**Тести та завдання для післяатестаційного моніторингу**

1.*Тест:* Соціальні фактори та конкурентноздатність підприємства.

Оцінити за 30 параметрами конкурентноздатність підприємства. Навколо кожного фактору окресліть в шкалі оцінок бал, який, на Вашу думку, має відношення до Вашого підприємства.

Таблиця

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Фактори, які сприяють підвищенню конкурентноздатності фірми | Шкала оцінок | Фактори, які перешкоджають підвищенню конкурентноздатності фірми |
| 1 | 2 | 3 |
| Прагнення до організаційних змін | 7654321 | Відсутність прагнення до організаційних змін |
| Використання нових методів управління | 7654321 | Відсутність прагнення до використання нових методів управління |
| Цілеспрямоване вивчення конкурентів | 7654321 | Прояви недостатньої уваги до вивчення ринку |
| Всебічне вивчення конкурентів | 7654321 | Недостатня увага до конкурентів |
| Висока увага до найновітньої інформації в галузі виробництва товарів, послуг та ідей | 7654321 | Відсутність уваги до найновітньої інформації в галузі виробництва товарів, послуг та ідей |
| Прагнення до впровадження інновацій | 7654321 | Боязнь інновацій |
| Використання ефективних стратегій у вирішенні управлінських задач | 7654321 | Вихід на неефективні стратегії у вирішенні управлінських задач |
| Облік внутрішніх та зовнішніх факторів діяльності підприємства | 7654321 | Частковий облік внутрішніх та зовнішніх факторів діяльності підприємства |

Продовження табл.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| Високий рівень компетенції керівників різних рівнів управління | 7654321 | Недостатньо високий рівень компетенції керівників різних рівнів управління |
| Високий рівень професіоналізму спеціалістів та персоналу | 7654321 | Недостатньо високий рівень професіоналізму спеціалістів та персоналу |
| Здатність керівників ризикувати | 7654321 | Боязнь керівних ризикових дій |
| Прояв організаційної культури керівників | 7654321 | Відсутність високої організаційної культури керівників |

2. *Ділова гра:* Трансформація форм та методів організації праці.

*Ситуація*: Ви працюєте керівником кадрової служби невеликого акціонерного підприємства військово-промислового комплексу. Завод розташований у невеликому місті з населенням біля 30 тис. чол. Чисельність працівників підприємства - більше 400 осіб. Завод заснований у середині 1950-х років; головна продукція – високоточне дрібносерійне обладнання для військової та космічної галузі. До початку 1990-х років виробництво було повністю орієнтовано на державне замовлення. Праця на цьому підприємстві вважалася престижною, рівень заробітної плати кваліфікованих працівників був найбільш високим у місті. Підприємство мало свій профілакторій, дитячий садок, два піонерських табора, розпочалося будівництво Будинку культури. Активно розповсюджувалися профспілкові путівки на лікування та відпочинок, існувала пільгова черга на отримання житла.

У кінці 1980-х років держзамовлення було ліквідовано і фінансове положення на підприємстві значно погіршилося, соціальні програми були заморожені, заробітна плата виплачувалась нерегулярно. Частка висококваліфікованих працівників звільнилась.

Три роки потому підприємство було акціоновано і частина акцій продана через аукціон. Нове керівництво змінило, в першу чергу, маркетингову політику, виробництво переорієнтовано на випуск серійної продукції для екстреної медицини, пожежних служб, рятувальників. Налагоджені зв’язки з науково-технічними установами Міністерства оборони, що дало змогу отримати ряд замовлень на розробку та виробництво унікальних приладів для військових та вчених дослідників. Отриманий прибуток від цих замовлень планується використати н розробку нових зразків серійної продукції.

Завод має цех по виробництву серійної продукції; конструкторський відділ, де розробляються як нові зразки серійної продукції, так і унікальні високоточні прилади для конкретного замовника; дослідна ділянка, яка здійснює зборку одиничних зразків продукції.

За останній рік фінансове становище підприємства стало стабільним, боргів перед бюджетом немає, заробітна плата виплачується регулярно. За останнє півріччя її розмір збільшився майже в 1,7 раз та становить 3,5 тис. грн. у кваліфікованих робітників. Для даного містечка – це високий рівень заробітної плати.

*Завдання:*

1. Розкрити в чому полягає сутність трансформації форм і методів організації праці.

2. Які особливості мала організація праці у 1980-х роках?

3. Виявити позитивні та негативні елементи організації праці в сучасних умовах.

*3. Ділова гра:* Соціально-психологічні ознаки особистості та викривлення інформації.

*Ситуація:* Випадок в армії.

Полковник – майору:

– Завтра о 9:00 відбудеться сонячне затемнення, тобто явище, яке не буває кожен день. Необхідно особовий склад зібрати на плацу. Форма одежі повсякденна. Надавати пояснення щодо цього цікавого явища буду особисто. Якщо буде йти дощ та спостереження буде неможливим, особовий склад зібрати у спортивній залі.

