

1) Яку користь приносять HR менеджери компанії?

- 1) вони розраховують графіки відпусток, оформляють лікарняні та складають трудові договори
- 2) HR-менеджери займаються всіма процесами, пов'язаними з людськими ресурсами в компанії, для досягнення глобальних та стратегічних цілей бізнесу
- 3) а хто ще випускатиме стінгазету?
- 4) ейчари ведуть все діловодство, пов'язане з кадрами, працевлаштовують гідних фахівців та позбавляються поганих працівників

2) Як оцінити кандидата на вакансію у компанію?

- 1) вибрати претендента, який претендує на найменшу зарплату - самі всьому навчимо
- 2) в першу чергу, кандидат має бути впевнений у собі, вміти презентувати себе та відповісти на будь-яке каверзне питання
- 3) визначити свого кандидата за зовнішністю: якщо людина стежить за собою, відрізняється гарним смаком в одязі, і у роботі має бути акуратний і пунктуальний
- 4) важливі досвід та вміння, тому спочатку потрібно оцінити людину за допомогою професійних тестів та кейсів, а потім доповнювати ці методи інтерв'ю з компетенцій

3) Навіщо потрібна оцінка персоналу у компанії?

- 1) щоб отримати дані про співробітника
- 2) для контролю співробітників
- 3) забирати час співробітників
- 4) відзначати прогрес у розвитку та бачити точки зростання співробітників

4) Який підхід до навчання співробітників найменш ефективний?

- 1) наставництво, стажування, обмін досвідом
- 2) навчання співробітників - турбота самих співробітників
- 3) організація онлайн-навчання, вебінарів, покупка інтернет-курсів, оплата участі в конференціях
- 4) запрошення для проведення групових занять зовнішніх тренерів, експертів галузі

5) Яка головна відмінність HR від рекрутера?

- 1) HR займається вже існуючими співробітниками, а рекрутер шукає нових людей у компанію
- 2) посадові обов'язки HR та рекрутера не відрізняються у продуктових та аутсорс компаніях України
- 3) HR виконує допоміжну роль при пошуку нового фахівця у компанію, а рекрутер виконує в цьому головну роль

6) Яке питання кандидату буде найбільш доречним на співбесіді для з'ясування його помилок та провалів на минулій роботі?

- 1)"Що, на вашу думку, буде найменшим злом - запізнитися на зустріч із клієнтом чи прийти непідготовленим?"
- 2)"Чи вмієте ви працювати в режимі багатозадачності?"
- 3)"Чи були у вашій практиці такі випадки, коли щось йшло не надто добре, причому з вашої вини? Як ви намагалися виправити ситуацію?"
- 4)"Наша компанія вважає, що клієнт завжди правий. Як ви ставитеся до такого твердження?"

7) Що таке корпоративна культура компанії?

- 1) перелік правил, обов'язкових до виконання кожним співробітником компанії
- 2) стиль взаємовідносини для людей у компанії, норма їхньої поведінки й цінності, що вони поділяють

- 3) атрибутка компанії
- 4) влаштування спільних свят та розваг

8) Одна з причин плинності персоналу в ресторанному бізнесі:

- 1) відсутність процесу адаптації співробітників
- 2) маленька ЗП
- 3) компанія занадто прекрасна, щоб там працювати

9) Який із цих заходів перешкоджає зміцненню бренду роботодавця?

- 1) відсутність роботи з негативними відгуками
- 2) випуск крутого інноваційного продукту / послуги, завдяки якому компанія стала впізнаваною на ринку
- 3) підвищення лояльності співробітників шляхом облаштування комфортного офісу, розширення соцпакета, організації стажувань
- 4) збір позитивних думок і трансляція яскравих моментів з життя компанії зовні, через всі доступні засоби інформації – ЗМІ, блоги, сарафанне радіо, корпоративний сайт та соцмережі

10) Що з перерахованого не є soft skill-ом?

- 1) комунікабельність
- 2) організованість
- 3) критичне мислення
- 4) всі перераховані