення ефективної команди, в межах якої відбувається формування нових форм спілкування та культури, формування нових моделей поведінки, налагодження зворотних зв'язків та заострення конфронтації поглядів – це стадія:

а) формінгу;

б) стормінгу;

в) нормінгу;

г) перформінгу.

25. Стадія становлення ефективної команди, в межах якої відбувається формування прихованих конфліктів, конфронтації ключових осіб, ускладнене просування процесу досягнення мети команди – це стадія:

а) формінгу;

б) стормінгу;

в) нормінгу;

г) перформінгу.

26. Метод управління, який використовується для підвищення ефективності та продуктивності колективу, шляхом перетворення групи окремих працівників у згуртовану команду осіб, організовану для спільної роботи – це:

а) тимбілдинг;

б) коучинг;

в) рекрутинг;

г) скринінг.

27. Етап аналізу роботи, якому притаманні дії, що полягають у з'ясуванні цілей його проведення, визначенні способу використання інформації, отриманої під час аналізу робіт, носить назву:

- а) визначення мети аналізу роботи;
- б) збір та аналіз вихідної інформації;
- в) збір основної інформації для аналізу роботи;
- г) обробка й аналіз одержаної інформації.

28. Інтерв'ю, що проводиться спеціально створеною комісією носить назву:

- а) групове;
- б) панельне;
- в) структуроване;
- г) неструктуроване.

29. Методика анкетування, яка ґрунтується на тому, що будь-яку роботу можна описати за допомогою чотирьох основних категорій: міжособистісні стосунки; прийняття рішень; фізичні та механічні характеристики; умови праці – це:

- а) методика PAQ (Position Analysis Questionnaire);
- б) методика CMQ (Common Metric Questionnaire);
- в) методика FJA (Functional Job Analysis);
- г) методика O'NET (Occupational Information Network).

30. Вид спостереження аналізу трудових процесів, за якого спостерігач не є учасником процесу:

- а) неструктуроване;
- б) невключене;
- в) просте;
- г) змодельоване.

31. Документ, у якому міститься інформація про роботу, що виконується на даному робочому місці, відповідальність та умови праці – це:

- а) опис роботи;
- б) професіограма;
- в) профіль посади;
- г) паспорт посади.

32. Опис соціально-економічних, виробничо-технічних, санітарно-гігієнічних, психологічних й інших особливостей професії та її спеціальностей – це:

- а) опис роботи;
- б) професіограма;
- в) профіль посади;
- г) паспорт посади.

33. Відповідність критеріїв відбору змісту роботи – це:

- а) валідність;
- б) достатність;
- в) надійність;
- г) повнота.

34. Документ в якому фіксується: порядок працевлаштування та звільнення працівників; головні обов'язки працівників та адміністрації; робочий час та його використання; заохочення за успіхи в роботі; відповідальність за порушення трудової дисципліни – це:

- а) положення про структурний підрозділ;
- б) правила внутрішнього трудового розпорядку;
- в) посадова інструкція;
- г) колективний договір.

35. Документ, який укладається між власником або уповноваженим ним органом та профспілковим органом для регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, узгодження інтересів працівників і власників – це:

- а) положення про структурний підрозділ;
- б) правила внутрішнього трудового розпорядку;
- в) посадова інструкція;
- г) колективний договір.

36. Інтерв'ю, що проводиться спеціально створеною комісією носить назву:

- а) групове;
- б) панельне;
- в) структуроване;
- г) неструктуроване.

37. Спеціальні і постійні групи, яким делеговані окремі повноваження щодо управління, координації діяльності:

- а) команди;
- б) цільові групи;
- в) дружні групи;
- г) комітети.

38. Метод контрольних запитань, метод фокальних об'єктів, метод морфологічного аналізу відносять до групи методів:

- а) індивідуального творчого пошуку;
- б) колективного творчого пошуку;
- в) активізації творчого пошуку;
- г) обґрунтування управлінських рішень.