Майор –капітану:

– За наказом командира завтра о 9.00 відбудеться сонячне затемнення. Якщо буде дощ, то передбачається зникнення сонця. Це явище будемо спостерігати у повсякденній формі у спортивному залі. Це буває не кожен день.

Капітан-лейтенанту:

– За наказом пана полковника завтра о 9.00 в спортзалі будемо відпрацьовувати зникнення сонця. Буде дощ чи ні – за наказом пана полковника. Це буває не кожен день.

Лейтенант-сержанту:

– Коли у спортзалі буде дощ, а це буває не кожен день, наш полковник зникне о 9.00 у своїй повсякденній формі.

Черговий - солдатам:

– Солдати, завтра повинен зникнути пан полковник. Таке відбувається не кожен день. На жаль!

*Питання:*

1. Які соціально-психологічні характеристики людей викликали, на Ваш погляд, викривлення інформації?
2. Чому викривлення мали характер, який відображений у ситуації?
3. Які психологічні фактори викликали викривлення інформації?

4*. Тест:* Психологічний клімат Вашого колектива

*Завдання:* Оцінити, який прояв у Вашому колективі мають якості психологічного клімату, тобто оберіть ту оцінку, яка, на Ваш погляд, відповідає істині.

Оцінки:

3 – ознака виявляється у колективі завжди;

2 – ознака виявляється у більшості випадків;

1 – ознака виявляється інколи;

0 – виявляється однаково і ця, і інша ознака.

Таблиця

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № з/п | Ознаки психологічного клімату „А” | Оцінка | Ознаки психологічного клімату „В” |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Переважає життєрадісний настрій | 3210123 | Переважає пригнічений настрій |

Продовження табл.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2 | Доброзичливість у відносинах, взаємні симпатії | 3210123 | Конфліктність у відносинах |
| 3 | У відносинах між групами у Вашому колективі існує взаємодопомога, взаєморозуміння | 3210123 | Групи конфліктують між собою | |
| 4 | Члени колективу беруть участь у спільній діяльності | 3210123 | Негативне відношення до спільної діяльності, байдужість до спілкування | |
| 5 | Успіхи або невдачі певних членів колективу викликають відверту участь, реакцію колективу | 3210123 | Успіхи або невдачі окремих членів колективу не хвилюють інших | |
| 6 | З повагою відносяться до думки кожного члена колективу | 3210123 | Кожен вважає особисту точку зору головною та впевнений в тому, що тільки вона є вірною | |
| 7 | Досягнення та невдачі колективу є цікавими і важливими для кожного члена колективу | 3210123 | Досягнення та невдачі колектива не цікавлять його членів | |
| 8 | Якщо у колектива є труднощі, то має місце емоційне з’єднання, згуртованість колективу | 3210123 | Якщо у колектива є труднощі, то настає час взаємних обвинувачень, конфліктів | |
| 9 | Існує відчуття гордості за групу, якщо її роботу позитивно оцінює керівник | 3210123 | До заохочення та похвали члени групи відносяться байдуже | |
| 10 | Група активна, повна енергії | 3210123 | Група пасивна, інертна | |
| 11 | Доброзичливе відношення до навилків, члени групи допомагають новачкам | 3210123 | Новачки відчувають себе сторонніми, до них ставляться вороже | |

Продовження табл.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12 | В групі існує справедливе відношення до усіх членів, існує підтримка слабких | 3210123 | Група поділяє членів колектива на „привілейованих” та „занедбаних”, існує зневажливе відношення до слабких | | |
| 13 | Спільні справи, які захоплюють усіх членів колектива, бажання працювати в колективі | 3210123 | Групу неможливо підняти на спільну справу, кожен дбає лише про себе | |

*Підсумки:*

1. Додати оцінки лівої сторони у запитаннях 1-13 – сума А;
2. Додати оцінки правої сторони у запитаннях 1-13 – сума В;
3. Знайти різницю: С=А-В.

Якщо „С” дорівнює „0” або має від’ємне значення, то має місце яскраво виражений несприятливий психологічний клімат з точки зору індивіда. Якщо „С” більше ніж 25 балів, то у колективі сприятливий психологічний клімат. Якщо „С” менше 25 балів, то у колективі нестійкий психологічний клімат.

Середньо групову оцінку психологічного клімату розраховують за формулою:

С=∑С/N,

де N – кількість членів колективу.

Питома вага осіб, які оцінюють клімат як несприятливий розраховується:

n(-c)/Nх100%,

де n(-c) – кількість осіб, які оцінюють клімат як несприятливий;

N – кількість членів колектива.

5*. Ділова гра:* Модель керівника сучасного підприємства, який досяг великих успіхів.

Керівник підприємства – це головна фігура в управлінні колективом та створенні певного соціально-психологічного клімата. Його особисті якості, стиль керівництва та поведінки забезпечують ефективність соціально-трудових відносин та певні результати діяльності колектива.

Які, на Ваш погляд, якості керівника забезпечують ефективну діяльність підприємства? Ранжування здійснюють від найбільш важливих (1) до найменш важливих (30).

