МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Інженерний НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ інститут

ЗАПОРІЗЬКого НАЦІОНАЛЬНого УНІВЕРСИТЕТу

**Мороз О. С.**

**Тестові завдання для здійснення поточного контролю знань**

**з дисципліни**

**УПРАВЛІННЯ ПРАЦЕЮ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

***для студентів Інженерного навчально-наукового інституту ЗНУ***

***галузі знань***

***07 «Управління та адміністрування»***

***спеціальність***

***073 «Менеджмент»***

освітньо-професійна програма ***«Промисловий менеджмент»***

**на 2023 – 2024 навчальний рік**

**1. Представники класичних теорій управління:**

1. *А. Файоль*

*2. Є. Мэйо*

*3. А. Маслоу*

*4. А. Гастев*

*5. К. Арджерис*

**2. До недоліків тимчасового наймання (з точки зору організації, що наймає) відносяться ті, що:**

1. *організації не доводиться виплачувати їм премії*

*2. організації не доводиться забезпечувати компенсаціями й опікуватися про наступне просування по службі*

*3. тимчасового працівника можна як прийняти, так і звільнити в будь- який година залежно від вимог виконуваної їм роботи*

*4. тимчасовий працівник звичайно не знає специфіки роботи організації*

*5. широкі можливості вибору працівників*

**3. Пристосування молодих співробітників, що не мають досвіду професійної діяльності називається адаптація**

1. *одинична*

*2. первинна*

*3. відкрита*

*4. вторинна*

*5. психофізіологічна*

**4. Критеріальні показники ефективності роботи організації, що характеризують загальну економічну ефективність роботи організації, містять у собі:**

1. *прибуток*

*2. продуктивність праці*

*3. собівартість продукції*

*4. середньорічна заробітна плата працівників*

*5. витрати на 1 грн. продукції*

**5. До переваг внутрішніх джерел залучення персоналу відносять:**

1. *низькі витрати на адаптацію персоналу*

*2. зменшення погроз виникнення інтриг усередині організації*

*3. поява нових імпульсів для розвитку*

*4. ріст продуктивності праці*

*5. підвищення мотивації, ступені задоволеності працею*

**6. Представники теорій людських відносин:**

1. *Л. Урвик*

*2. Р. Ликарт*

*3. Ф. Герцберг*

*4. М. Вебер*

*5. Є. Мэйо*

**7. У проведенні відбору кандидатів на заміщення вакантної посади беруть участь:**

1. *безпосередній керівник*

*2. професійний психолог*

*3. помічник керівника*

*4. помічник юрисконсульта*

*5. менеджер по персоналу*

**8. Психофізіологічна адаптація характеризує:**

1. *пристосування працівника до відносно нового соціуму, норм поведінки; налагодження контактів*

*2. придбання або доробку трудових здатностей (професійних знань, навичок), вивчення технологічного процесу*

*3. пристосування до нових фізичних і психологічно навантажень*

*4. засвоєння ролі або організаційного статусу робочого місця й підрозділу в загальній організаційній структурі, розуміння механізму керування*

*5. обговорення новітніх розробок і визначення пріоритетних напрямків розвитку персоналу, виходячи із цілей і завдань інновації*

**9. Критеріальні показники ефективності роботи організації, що характеризують якість, складність і результативність праці містять у собі:**

1. *співвідношення темпів росту продуктивності праці й заробітної плати*

*2. прибуток*

*3. середньорічну заробітну плату працівників*

*4. загальні втрати робочого години розраховуючи на один працівника*

*5. витрати на 1 грн. продукції*

**10. Витрати на оплату праці нового працівника відносяться до:**

1. *зовнішніх поточних витрат*

*2. внутрішніх поточних витрат*

*3. зовнішніх одноразових витрат*

*4. внутрішніх одноразових витрат*

*5. постійних витрат*

**11. Основоположники теорії людських ресурсів:**

1. *Е. Мейо*

*2. Р. Блейк*

*3. Ф. Герцебрг*

*4. Г. Флорд*

*5. Д. МакГрегор*

**12. Основна мета первинного відбору полягає в:**

1. *зміні статусу людини в організації*

*2. відсіванні кандидатів, що не володіють мінімальним набором характеристик, необхідних для заняття вакантної посади*

*3. установленні вимог до кандидатів на вакантну посаду*

*4. раціональному розподілі працівників організації по структурних підрозділах, ділянках, робочих місцях*