39. *Переміщення в іншу функціональну сферу передбачає:*

- а) професійне зростання;
- б) професійна кар'єра;
- в) горизонтальний напрямок внутрішньо організаційної кар'єри;
- г) вертикальний напрямок внутрішньо організаційної кар'єри.

40. *Переміщення на інший щабель структурної ієрархії передбачає:*

- а) професійне зростання;
- б) професійна кар'єра;
- в) горизонтальний напрямок внутрішньо організаційної кар'єри;
- г) вертикальний напрямок внутрішньо організаційної кар'єри.

41. *Наближення працівника до керівництва підприємства передбачає:*

- а) вертикальна кар'єра;
- б) горизонтальна кар'єра;
- в) доцентрова кар'єра;
- г) ступінчаста кар'єра.

42. *Існують такі типові моделі ділової кар'єри:*

- а) «трамплін», «сходи», «дерево», «перетин шляхів»;
- б) «сходи», «спуск», «змія», «павутиння»;
- в) «трамплін», «сходи», «змія», «роздоріжжя»;
- г) «вертикальна», «горизонтальна», «ступінчаста», «місткова».

43. *Поступова вертикальна кар'єра з чітко визначеним періодом перебування на кожній посаді – це:*

- а) «сходи»;
- б) «змія»;
- в) «роздоріжжя»;
- г) «трамплін».

44. Інструмент управління, що являє собою графічне описання того, що повинно відбуватися або відбувається з персоналом на різних етапах професійного розвитку – це:

- а) опис роботи;
- б) кар'єрограма;
- в) профіль посади;
- г) паспорт посади.

45. Група керівників і фахівців, які володіють здатністю до управлінської діяльності, які відповідають вимогам, що висуваються посадою певного рангу, які пройшли процедуру відбору і систематичну цільову кваліфікаційну підготовку – це:

- а) кадрова еліта;
- б) кадровий резерв;
- в) керівники вищого рівня управління;
- г) лінійні керівники.

46. Залучення до роботи за допомогою виробничої практики та стажування перспективних молодих фахівців (студентів і випускників ЗВО) – це:

- а) прелімінаринг;
- б) аутплейсмент;
- в) тимбілдинг;
- г) хедхантинг.

47. Сукупність завдань, спрямованих на формування й удосконалення компетенцій працівника – це:

- а) тренінг;
- б) коучінг;
- в) наставництво;
- г) менторство.

48. Визначення кола професій, найбільш оптимальних для даної людини з урахуванням його психофізіологічних і особистісних даних – це:

- а) професійна пропаганда;
- б) професійні консультації;
- в) професійний підбір;
- г) професійний відбір.

49. Взаємне пристосування працівника і підприємства, що ґрунтується на поступовій впрацьованості працівника у нових професійних, соціальних і організаційно-економічних умовах праці – це:

- а) професійна орієнтація;
- б) кадрова стратегія;
- в) кадрова політика;
- г) трудова адаптація.

50. Аспект трудової адаптації, який передбачає пристосування до відносно нового соціуму, норм поведінки і взаємин у новому колективі:

- а) психофізіологічний;
- б) соціально-психологічний;
- в) професійний;
- г) організаційний.

51. Аспект трудової адаптації, який передбачає поступове удосконалення трудових здібностей носить назву:

- а) психофізіологічний;
- б) соціально-психологічний;
- в) професійний;
- г) організаційний.

52. Аспект трудової адаптації, який передбачає засвоєння ролі і організаційного статусу робочого місця і підрозділу в загальній організаційній структурі, а також розуміння особливостей організаційного та економічного механізму управління підприємством:

- а) психофізіологічний;
- б) соціально-психологічний;
- в) професійний;
- г) організаційний.

53. Опис і обґрунтування системи вимог, що висувуються певною діяльністю, спеціальністю або професією до людини – це:

- а) кваліфікаційна картка;
- б) психограма;
- в) професіограма;
- г) карта компетенції.