Таблиця

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № з/п | Якості керівника | Особиста думка | Результат колективного обговорення |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Комунікабельність |  |  |
| 2 | Розум та інтелектуальні здібності |  |  |
| 3 | Сміливість у прийнятті рішень |  |  |
| 4 | Заповзятливість |  |  |
| 5 | Професійна компетентність |  |  |
| 6 | Вміння одягатися зі смаком |  |  |
| 7 | Знання теорії управління |  |  |
| 8 | Вміння творчо вирішувати проблеми |  |  |
| 9 | Ініціативність |  |  |
| 10 | Вимогливість |  |  |
| 11 | Уважливе відношення до підлеглих |  |  |
| 12 | Негативне відношення до алкоголю |  |  |
| 13 | Адекватне сприйняття критики |  |  |
| 14 | Працездатність |  |  |
| 15 | Знання техніки та технології виробництва |  |  |
| 16 | Почуття гумору |  |  |
| 17 | Діловитість |  |  |
| 18 | Вміння ризикувати |  |  |
| 19 | Активність у громадській роботі |  |  |
| 20 | Освіченість |  |  |
| 21 | Вміння знайти індивідуальний підхід до кожного працівника |  |  |

Продовження табл.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 22 | Володіння зарубіжною інформацією |  |  |
| 23 | Досвід керівної роботи |  |  |
| 24 | Старанність |  |  |
| 25 | Дисциплінованість |  |  |
| 26 | Принциповість та коректність |  |  |
| 27 | Оптимізм |  |  |
| 28 | Вміння досягати максимальні результати з мінімальними витратами |  |  |
| 29 | Єдність слова та справи |  |  |
| 30 | Нетерпимість до бюрократії |  |  |

6. *Вправа:* Фактори росту творчості працівників.

На оперативній нараді в одному з підрозділів підприємства до працівників була доведена інформація про введення посади психолога. Реакція співробітників була різною:

1. „Що ми, - психи?”
2. „Краще взяли б ще одного працівника!”
3. „Давайте запросимо на цю посаду фахівця типу Кашпіровського.”
4. „Тепер конфліктних ситуацій у нас вже не буде.”

Дайте відповіді на наступні питання:

1. З якими, на Ваш погляд, помилковими уявленнями про себе та свою роботу може зіткнутися практичний психолог на підприємстві?
2. Як би Ви відреагували на репліки співробітників та яким чином пояснили б причини їх помилкових суджень?

7. *Ділова гра:* Соціальне управління у сфері праці.

*Завдання 1.* При прийнятті рішень, визначенні завдань одні керівники обов’язково радяться зі своїми підлеглими; інші приймають рішення самі, а їх підлеглі лише виконують накази та розпорядження керівників. Керівники третього типу узгоджують кожне рішення з представника вищих структур управління.

Поясніть, який з варіантів найбільш повно відповідає Вашій позиції:

1. При визначені завдань підлеглим керівник повинен враховувати постійні зміни ситуації в колективі;
2. Визначення задач, прийняття рішень є не тільки правом, а ще і обов’язком керівника, тому залучення колективу до вирішення задач – це прояв зовсім недоречного лібералізму;
3. Усі рішення приймаються колегіально колективом з метою недопущення авторитарних заходів у роботі.

*Завдання 2.* З метою забезпечення успішного виконання роботи керівник повинен враховувати співвідношення між складністю та потенційними і реальними можливостями її виконавця.

Поясніть, який з варіантів повинен вибрати керівник:

1. Можливість виконання роботи повинна перевищувати її складність, інакше існує ризик невиконання роботи;
2. Складність поставленого завдання повинна відповідати можливостям виконавців, це створює певне підвищене навантаження.

*Завдання 3.* Головним фактором, який спонукає працівників до виконання завдань, є мотивація. Як її повинен використовувати керівник у роботі з колективом? У яких , на Ваш погляд, випадках виникає стимул до праці:

1. Коли керівник використовує метод „батога” або „пряника”;
2. Коли керівник забезпечує матеріальну винагороду за виконання завдань;
3. Коли керівник карає тих, хто не виконав завдання та може звільнити з роботи;
4. Коли керівник суворий та не терпить заперечень.

*Завдання 4*. У процесі виконання завдань основною функцією управління є контроль.

Поясніть, який з зазначених варіантів контролю є найбільш ефективним у теперішній час та у радянські часи:

1. Контроль усіх дій підлеглих;
2. Контроль проміжних результатів виконання завдання;
3. Контроль кінцевих результатів;
4. Змішаний тип контролю.

8. *Ділова гра*: Формування іміджу керівника підприємства.

1. Виходячи з існуючої соціально-економічної ситуації, вимог до сучасного керівника, сформувати для керівника максимально ефективну легенду, яка підвищує його шанси на перемогу у виборах на посаду генерального директора одного з головних підприємств міста, наприклад, Житомира.

2. На основі легенди розробити його резюме.

9. *Тест* „Професійні схильності”.