*5. доведенні до співробітників повідомлення про приймання*

**13. До факторів, що впливають на професійну адаптацію, відносять:**

1. *правила трудового розпорядку*

*2. ступінь готовності робочого місця до трудового процесу*

*3. характер і зміст праці в даній професії*

*4. норми взаємин у колективі*

*5. рівень організації й умови праці*

**14. Найпоширенішими методами первинного відбору персоналу є:**

1. *співбесіда*

*2. аналіз резюме*

*3. тестування*

*4. аналіз анкетних даних*

*5. графологічна експертиза*

**15. До особистісних факторів, що характеризують якість праці, відносяться:**

1. *уміння*

*2. творча активність*

*3. раціональна організація праці*

*4. трудова дисципліна*

*5. соціальна активність*

**16. Технократичний підхід до управління людськими ресурсами характеризується:**

1. *пануванням авторитарного стилю керування*

*2. виробленням організацією самостійної стратегії використання й розвитку трудових ресурсів*

*3. кадрова політика багато в чому прерогатива державних органів і ідеологічних механізмів*

*4. зникнення твердих організаційних структур*

*5. створення розумів для розширення знань, підвищення кваліфікації, збільшення повноважень співробітників*

**17. До зовнішніх факторів середовища організації, що враховуються при проведенні маркетингу персоналу, відносяться:**

1. *кадрова політика організацій - конкурентів*

*2. фінансові ресурси організації*

*3. джерела покриття кадрової споживи*

*4. розвиток технології*

*5. особливості соціальних потреб*

**18. Концепція управління людськими ресурсами містить у собі:**

1. *розробку посадових інструкцій працівників служби керування персоналом*

*2. розробку методології системи керування персоналом*

*3. формування організаційної структури керування організації*

*4. формування системи керування персоналом*

*5. розробку технології керування персоналом*

**19. Організація праці - організаційна система, що має своєю метою досягнення найкращих результатів використання в процесі виробництва ... праці**

1. *некваліфікованої*

*2. живої*

*3. кваліфікованої*

*4. допоміжної*

*5. наукової*

**20. Показник плинності кадрів свідчить:**

1. *про питому вагу втрат часу працівників у загальній трудомісткості виробництва*

*2. про рівень стабільності трудового колективу*

*3. про стан розумів праці й побуту працівників*

*4. про величину втрат робочого години*

*5. про рівень охорони праці*

**21. До внутрішніх факторів середовища організації, що враховуються при проведенні маркетингу персоналу, відносяться:**

*1*. *кадровий потенціал організації*

*2. розвиток законодавства*

*3. особливості соціальних потреб*

*4. мети організації*

*5. джерела покриття кадрової споживи*

**21. Сучасна концепція управління людськими ресурсами містить у собі критерії оцінки ефективності:**

1. *органічна, гнучка форма організації*

*2. центральна бюрократія*

*3. повне використання потенціалу співробітників*

*4. самоконтроль та зовнішній контроль*

**22. До завдань, розв'язуваних у рамках організації праці персоналу відносяться:**

1. *керування мотивацією трудової поведінки*

*2. вивчення витрат робочого години й змісту праці працівників*

*3. призначення на посаду й адаптація нових працівників*

*4. делегування повноважень*

*5. поділ праці*

**23. Результати діяльності підрозділів економічного керівництва організації характеризують наступні показники:**

1. *рівень організації реклами*

*2. ріст продуктивності праці*

*3. продуктивність праці*

*4. економічний ефект від впровадження ефективних форм організації й стимулювання праці*

*5. рівень кваліфікації кадрів*

**24. Сукупність працівників організації, об'єднаних у спеціалізовані служби, підрозділи й зайняті переважно різними видами розумової діяльності називається:**

1. *робітники*

*2. управлінський персонал*

*3. працівники соціальної інфраструктури*

*4. фахівці*

**25. Аналіз анкетних даних дозволяє виявити наступну інформацію про кандидата:**

1. *наявність обмежень іншого роду на виконання посадових обов'язків*

*2. готовність до прийняття додаткових навантажень*

*3. коло осіб, які можуть рекомендувати працівника, допомогти в наведенні довідок і одержанні додаткової інформації*

*4. відповідність освіти заявника мінімальним кваліфікаційним вимогам*

*5. дані про послужний список кандидата*

**26. Процес матеріального виробництва являє собою єдність трьох факторів:**

1. *процес праці, результати праці, трудящий*

*2. праця, предмети праці, трудящий*

*3. засобу праці, трудові відносини, результати праці*

*4. праця, предмети праці, знаряддя праці*

*5. праця, знаряддя праці, засоби виробництва*

**27. До непрямих показників оцінки ефективності діяльності підрозділів управління людськими ресурсами відносяться:**

1. *ступінь задоволеності роботою в даній організації*

*2. відповідність професійно-кваліфікаційних характеристик працівників вимогам робочих місць, виробництва в цілому*