54. За рівнями стрес поділяється на:

- а) прийнятний та неприйнятний;
- б) низький, помірний, високий;
- в) низький, високий, неприйнятний;
- г) низький, високий, надвисокий.

55. Стадія психічного стресу, що характеризується хаотичним проявом активності, спрямованої на ліквідацію психотравмуючої ситуації – це:

- а) ігнорування психотравмуючого фактору;
- б) збудження;
- в) депресивного стану;
- г) концептуалізації.

56. *Формами основної оплати праці є:*

- а) відрядна і погодинна;
- б) проста відрядна і відрядно-преміальна;
- в) відрядна, акордно-преміальна, погодинна, від валового доходу;
- г) відрядна, відрядно-преміальна, відрядно-прогресивно-преміальна, акордно-преміальна, погодинна, погодинно-преміальна, від валового доходу, за внутрішньогосподарськими розрахунковими цінами.

57. *Додаткова оплата праці встановлюється за:*

- а) тарифною ставкою;
- б) відрядними розцінками;
- в) кінцевим фінансовим результатом діяльності підприємства;
- г) трудові успіхи, винахідливість та особливі умови праці.

58. *За якої системи оплати праці заробіток працівників залежить від їх фактичного виробітку:*

- а) простої погодинної;
- б) простої відрядної;
- в) від валового доходу;
- г) за внутрішньогосподарськими розрахунковими цінами.

59. *Система участі працівників у прибутку, що ґрунтується на розподілі між працівниками та компанією економії витрат за заробітну плату, отриманої внаслідок підвищення продуктивності праці (виробітку одного працівника) – це система:*

- а) Ракера;
- б) Скенлона;
- в) Прошеар;
- г) немає вірної відповіді.

60. Система участі працівників у прибутку, що заснована на преміюванні працівників за економію робочого часу (у людино-годинах), що витрачається на випуск заданого обсягу продукції – це система:

- а) Ракера;
- б) Скенлона;
- в) Прошеар;
- г) немає вірної відповіді.

61. Система участі працівників у прибутку, що заснована на преміюванні працівників за збільшенні обсягу умовно чистої продукції з розрахунку на один долар заробітної плати – це система:

- а) Ракера;
- б) Скенлона;
- в) Прошеар;
- г) немає вірної відповіді.

62. Принцип компенсаційної політики, що формується під час порівняння різних видів робіт з метою визначення цінності кожного з них та встановлення ієрархії зарплат всередині організації – це:

- а) індивідуальної справедливості;
- б) колективної справедливості;
- в) внутрішньої справедливості;
- г) зовнішньої справедливості.

63. Бажання працівників задовольнити свої потреби через трудову діяльність – це:

- а) організація праці;
- б) координація праці;
- в) мотивація праці;
- г) продуктивність праці.

64. Метод мотивації, який передбачає розвиток у працівників власних цінностей і цілей, які близькі до цінностей і цілей організації, що досягається шляхом переконання, виховання, навчання і створення сприятливого організаційного клімату в організації – це метод:

- а) примушення;
- б) винагороди;
- в) заохочення;
- г) солідарності.

65. Складний процес взаємодії суб'єктів комунікативного процесу в рамках окремого поля трудової діяльності, спрямований на досягнення поставлених цілей та керується принципом зворотного зв'язку, що досягається сприйняттям і розумінням суб'єктами один одного – це:

- а) особистісне спілкування;
- б) міжособистісне спілкування;
- в) особистісно-групове спілкування;
- г) ділове спілкування.

66. Що з переліченого не є базовим елементом комунікаційного процесу?

- а) комунікатор;
- б) реципієнт;
- в) реєстратор;
- г) повідомлення.

67. Тип комунікації, який здійснюється за допомогою жестів, міміки, погляду, дистанції носить назву:

- а) письмовий;
- б) вербальний;
- в) невербальний;
- г) груповий.