Таблиця

Матриця вибору типу професійної діяльності

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № з/п | Програма самооцінки | Тип професійної діяльності | | | | |
| Людина-природа | Людина-техніка | Людина-знакова система | Людина-художній образ | Людина-людина |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | Легко знайомлюся з людьми |  |  |  |  | 1 |
| 2 | Охоче та довго можу щось майструвати |  | 1 |  |  |  |
| 3 | 3 задоволенням буваю у музеї, театрі тощо |  |  |  | 1 |  |
| 4 | Охоче та постійно доглядаю тварин, рослин | 1 |  |  |  |  |

Продовження табл.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5 | Охоче та довго можу щось обчислювати, креслити |  |  | 1 |  |  |
| 6 | Охоче спілкуюсь з однолітками, коли їм потрібна допомога |  |  |  |  | 1 |
| 7 | Охоче та часто допомагаю старшим доглядати тварин та рослини | 1 |  |  |  |  |
| 8 | Зазвичай роблю мало помилок у письмових роботах |  |  | 1 |  |  |
| 9 | Мої вироби зазвичай викликають цікавість серед товаришів та старших за віком |  | 2 |  |  |  |
| 10 | Старші та дорослі вважають, що у мене є художні схильності |  |  |  | 2 |  |
| 11 | Охоче читаю про тварин та рослини | 1 |  |  |  |  |
| 12 | Беру активну участь у художній самодіяльності |  |  |  | 1 |  |
| 13 | Охоче читаю про конструкції машин та приладів |  | 1 |  |  |  |
| 14 | Охоче та довго можу вирішувати важкі задачі, кросворди, головоломки |  |  | 2 |  |  |
| 15 | Легко вирішую розбіжності між однолітками та молодшими |  |  |  |  | 2 |
| 16 | Старші вважають, що у мене є здібності до роботи з технікою |  | 2 |  |  |  |
| 17 | Мою художню творчість схвалюють |  |  |  | 2 |  |
| 18 | Старші вважають, що у мене є здібності до роботи з тваринами та рослинами | 2 |  |  |  |  |

Продовження табл.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | | 5 | 6 | 7 | |
| 19 | Вважають, що зазвичай мені вдається детально та зрозуміло висловлювати думки письмово |  |  | | 2 |  |  |
| 20 | Майже ніколи не сварюсь |  |  | |  |  | 1 |
| 21 | Мої вироби схвалюють незнайомі люди |  | 1 | |  |  |  |
| 22 | Без труднощів засвоюю незнайомі та іноземні слова |  |  | | 1 |  |  |
| 23 | Мені часто випадає допомагати незнайомим людям |  |  | |  |  | 2 |
| 24 | Довго можу займатися художньою творчістю |  |  | |  | 1 |  |
| 25 | Люблю розбиратись в конструкції машин |  | 1 | |  |  |  |
| 26 | Охоче спостерігаю за тваринами та рослинами | 1 |  | |  |  |  |
| 27 | Мені зазвичай вдається переконати однолітків та молодших діяти так чи інакше |  |  | |  |  | 1 |
| 28 | Охоче читаю науково-популярну, критичну, публіцистичну літературу |  |  | | 1 |  |  |
| 29 | Пробую свої сили в художній творчості |  |  | |  | 1 |  |
| РАЗОМ: | |  |  |  | |  |  | |

Професійні схильності

Усі види професійної діяльності за змістом праці, відношенням до людини, до об’єктів навколишнього середовища поділяються на 5 основних типів:

1. Професії типу „людина - природа” пов’язані з участю людини у процесах, що здійснюються у живій та неживій природі. До цих професій відносяться: геолог, геофізик, океанолог, ботанік, біолог, зоолог, кінолог, еколог, садівник, агроном, зоотехнік та інші.
2. Професії типу „людина – техніка” – це професії, які пов’язані з використанням різноманітних машин, обладнання, механізмів, інструментів. Це слюсар, токар, швачка, інженер і т.п., а також водії та робітники, що обслуговують транспортні засоби.
3. Професії типу „людина - знакова система” – спеціалісти з обробки інформації. Передбачає роботу з системами:

* мовними - бібліограф, нотаріус, лінгвіст, історик та ін.;
* абстрактно-математичними - статистик, математик, касир, бухгалтер та ін.;
* графічними - кресляр, конструктор, штурман та ін.;
* обробки знаків - програміст, оператор ЕОМ та ін.

4. Професії типу „людина - художній образ” – мистецтво, художня культура. До цих професій відносять:

* творчість – архітектор, живописець, дизайнер, скульптор та ін.;
* художня обробка матеріалів - гравер, ювелір, модельєр та ін.;
* створення художніх видовищ – композитор, диригент, актор, режисер та ін.

5. Професії типу „людина – людина” – передбачають спілкування, встановлення та утримання контактів, зв’язків з людьми. До даного типу належать:

* педагогічні професії - вчитель, вихователь, тренер та ін.;
* професії у сфері юстиції – арбітр, юрисконсульт, міліціонер, прокурор, адвокат та ін.;
* культосвітробота - бібліотекар, екскурсовод, перекладач та ін.