*3. кількість скарг працівників*

*4. рівень виробничого травматизму*

*5. рівень абсентеїзму*

**28. Норми виробітку застосовуються:**

1. *для нормування праці й розрахунків чисельності основних робітників багатоверстатників*

*2. для розрахунків чисельності працюючих, планування продуктивності праці, організації заробітної плати*

*3. при обліку трудомісткості робіт з обслуговування одиниці встаткування виробничих площ протягом певного періоду*

*4. для розрахунків кількості робочих місць*

*5. для визначення необхідного рівня продуктивності праці в найближчий період*

**29. Працівники, що забезпечують і обслуговуючі діяльність керівників і фахівців при виробленні й реалізації ними управлінських розв'язків належати до категорії:**

1. *робітники*

*2. фахівці*

*3. працівники соціальної інфраструктури*

*4. технічні виконавці*

**30. Зону трудової діяльності одного або декількох виконавців характеризує:**

1. *робочий стіл*

*2. робоче місце*

*3. робочий кабінет*

*4. робочу зону*

*5. робочу кімнату*

**31. Економія від заходів щодо навчання й підвищенню кваліфікації персоналу складаються з економії за рахунок:**

1. *росту індивідуальної продуктивності праці*

*2. зниження умовно-постійних витрат розраховуючи на одиницю продукції*

*3. чіткого закріплення обов'язків за певними працівниками*

*4. зниження плинності*

*5. загального зростання обсягу випуску продукції й підвищення її якості*

**32. Норми обслуговування застосовуються:**

1. *для розрахунків чисельності працюючих, планування продуктивності праці*

*2. для нормування праці й розрахунків чисельності основних робітників*

*3. при обліку трудомісткості робіт з обслуговування одиниці встаткування*

*4. при визначенні рівня й години обслуговування основного встаткування*

**33. Структура персоналу організації - це:**

1. *співвідношення професійних груп фахівців і робітників*

*2. сукупність окремих осіб працівників, об'єднаних за якою-небудь ознакою*

*3. виділення груп працівників по функціях (видам діяльності) організації*

*4. сукупність працівників організації, об'єднаних у спеціалізовані служби*

*5. особовий склад організації, що працює по найманню, що й володіє певними ознаками*

**34. До групи факторів, що визначають умови праці відносяться:**

*1.* *естетичні, економічні, соціальні*

*2. санітарно-гігієнічні, етичні, правові, організаційні*

*3. санітарно-гігієнічні, естетичні, психофізіологічні, соціально-психологічні*

*4. етичні, правові, психологічні, соціологічні*

*5. фізіологічні, екологічні, етичні, соціальні*

**35. Показники ступеня задоволеності роботою оцінюються:**

*1. кількісно шляхом зіставлення фактичної чисельності працівників з розрахунковою величиною*

*2. якісно - по відповідності професійно-кваліфікаційного рівня працівників вимогам займаних посад*

*3. на основі аналізу думки працівників за допомогою соціологічних досліджень*

*4. як відношення числа працівників, що звільнилися із причин, які відносяться безпосередньо до факторів плинності, до середнє облікової чисельності працівників*

**36. Норми часу застосовуються:**

*1.* *при обліку трудомісткості робіт з обслуговування одиниці встаткування, виробничих площ протягом певного періоду*

*2. для встановлення числа працівників певного професійно- кваліфікаційного складу*

*3. для розрахунків чисельності робітників, необхідних для обслуговування встаткування*

*4. при визначенні кількості необхідного годині для обслуговування встаткування*

*5. для нормування праці й розрахунків чисельності основних робітників*

**37. Персонал організації - це:**

1. *сукупність працівників організації, об'єднаних у спеціалізовані служби*

*2. виділення працівників по соціально-демографічних групах*

*3. сукупність окремих осіб працівників, об'єднаних за якою-небудь ознакою*

*4. особовий склад організації, що працює по найманню, що й володіє певними ознаками*

**38. Трудову дисципліну характеризує:**

*1. дотримання встановленого розпорядку роботи, виконання закріплених за працівником обов'язків і розпорядження вищих керівників*

*2. обов'язкове дотримання всіх технологічних операцій, передбачених виробничим процесом*

*3. своєчасне виконання виробничих завдань, дотримання правил експлуатації встаткування*

*4. дотримання норм витрати сировини, правил охорони праці й техніки безпеки*

*5. раціональне використання виробничих потужностей, своєчасне і якісне обслуговування робочих місць*

**39. Кількість лінійних і функціональних керівників визначається з використанням норм ...**

*1. співвідношення*

*2. вироблення*

*3. часу*

*4. чисельності*

*5. керованості*

**40. Управлінська праця - це:**

*1. вид трудової діяльності конкретного керівника по організації роботи його колективу*