68. Тип зворотного зв'язку у процесі комунікації, за якого відбувається зосередження на роботі, а не на людині та який ґрунтується на сильних аргументах, що приносять користь індивіду для забезпечення руху уперед – це:

- а) позитивний;
- б) конструктивний;
- в) негативний;
- г) деструктивний.

69. Вид зворотного зв'язку, який часто використовується для того, щоб інформувати співробітника про його поточну роботу та є способом підтвердження якості його роботи – це:

- а) похвала;
- б) критика;
- в) оцінка;
- г) коучинг.

70. Стил ь поведінки в конфліктній ситуації, при якому члени колективу активно приймають участь у пошуку рішення, яке б задовольняло всіх учасників суперечки, не забуваючи своїх інтересів, проводиться відкритий обмін думками всіх учасників конфлікту:

- а) метод згладжування;
- б) метод компромісу;
- в) метод ухилення;
- г) метод співробітництва.

71. Стил ь поведінки в конфліктній ситуації, який базується на тому, що людина намагається відійти від конфлікту, уникнути ситуації, що провокує протиріччя та уникнути обговорення питання, що приводить до конфлікту:

- а) метод згладжування;
- б) метод компромісу;

- в) метод ухилення;
- г) метод співробітництва.

72. Стиль поведінки в конфліктній ситуації, який характеризується поведінкою, яка продиктована переконанням, що не варто злитися, оскільки це негативно позначається на всіх:

- а) метод згладжування;
- б) метод компромісу;
- в) метод ухилення;
- г) метод співробітництва.

73. Стиль поведінки в конфліктній ситуації, який характеризується прийняттям точки зору іншої сторони, але тільки до певної межі:

- а) метод згладжування;
- б) метод компромісу;
- в) метод ухилення;
- г) метод співробітництва.

74. Орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), та який складається із представників сторін – це:

- а) атестаційна комісія;
- б) примирна комісія;
- в) Національна служба посередництва і примирення;
- г) трудовий арбітраж.

75. Орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту) – це:

- а) атестаційна комісія;
- б) примирна комісія;

- в) Національна служба посередництва і примирення;
- г) трудовий арбітраж.

76. Розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудо­вих відносин щодо: встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці; укладання чи зміни колективного договору; невиконання колективного договору чи окремих його положень; невиконання вимог законодавства про працю – це:

- а) трудовий конфлікт;
- б) внутрішньоособовий конфлікт;
- в) міжособовий конфлікт;
- г) міжгруповий конфлікт.

77. Фаза конфлікту, на якій конфліктуючі сторони відкрито декларують свої вимоги та скарги, але лише законними засобами – це:

- а) агресивна;
- б) демонстративна;
- в) латентна;
- г) пом'якшення.

78. Тактика поведінки в переговорних процесах, що передбачає висування вимог, що пред'являються одним з учасників конфлікту іншому в категоричній формі з вказівкою конкретних термінів виконання цих вимог і загрозою вживання заходів впливу у разі відмови – це:

- а) ультимативна;
- б) дезорієнтацій;
- в) співпраці;
- г) вичавлювання поступок.

79. Лідер такого типу сприймається і цінується як реальне втілення хороших моральних якостей: чесності, порядності, справедливості, доброзичливості, уважності до інших, готовності прийти на допомогу, тобто є носієм гуманних рис та якостей особистості – це:

- а) «один серед нас»;
- б) «кращий із нас»;
- в) «хороша людина»;
- г) «слуга групи».

80. Теорія лідерства, що передбачає фокусування уваги одночасно на особистих властивостях лідера і на ситуації, в якій він діє – це:

- а) теорія «Характерних рис»;
- б) ситуаційна теорія лідерства;
- в) теорія «Обставин»;
- г) біхевіористична теорія лідерства.