Медичні професії (санітар, фельдшер, медична сестра, лікар) відносяться до типу діяльності „людина - людина”, „людина - техніка”, „людина - природа”.

З метою оцінки виду діяльності, який більше Вам притаманний, необхідно поставити знак „+” перед цифрою, якщо Ви згодні з наведеним ствердженням: або знак „–”, якщо не згодні. По кожній колонці підрахуйте суму позитивних стверджень. Найбільший отриманий результат вказує на притаманні Вам схильності до певного виду діяльності.

10. *Тест* „Економічний практикум для спеціаліста з економіки”.

Робота економіста передбачає здібності до раціональних, вдумливих дій, які можуть бути перевірені за допомогою теста. Для його виконання Вам необхідно вибрати найбільш підходящий варіант відповіді та підраховувати набрані бали.

1. Чи виконуєте Ви одночасно дві або більше справ?

Рідко (1); часто (0); ніколи (2).

2. Чи купуєте дорогі речі, якщо Ви знаєте, що грошей не вистачить дожити до зарплати?

Ніколи (2); завжди (0); інколи (1).

3. Якщо вам сподобалась красива річ , чи може її ціна Вас зупинити?

Ніколи (0); завжди (2); інколи (1).

4. Якщо зіпсувався Ваш побутовий прилад, Ви його відремонтуєте або купите новий?

Куплю (0); залежить від ціни (1); відремонтую старий самостійно (2).

5. Що будете робити, якщо у Вас розірвалася шкарпетка або панчоха?

Зашию (2); на всякий випадок збережу цілий (1); викину обидва (2).

6. Якщо Вам не потрібне світло, Ви вимикаєте його?

Ніколи (0); завжди (2); інколи (1).

7. У якому випадку Ви телефонуєте?

Як правило, у справах (2); як виходить (1); люблю побазікати (0).

8. Чи вмієте Ви одночасно виконувати декілька завдань?

Так (2); дивлячись, які завдання (1); ні (0).

9. Що Ви робите зі старими газетами, журналами?

Викидаю (0); зберігаю (1); здаю у макулатуру (2).

10. Чи купуєте Ви хліба більше, ніж його потрібно?

Так (0); інколи (1); ні (2).

11. Чи з’їдаєте Ви все, що покладено в тарілку?

Завжди (2);інколи залишаю (1); ніколи (0).

12. Одяг та взуття Ви використовуєте охайно?

Так (2); не завжди (1); ні (0).

13. До чужих речей Ви відноситесь дбайливо?

Ні (0); так (1); більш дбайливо, ніж до своїх (2).

Якщо Ви отримали 20 балів, то Ви раціональна людина і успішно справляєтесь з обов’язками економіста.

Якщо отримали від 13 до 19 балів, то Ви також маєте здібності до виконання функцій економіста. Однак Вас необхідно постійно контролювати.

Від 6 до 12 балів свідчать, що Ви можете допомагати іншим з економічними розрахунками. Бажання економити охоплює Вас інколи і Ви починаєте економити на усьому.

Якщо кількість балів у Вас менша за 6, то до економічної діяльності Ви не здатні через Вашу безтурботність.

11. *Вправа:* Вибір кар’єри.

Вам запропонували підвищення. На новій посаді вище заробітна плата і вона є престижною. Однак Ви не знаєте буде дана робота приносити Вам задоволення, більше того, Ви припускаєтесь, що ні. Як Вам вчинити?

12. *Вправа:* Технологія пошуку роботи.

Ви керівник підрозділу підприємства. Резюме одного з кандидатів на вакантну посаду у Вашому відділі містить величезну кількість інформації про різні місця роботи даного спеціаліста (причому не більше 6 місяців на одному робочому місті). Яке Ваше відношення до цього? Як Ви будете проводити співбесіду з цим кандидатом?

13. *Вправа*: Фактори успіху на новій роботі.

Ви пропрацювали на підприємстві після закінчення університету декілька місяців. Вас викликає керівник відділу та повідомляє про необхідність відрядження до суміжного підприємства з приводу вирішення виробничих проблем. Однак, вчора Вас викликали до відділу кадрів та запропонували поїхати на курси підвищення кваліфікації до Києва. Який шлях до майбутньої кар’єри Ви вважаєте вірним?

14. *Вправа*: Оптимальне використання робочого часу.

а) Ви зайняті виконанням важливої та термінової справи. Вам зателефонували та просять проконсультувати з питання, яке є у компетенції Вашого заступника. Ваші дії?

б) У кінці робочого тижня виникла ситуація, коли Вам необхідно терміново виконати значну кількість завдань, які потребують уваги та зусиль. Яким чином Ви впораєтесь з ситуацією?

15. *Тест:* „Розумова праця. Коли Ваша працездатність є найбільшою?”

1. Чи важко Вам прокидатися зранку?

Так (-3); інколи (2); рідко (1); майже ніколи (0).