*2. сукупність внутрішньо-організаційних принципів, моральних і адміністративних норм і правил, що виявляють вплив на персонал;*

*3. вид трудової діяльності по виконанню функцій керування в організації, призначенням якого є забезпечення цілеспрямованої й скоординованої діяльності трудового колективу за рішенням вартих перед ним завдань*

*4. вид трудової діяльності, спрямованої на досягнення бажаних змін у соціальному середовищі організації*

*5. вид трудової діяльності, що включає систему операцій, процедур, приймань установлення соціальних фактів, їх систематизація й вибір засобів аналізу*

**41. Основною характеристикою стабільності персоналу організації є кадрів**

*1. змінюваність*

*2. оборот*

*3. показник приймання*

*4. плинність*

*5. показник вибуття*

**42. Витрати на вступне навчання на робочому місці відносяться до:**

*1. витрат на оплату праці й матеріальну винагорода*

*2. витрат на розвиток персоналу*

*3. витрат з підготовки кадрів*

*4. резерво-утворюючих витрат*

**43. Для характеристики чисельності персоналу за місяць, квартал, рік при плануванні й обліку визначають:**

1. *обліковий склад*

*2. норму чисельності*

*3. середнє-списову чисельність*

*4. явочну чисельність*

*5. плинність кадрів*

**44. До категорії фахівців відносяться посади:**

1. *касири*

*2. інженери*

*3. секретарі*

*4. бухгалтери*

*5. техніки*

**45. Принцип відповідності працівника займаної посади полягає у відповідності ...**

*1. моральних і ділових якостей претендентів у відповідності вимогам до посад, що заміщаються*

*2. установленого вікового цензу для різних категорій посад*

*3. тривалості періоду роботи в одній посаді й на тій самій ділянці роботи у відповідності вимогам посад, що заміщаються*

*4. психофізіологічних здатностей претендентів у відповідності вимогам до посад, що заміщаються*

*5. планованої послідовності займаних конкретним працівником щаблів фактичної послідовності*

**46. Вивільнення персоналу - це:**

*1. доведення до співробітників повідомлення про звільнення*

*2. вид діяльності, що передбачає комплекс заходів щодо дотримання правових норм і організаційно-психологічній підтримці з боку адміністрації при звільненні співробітників*

*3. вид діяльності, пов'язаний зі скороченням персоналу внаслідок закриття підприємства*

*4. припинення трудового договору між адміністрацією (роботодавцем) і співробітником*

**47. Планування потенціалу означає:**

*1. створення інструментарію розробки програм і програми, які повинні бути застосовані для реалізації кадрових функцій*

*2. орієнтацію кадрового планування на виявлення потенціалів персоналу для одержання переваг у змаганні з конкурентами*

*3. визначення конкретних цілей організації й кожного працівника, що випливають із кадрової стратегії*

*4. досягнення окремих оперативних цілей*

*5. розробку основ майбутньої кадрової політики організації*

**48. Умовне вивільнення персоналу - це:**

*1. вид діяльності, що передбачає комплекс заходів щодо дотримання правових норм і організаційно-психологічній підтримці з боку адміністрації при звільненні співробітників*

*2. доведення до співробітників повідомлення про звільнення*

*3. економія робочої сили в результаті вдосконалювання системи керування, сполучення професій, росту продуктивності праці, скорочення втрат робочого часу.*

*4. вид діяльності, пов'язаний зі скороченням персоналу внаслідок закриття підприємства*

*5. припинення трудового договору між адміністрацією (роботодавцем) і співробітником*

**49. Розрахунки кількісної потреби в персоналі відбувається:**

*1. залежно від цілей залучення*

*2. одночасно з визначенням якісної потреби*

*3. після визначення якісної потреби в персоналі*

*4. без визначення якісної потреби в персоналі*

*5. перед визначенням якісної потреби*

**50. Оцінка результатів праці - це:**

*1. функція по керуванню персоналом, спрямована на визначення рівня ефективності виконання роботи*

*2. процес систематичного дослідження роботи з визначення найбільш істотних її характеристик, а також вимог до виконавців даної роботи*

*3. функція по керуванню персоналом, призначена для встановлення відповідності якісних характеристик персоналу вимогам посади або робочого місця*

*4. функція по керуванню персоналом, спрямована на одержання інформації про вимоги, навантаження й змісті роботи на робочому місці*

*5. функція по керуванню персоналом, спрямована на аналіз даних про зміст конкретної роботи (обов'язках, правах, відповідальності) і її параметрах*