81. Теорія лідерства, що ґрунтується на переконанні, що великими лідерами не народжуються, а стають – це:

- а) теорія «Характерних рис»;
- б) ситуаційна теорія лідерства;
- в) теорія «Обставин»;
- г) біхевіористична теорія лідерства.

82. Стиль лідерства, за якого лідер залучає підпорядкованих працівників до процесу групової дискусії, стимулюючи їх активність і розділяючи разом із ними всі повноваження щодо ухвалення рішень – це:

- а) авторитарний;
- б) демократичний;
- в) ліберальний;
- г) немає вірної відповіді.

83. Причина невдач лідера, що полягає у перейманні проблемами події, що вже давно відбулася носить назву:

- а) фіксація;
- б) регулювання;
- в) реверсія;
- г) розгубленість.

84. Етап розвитку команди, коли команда вступає в стадію зрілості, вона здатна вирішувати найскладніші завдання, кожен її член відіграє кілька функціональних ролей – це:

- а) формування;
- б) сум'яття;
- в) нормування;
- г) виконання роботи.

85. Ознака наявності «огруплення мислення», коли в членів команди вселяється надмірний оптимізм носить назву:

а) колективне прагнення до прикрашання дійсності з тим, щоб ігнорувати факти, здатні похитнути погляди членів команди;

б) ілюзія невразливості;

в) зниження порога відповідальності за наслідки від ухвалених рішень;

г) зниження порога індивідуальної критичності щодо оцінювання відхилень від показного групового консенсусу.

86. Відповідно до якої теорії, харизма – це феномен процесу атрибуції?

- а) теорія Роберта Хауса;
- б) теорія «Я-концепції» Шаміра;
- в) теорія Конгера і Канунгу;
- г) немає вірної відповіді.

87. Здатність виражати почуття, переконання та думки, а також конструктивно відстоювати їх – це:

- а) емоційна самосвідомість;
- б) асертивність;
- в) самоактуалізація;
- г) емпатія.

88. Здатність бути уважним, розуміти та цінувати почуття інших; здатність «читати емоції» інших людей – це:

- а) емоційна самосвідомість;
- б) асертивність;
- в) самоактуалізація;
- г) емпатія.

89. Вміння визначати групи інтересів, з якими необхідно вести переговори, послідовність кроків по їх залученню до спільного пошуку рішень та створення коаліцій на підтримку певних дій – це:

- а) аналітичні навички;
- б) стратегічні навички;
- в) управління відносинами;
- г) навички переконання.

90. Розробка заходів, що забезпечують мінімізацію ймовірності й ослаблення негативних наслідків ризикованих подій (необхідною є розробка спільних підходів до управління ризиками та стратегій пом'якшення їх негативного впливу) – це:

- а) планування управління ризиками;
- б) оцінка ризиків;
- в) планування реагування на ризики;
- г) моніторинг і контроль ризику.

91. Ознаки та наслідки стресу, коли спостерігаються: поганий настрій, негативізм, цинізм; відсутність задоволення, інтересу навіть під час діяльності, яка, зазвичай, приносить задоволення – це:

- а) фізіологічні реакції;
- б) психологічні реакції;
- в) зміни у поведінці;
- г) зміни ставлення.

92. Кадрова безпека як стан захищеності суспільно прогресивних інтересів організації з розвитку й удосконалення її людського капіталу, підтримки ефективної системи управління людськими ресурсами й мінімізації ризиків компанії, пов'язаних із її складовою розглядається в рамках:

- а) процесного підходу;
- б) функціонального підходу;
- в) цільового підходу;
- г) ресурсного підходу.

93. Кадрова безпека як структурний елемент економічної безпеки підприємства розглядається в рамках:

- а) системного підходу;
- б) функціонального підходу;
- в) управлінського підходу;
- г) компаративного підходу.

94. Виконання комплексу заходів, щодо недопущення зовнішніх небезпек персоналу, пов'язаних з їх службовою діяльністю, або членам їх сімей – це:

- а) безпека здоров'я;
- б) фізична безпека;
- в) антиконфліктна безпека;
- г) естетична безпека.