2. У який час Ви лягаєте спати?

Після 1 години ночі (3); з 23.30 до 1 (2); з 22.00 до 23.30 (1); до 22.00 (0).

3. Якому сніданку Ви надаєте перевагу у перший час після пробудження?

Ситний (-3); менш ситний (2); обмежуюсь вареним яйцем а бутербродом (1); чашка чаю або кави (0).

4. Згадайте Ваші останні сварки вдома або на роботі (в період навчання). В якій час , як правило, це відбувається?

У перший половині дня (1); в другій (0).

5. Від чого Ви можете відмовитись з більшою легкістю?

Від кави або чаю зранку (2); від чаю ввечері (0).

6. Як легко, Ви порушуєте свої звички під час відпустки (канікул), які пов’язані з їжею?

Дуже легко (0); достатньо легко (1); важко (2); все залишається без змін (3).

7. Зранку Вас чекають важливі справи. На скільки раніше Ви будете лягати спати?

Більш ніж на 2 години (3); на 1-2 години (2); менш ніж на 1 годину (1); як завжди (0).

8. Як точно, Ви можете оцінити проміжок часу, який дорівнює 1-ій хвилині?

Менше 1-єї хвилини (0); більше хвилини (2).

Як відомо, люди поділяються на тих, хто надає перевагу праці зранку, і тих, кому більше підходить вечірній час.

Якщо Ви отримали:

* Від 0 до 7 балів, то найбільш сприятливі для праці ранкові години;
* Від 8 до 13 балів – Ви аритмик;
* Від 14 до 20 балів – для праці більш сприятливі вечірні години.

**Підсумкові тестові завдання з курсу „Соціологія праці”**

1. Продовжити вислів „Соціологія праці – це...”

2. Праця – це:

1. доцільна діяльність людей, спрямована на створення матеріальних та духовних благ;
2. вид трудової діяльності, занять, що визначається виробничо-технологічним поділом праці та його функціональним змістом;
3. матеріально і технічно обумовлений, організований процес прикладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату;
4. немає вірної відповіді.

3. До соціальних характеристик праці відносять:

1. поліоб’єктність, полісуб’єктність, багаторівневість;
2. двоякість, багаторівневість, структурна упорядкованість, динамічність, суб’єктоцентризм;
3. спільність дій, спільні інтереси, певна організація та управління;
4. немає вірної відповіді.

4. Соціологія праці – це:

1. наука про трудові колективи;
2. прикладна частина соціології;
3. спеціальна соціологічна теорія;
4. частина економічної соціології.

5. Соціальні відносини – це:

1. відносини між членами соціальних спільнот і спільнотами з приводу їх суспільного становища, способу і укладу життя;
2. взаємовідносини між найманими працівниками і роботодавцями за участі держави, які пов’язані з наймом працівників, використанням та оплатою їхньої праці, відтворенням робочої сили і спрямовані на забезпечення соціальної злагоди, високого рівня життя, ефективності роботи підприємства;
3. система відносин, пов’язаних з наймом і пропозицією праці;
4. усі відповіді вірні.

6. Наведіть перелік функцій праці.

а)

б)

в)

г)

7. Відчуження праці – це:

1. відносини, що характеризують цілеспрямований вплив осіб, наділених функціями та компетенцією керівників, на колективи та індивідів;
2. форма ставлення до праці, що характеризується відсутністю сенсу, безпорадністю, відстороненістю;
3. свавільне, необґрунтоване, невиправдане обмеження прав і можливостей суб’єктів праці, що зменшує для них можливості у трудовій сфері;
4. усі відповіді вірні.

8. Змістовність праці характеризує:

1. міру її напруженості;
2. рівень складності, різноманітність функцій, що виконує працівник;
3. раціональні пропорції в затратах праці різних видів;
4. немає вірної відповіді.

9. Наведіть головні напрямки подолання відчуження праці:

а)

б)

в)

г)

10. Формою відчуження працівника від управління є:

1. мотивація;
2. бюрократія;
3. абсентеїзм;
4. екстраверсія.

11. Продовжити вислів: „Соціально-трудові відносини – це...”

12. Предметами соціально-трудових відносин є:

1. професійне навчання, умови праці та оплата праці, пенсійне забезпечення;
2. стан здоров’я, кваліфікація здібностей, здатність адаптуватися;
3. використання робочої сили, якість засобів виробництва;
4. всі відповіді вірні.

13. До суб’єктів соціального партнерства належать:

а) держава та міжнародні організації; представники уряду, організацій роботодавців та профспілок на національному та галузевому рівнях; роботодавець, наймані працівники та профспілковий комітет підприємства;

б) Міжнародна організація праці та держава;

в) роботодавець та Уряд;

г) наймані працівники підприємства та роботодавець.

14. Основними формами соціального партнерства є:

а) поділ праці, кооперування, організація праці, оплата праці;

б) спільні консультації, колективні переговори, виробнича демократія, спільні розв’язування колективних трудових спорів;

в) посилення мотивації праці, стимулювання праці, подолання монополізму на ринку праці, соціальна злагода в суспільстві;

г) індивідуальна та колективна.