95. Вид управлінської діяльності, спрямований на найбільш ефективне планування потреби в персоналі, забезпечення підприємства персоналом, розвиток і використання персоналу, мотивацію працівників для досягнення цілей підприємства і реалізації потреб персоналу:

- а) кадровий аудит;
- б) облік персоналу;
- в) відбір персоналу;
- г) маркетинг персоналу.

96. Ефективність управління персоналом, що характеризує досягнення цілі діяльності підприємства за рахунок кращого використання трудового потенціалу носить назву:

- а) економічна;
- б) соціальна;
- в) організаційна;
- г) загальна.

97. Ефективність управління персоналом, що виражає виконання очікувань, задоволення потреб і інтересів працівників підприємства носить назву:

- а) економічна;
- б) соціальна;
- в) організаційна;
- г) загальна.

98. Ефективність управління персоналом, що оцінює цілісність та організаційну оформленість підприємства носить назву:

- а) економічна;
- б) соціальна;
- в) організаційна;
- г) загальна.

99. Відношення кількості працівників, які звільнилися з підприємства протягом певного періоду (за мінусом неминуче звільнених) до середньооблікової чисельності працівників за цей же період – це:

- а) коефіцієнт обороту кадрів з прийняття;
- б) коефіцієнт обороту кадрів зі звільнення;
- в) коефіцієнт стабільності кадрів;
- г) коефіцієнт плинності кадрів.

100. Відношення фактичної чисельності працівників до чисельності працівників згідно із штатним розписом – це:

- а) коефіцієнт укомплектованості кадрів;
- б) коефіцієнт постійності кадрів;
- в) коефіцієнт стабільності кадрів;
- г) коефіцієнт плинності кадрів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. HR-менеджмент [Електронний ресурс]: методичні рекомендації до практичних завдань для студентів спеціальності 051 «Економіка» другого (магістерського) рівня / укладачі: Е.Р. Степанова, Н.К. Назаров. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2022. 42 с.
2. HR-менеджмент та стратегічне лідерство : [методичні вказівки для самостійного вивчення дисципліни для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти денної та заочної форм навчання спеціальності 073 «Менеджмент»] / укладач : О. В. Грідін ; ДБТУ. Харків : [б. в.], 2024. 172 с.
3. HR-менеджмент: [методичні рекомендації для самостійного вивчення дисципліни] / укладач : О. В. Грідін ; ХНТУСГ. Харків : Вид-во ТОВ «Стильна типографія», 2019. 84 с.
4. HR-менеджмент: [методичні рекомендації для самостійного вивчення дисципліни] / укладач : В.В. Самсонова; НУБіП. Київ, 2020. 51 с.
5. HR-менеджмент: конспект лекцій [Електронний ресурс]: навчальний посібник для студентів спеціальності 073 «Менеджмент» / укладачі : М.В. Шкробот, А.А. Ведута; КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2020. 270 с.
6. HR-менеджмент: навчально-методичний комплекс дисципліни [Електронний ресурс]: навчальний посібник для студентів спеціальності 073 «Менеджмент» / укладачі : М.В. Шкробот, А.А. Ведута; КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2020. 75 с.
7. HR-менеджмент: проблеми, стратегії та перспективи: колективна монографія / за заг. ред. І.Б. Швець. Донецьк: ДВНЗ «ДонНТУ», 2013. 176 с.
8. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: підручник. К. : Центр учбової літератури, 2011. 468 с.
9. Балановська Т.І., Михайліченко М.В., Троян А.В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ : ФОП Ямчинський О.В., 2020. 466 с.
10. Бізо Л., Ібрагімова І., Кікоть О., Барань Є., Федорів Т. Розвиток лідерства / за заг. ред. І. Ібрагімової. К.: Проект «Реформа управління персоналом на державній службі в Україні», 2012. 400 с.

11. Войтко С.В., Мельниченко А.А. Лідерство та антикризовий менеджмент: підручник. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, Вид-во «Політехніка», 2021. 194 с.

12. Гавриш О.А., Довгань Л.Є., Крейдич І.М., Семенченко Н.В. Технології управління персоналом: монографія. А.-Київ : НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 528 с.

13. Довгань Л.Є., Ведута Л.А., Мохонько Г.А. Технології управління людськими ресурсами: навчальний посібник. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2018. 512 с.

14. Дяків О.П., Островерхов В.М. Управління персоналом: навчально-методичний посібник. [Видання друге, переробл. і доповнено]. Тернопіль : ТНЕУ, 2018. 288 с.

15. Зайченко О.І., Кузнецова В.І. Управління людськими ресурсами: навчальний посібник /за наук. ред. О.І. Зайченко. Івано-Франківськ, «Лілея-НВ», 2015. 232 с.

16. Конспект лекцій з навчальної дисципліни «Маркетинг персоналу та HR-брендинг» [Електронний ресурс]: навчальний посібник для студентів спеціальності 051 «Економіка», спеціалізації «Управління персоналом та економіка праці» / Т.В. Павленко; КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2022. 97 с.

17. Криворучко О.М., Водолажська Т.О. Управління персоналом підприємства: навчальний посібник. Х. : ХНАДУ, 2016. 200 с.

18. Лідерство та команда в публічному управлінні: конспект лекцій / укладачі : К.В. Таранюк, Я.В. Кобушко. Суми : Сумський державний університет, 2020. 175 с.

19. Лідерство та командотворення. Методичні вказівки для підготовки та організації практичних занять та самостійної роботи студентів освітнього рівня (ОР) «Бакалавр» усіх форм навчання / укладачі: Ю.С. Гринчук, Б.В. Хахула. Біла Церква, 2018. 65 с.

20. Лук'янихін В.О. Менеджмент персоналу: навчальний посібник. Суми : «Університетська книга», 2023. 592 с.

21. Менеджмент персоналу: навчальний посібник / Укл. О.В. Безпалько, А.Д. Бергер, Т.М. Березянко, Ю.М. Гринюк, Д.Г. Грищенко, О.І. Драган, А.С. Зеніна-Біліченко, Л.М. Мазник, Л.І. Тертична, О.М. Соломка, О.А. Чигринець [За. заг. ред. О.І. Драган]. Київ : МПП «ЛИНО», 2022. 612 с.

22. Мудрик А.Б., Шишкіна Х.Ю. Розвиток лідерських якостей : програма тренінгу. Луцьк, 2013. 120 с.

23. Нестуля О.О., Нестуля С.І., Кононець Н.В. Основи лідерства: електронний посібник для самостійної роботи студентів. Полтава : ПУЕТ, 2018. 241 с.

24. Никифорова В.Г. Управління персоналом: навчальний посібник. [2-ге видання, виправлене та доповнене]. Одеса : Атлант, 2013. 275 с.

25. Новікова М.М., Швед А.Б. HR-менеджмент: конспект лекцій для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти всіх форм навчання спеціальності 073 «Менеджмент». Харків : ХНУМГ ім. О.М. Бекетова, 2022. 111 с.

26. Петрова І.А. Стратегічне управління людськими ресурсами: навчальний посібник. К. : КНЕУ, 2013. 466 с.

27. Романовський О.Г., Гура Т.В., Книш А.Є., Бондаренко В.В. Теорія і практика формування лідера: навчальний посібник. Харків, 2017. 100 с.

28. Руденко О.М., Усаченко Л.М., Штурхецький С.В. Система і стратегія HR-менеджменту для державного управління : навчальний посібник. К. : ТОВ «НВП «Інтерсервіс», 2013. 133 с.

29. Руденко О.М., Штурхецький С.В., Шершньова О.В., Філіпова Н.В. HR-менеджмент у публічному управлінні : навчальний посібник. Київ : Кондор-Видавництво, 2016. 124 с.