15. Колективний договір – це:

а) правовий акт, що укладається з метою регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві між найманими працівниками та роботодавцем для узгодження їхніх інтересів;

б) формальний і строковий трудовий договір;

в) внутрішній та нормативний документ підприємства, де зазначений перелік посад, що є на цьому підприємстві, чисельність працівників за кожною із них і розміри їхніх місячних посадових окладів;

г) нормативний документ, що укладається між найманим працівником та роботодавцем щодо умов виконання певної роботи.

16. Трудова поведінка – це:

1. форма доцільної професійної активності індивідів або груп, яка зумовлена різноманітними технічними, технологічними, організаційними засобами і є незалежною від їх суб’єктивних устремлінь;
2. процес, який пов’язаний зі зміною місця працівника у системі суспільного поділу праці;
3. комплекс цілеспрямованих, індивідуальних і трудових дій, що визначають спрямованість та інтенсивність реалізації людського фактора у процесі трудової діяльності;
4. вірної відповіді немає.

17. За суб’єктами трудової поведінки розрізняють такі її види:

1. виконавча, управлінська;
2. індивідуальна, колективна;
3. передбачає взаємодію, не передбачає взаємодію;
4. позитивна, негативна.

18. Функціональна поведінка:

1. здійснюється в процесі організаційно-управлінської взаємодії;
2. спрямована на досягнення зміни професійних, кваліфікаційних, адміністративних статусів;
3. спрямована на досягнення певного рівня добробуту і якості життя;
4. форма реалізації професійної активності, зумовлена технологічним алгоритмом робочого місця.

19. Головною спонукальною силою людини, групи, суспільства до праці є:

1. інтерес;
2. мотив;
3. потреба;
4. установка.

20. Потреба людини у одязі, житті, їжі – це:

1. соціальна потреба;
2. матеріальна потреба;
3. духовна потреба;
4. усі відповіді вірні.

21. Інтерес – це:

1. внутрішня реакція людини на трудову ситуацію, що сформувалася на основі установок і цінних орієнтацій;
2. реальні причини дій, що формуються у соціальних групах, індивідів у зв’язку з їх відмінностями за станом і роллю у суспільстві;
3. об’єктивні дії людини, які спонукають її до певної трудової поведінки;
4. загальна орієнтація людини на певний соціальний об’єкт, що передує дії і виражає схильність діяти певним чином щодо цього об’єкта.

22. Поняття „мотив” і „установка”:

1. співпадають повністю;
2. співпадають частково;
3. повністю не співпадають;
4. вірної відповіді немає.

23. Мотиви бувають (непотрібне викреслити):

1. мотиви-судження;
2. мотиви-спонукання;
3. мотиви-інстинкти;
4. усі відповіді вірні.

24. Теорії мотивації бувають:

1. змістовні;
2. процесійні;
3. всі відповіді вірні;
4. вірної відповіді немає.

25. Стимули – це:

1. зовнішні щодо людини дії, які спонукають її до певної трудової активності та поведінки;
2. прагнення до самовираження;
3. потреби людини;
4. вірної відповіді немає.

26. Виробнича адаптація – це:

1. жорстко фіксована в часі і просторі доцільна низка операцій і функцій, що здійснюється людьми;
2. свідомо врегульований комплекс дій і вчинків працівника, пов’язаних зі збігом професійних можливостей і інтересів з діяльністю виробничої організації;
3. процес взаємодії предметів праці, засобів праці і людини з метою створення матеріальних та духовних благ;
4. процес взаємодії працівника із соціально-виробничим середовищем стосовно освоєння нової трудової ситуації.

27. Назвіть стадії адаптації працівника:

а)

б)

в)

г)

28. Мотиви у сфері праці виконують наступні функції (непотрібне викреслити):

1. орієнтуюча;
2. посередницька;
3. опосередковуючи;
4. мобілізуюча.

29. Основою механізму трудової мотивації є :

1. цінності;
2. потреби;
3. інтереси;
4. установки.

30. Мотиваційне ядро – це:

1. суб’єктивні переживання працівників, їх внутрішній стан і емоційні оцінки, що викликані роботою, яку вони виконують;
2. свідомо врегульований комплекс дій і вчинків працівника, пов’язаних зі збігом професійних можливостей та інтересів з діяльністю виробничої організації;
3. сукупність провідних мотивів, що визначають поведінку працівника;
4. цілеспрямований вплив на людину з метою підтримки певних характеристик і її трудової поведінки.

31. Путівка на відпочинок – це:

1. грошовий стимул;
2. не грошовий стимул;
3. моральний стимул;
4. статусний стимул.

32. Якого з зазначених методів стимулювання трудової мотивації стосується визначення: „Залучення працівників до управління виробництвом, трудовими колективами”:

1. методи матеріального стимулювання;
2. цільові методи;
3. методи партисипативності;
4. методи індивідуального збагачення праці.