30. Рудьєв В.А., Гуткевич С.О., Мостенська Т.Л. Управління персоналом: навчальний посібник. К. : КОНДОР, 2013. 310 с.

31. Сергеева Л.М., Кондратьєва В.П., Хромей М.Я. Лідерство: навчальний посібник / за наук. ред. Л.М. Сергеевої. Івано-Франківськ. «Лілея-НВ». 2015. 296 с.

32. Сочинська-Сибірцева І.М., Доренська А.О., Тушевська Т.В. HR-менеджмент: навчальний посібник. Кропивницький : ЦНТУ, 2022. 278 с.

33. Стоян О.Ю. Методичні рекомендації з дисципліни «Лідерство та командування» для студентів спеціальності 073 «Менеджмент». Миколаїв : ЧНУ ім. Петра Могили, 2021. 40 с.

34. Стрельбіцький П.А., Рарок О.В., Рарок А.А. Управління персоналом. Конспект лекцій: навчальний посібник. Кам'янець-Подільський : КПНУ ім. І. Огієнка, 2015. 160 с.

35. Технології управління персоналом та рекрутинг: [методичні вказівки для самостійного вивчення дисципліни для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти денної та заочної форм навчання спеціальності 242 «Туризм і рекреація»] / укладач : О. В. Грідін ; ДБТУ. Харків : [б. в.], 2023. 146 с.

36. Управління персоналом: [методичні вказівки для самостійного вивчення дисципліни] / укладач: О. В. Грідін ; ДБТУ. Харків : [б. в.], 2022. 134 с.

37. Управління персоналом: [методичні рекомендації для самостійного вивчення дисципліни] / укладач : О. В. Грідін ; ХНТУСГ. Харків : Вид-во ТОВ «Стильна типографія», 2019. 120 с.

38. Управління персоналом: методичні рекомендації для самостійного вивчення дисципліни для студентів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти денної та заочної форм навчання спеціальностей 073 «Менеджмент» та 281 «Публічне управління та адміністрування» / упорядкування : О.В. Грідін, М.М. Майборода; ХНТУСГ. Харків: [б.в.], 2021. 71 с.

39. Управління персоналом: навчальний посібник / А.О. Азарова, О.О. Мороз, О.Й. Лесько, І.В. Романець; ВНТУ. Вінниця : ВНТУ, 2014. 283 с.

40. Управління персоналом: підручник / [В.М. Данюк, А.М. Колот, Г.С. Суков та ін.]; за заг. та наук. ред. к.е.н., проф. В.М. Данюка. К. : КНЕУ; Краматорськ: НКМЗ, 2013. 666 с.

41. Управління персоналом: підручник / [О.М. Шубалій, Н.Т. Рудь, А.І. Гордійчук, І.В. Шубала, М.І. Дзямуч, О.В. Потьомкіна, О.В. Середа]; за заг. ред. О.М. Шубалого. Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.

42. Управління персоналом: підручник. 2-ге вид., перероб. і доп. / О.М. Шубалій, Н.Т. Рудь, А.І. Гордійчук, І.В. Шубала, М.І. Дзямуч, О.А. Хілуха, П.М. Косінський; за заг. ред. О.М. Шубалого. Луцьк : ЛНТУ, 2023. 414 с.

43. Цимбалюк С.О. Рекрутинг персоналу: підручник. Київ : КНЕУ, 2019. 355 с.

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

**HR-МЕНЕДЖМЕНТ
ТА СТРАТЕГІЧНЕ ЛІДЕРСТВО**

Збірник тестових завдань

Укладач:

ГРІДІН Олександр Володимирович

Формат 60 x 84 ¹/₁₆. Гарнітура Garamond
Авторських арк. – 0,93. Умовн. друк. арк. – 2,12.

Державний біотехнологічний університет
61002, м. Харків, вул. Алчевських 44