33. Теорія впливу покарань і винагород на поведінку людини є методологічною основою для визначення:

1. типу соціального контролю;
2. ступеня єдності трудового колективу;
3. види трудової адаптації;
4. стратегії стимулювання праці.

34. Назвіть основні напрямки стратегії стимулювання:

а)

б)

в)

г)

35. Якого з зазначених процесів стосується вислів: ”Передбачає створення умов, за яких активна трудова діяльність, що дає певні, наперед зафіксовані результати, стає необхідною і постійною умовою задоволення значущих і соціально зумовлених потреб працівника”?

1. стимулювання праці;
2. мотивація праці;
3. адаптація працівника;
4. задоволення працею.

36. Безкоштовне харчування –це:

1. моральний стимул;
2. грошовий стимул;
3. не грошовий стимул;
4. соціальний стимул.

37. Якого з наведених нижче понять стосується визначення: ”... – це специфічна діяльність, спрямована на підтримку нормальної поведінки індивіда, групи чи суспільства різними засобами соціального впливу”?

1. соціальний контроль;
2. соціальне управління;
3. соціальне регулювання;
4. вірної відповіді немає.

38. Залежно від характеру санкцій чи заохочень, що використовують, соціальний контроль буває:

1. зовнішній, взаємний, самоконтроль;
2. адміністративний та взаємний;
3. економічний і моральний;
4. вірної відповіді немає.

39. Структура соціального контролю складається з наступних взаємозалежних процесів:

а)

б)

в)

40. Показники діяльності, соціальні норми, санкції є основними компонентами механізму:

1. трудової адаптації;
2. створення сприятливого морально-психологічного клімату трудового колективу;
3. трудової поведінки;
4. соціального контролю.

41. Продовжити вислів: „Трудовий колектив –це...”

а)

б)

в)

г)

42. Назвіть основні ознаки трудового колективу:

а)

б)

в)

г)

43. До соціально-економічних критеріїв визначення темпів трудових колективів відносять:

1. форми власності і види суспільної праці;
2. форми і методи залучення людини до праці;
3. форми організації праці;
4. вірної відповіді немає.

44. Трудовий колектив розглядається як соціальна організація:

1. так;
2. ні.

45. Найважливішими типами структур трудового колективу є:

1. загальна, приватна, одинична;
2. лінійна, функціональна, матрична, штабна;
3. організаційна, кваліфікаційна;
4. функціональна, професійна, кваліфікаційна, соціальна.

46. Ідентифікаційне ядро – це:

1. сукупність членів суспільства, об’єднаних у межах підприємства єдністю цілей конкретної трудової діяльності;
2. частина колективу, котра з найбільшою повнотою втілює у своїй діяльності цілі, норми трудової поведінки, які найбільш відповідають сучасним потребам суспільства;
3. об’єднання людей, що спільно виконують загальне виробниче завдання в процесі безпосередніх особистих контактів;
4. сукупність зв’язків між групами працівників, які розрізняються за ознаками професії і кваліфікації.

47. Трудовий колектив як соціальна спільність має наступні ознаки:

1. є середовищем предметної діяльності і середовищем спілкування;
2. являє собою співтовариство малих груп, що складають безпосереднє соціальне оточення працівника;
3. відповіді (а) та (б);
4. вірної відповіді немає.

48. Назвіть показники згуртованості трудового колективу:

а)

б)

в)

г)

49. Професія – це:

а) вид занять, який потребує спеціальних знань, вмінь, навичок, що набуваються внаслідок освіти та практичного досвіду, і є достатніми для виконання певних професійних завдань;

б) сукупність психофізіологічних якостей працівника, які визначають його придатність до певного вида праці;

в) вид трудової діяльності, що визначається виробничо-технологічним поділом праці та його функціональним змістом;

г) вірної відповіді немає.

50. Основними ознаками професії є:

а)

б)

в)

г)

51. Професіограма – це документ, який містить:

а) загальний опис професій, який включає характеристику діяльності, результатів праці, особистих якостей працівника;

б) зміст праці за професіями, вимоги до інтелектуальних та особистих якостей працівників;

в) опис конкретної професії, що розкриває зміст професійної праці та вимог до людини;

г) усі відповіді вірні.

52. Професіоналізація розкриває:

а) соціальний зміст професії;

б) економічний зміст професії;

в) професійну мобільність;

г) задоволеність працею.

53. З метою отримання та аналізу соціологічної інформації використовують наступні методи соціологічних досліджень:

а)

б)

в)

г)

54. Основними напрямами діяльності заводського соціолога є:

а) створення та підтримка сприятливого морально-психологічного клімату у трудовому колективі;

б) вдосконалення формальної організації забезпечення добору і розміщення кадрів, вдосконалення системи організації трудового колективу;

в) сприяння розвитку та реалізації інституту соціального партнерства;

г) вдосконалення організації праці та виробничого процесу управлінської структури трудової організації та ефективності її діяльності.

55. Назвіть закони соціального управління:

а)

б)

в)

г)

56. Продовжить визначення: соціальне управління – це …