

Тести
Мотиваційний менеджмент

<i>№ з/п</i>	<i>Текст завдання</i>	<i>Варіанти відповідей</i>
1.	Предметом вивчення мотиваційного менеджменту як навчальної дисципліни є:	А) Потреби, мотиви та стимули працівників Б) Управління мотивацією персоналу сучасних організацій В) Окремі працівники, підрозділи, організації Г) Зв'язок мотивації з іншими функціями управління Д) Керівні кадри та їх бажання
2.	До основних властивостей потреб людини належать такі:	А) Індивідуальність, незалежність від ситуації Б) Циклічний характер, неможливість задоволення їх раз і назавжди В) Стабільність, однозначність Г) Первинність щодо стимулів Д) Вторинність щодо мотивів
3.	Зазначте правильне твердження щодо стимулів:	А) Вони належать до зовнішніх подразників, які приводять до зростання мотивів людини Б) Людина виконує всі дії, вчинки тільки після застосування щодо неї стимулів В) Вони належать до внутрішніх чинників мотивації Г) Це емоційні прояви пізнавальних потреб людини Д) Це потреби працівників
4.	Мотивація — це процес:	А) Визначення цілей і завдань організації Б) Спонування себе та інших до продуктивнішої діяльності В) Встановлення взаємозв'язків між посадовими особами підприємства Г) Видачі заробітної платні, премії Д) Матеріальна винагорода
5.	Принцип стабільного робочого місця для персоналу було запроваджено:	А) Школою наукового управління Б) Адміністративною школою управління В) Школою людських відносин в управлінні Г) Процесуальним підходом до управління

		Д) Системним підходом до управління
6.	До основних форм оплати праці належать:	А) Відрядна, погодинна Б) Тарифна, табельна В) Посадовий оклад, премія Г) Постійна, змінна Д) Усі вищеперераховані
7.	Мотивація пов'язана з такими функціями менеджменту:	А) Планування, організація, контроль, прийняття рішень Б) Виробнича, фінансова, маркетингова, кадрова В) Методологічна, пізнавальна, практична, прогностична Г) Інтеграція, спеціалізація, централізація, координація Д) Планування, диверсифікації, прогнозування, комунікації
8.	Мотиваційний менеджмент як наука виконує такі функції:	А) Стимулюючу, підтримки відповідальності, винагороди Б) Методологічну, пізнавальну, практичну, прогностичну В) Планування, організації, контролю, комунікації Г) Стратегічну, операційну, економічну Д) Привентивну, пізнавальну, комунікаційну
9.	Група впливає на мотивацію людини таким чином:	А) Розширює інтереси, активізує творчий потенціал Б) Звужує інтереси, гальмує творчий потенціал В) У групі людина приймає обережніші рішення Г) Якість і швидкість виконання роботи людини в групі не змінюється Д) Негативно
10.	До матеріальних належать такі стимули:	А) Грошові та негрошові Б) Творчі, моральні В) Соціально-психологічні Г) Гігієнічні, мотиваційні Д) Заробітна плата та додатковий компенсаційний пакет
11.	До методів демотивації нелояльних груп належить:	А) Конфронтація менеджера та неформального лідера групи Б) Розподіл учасників групи за часом, територією, умовами виконання роботи, оцінкою та винагородою

		<p>В) Ігнорування менеджером подій, що відбуваються в неформальній групі</p> <p>Г) Адміністративне усунення деструктивного лідера</p> <p>Д) Скарги керівництву</p>
12.	До основних мотиваційних характеристик належать:	<p>А) Повага, безпека, належність, самоствердження</p> <p>Б) Заробітна платня, премії, винагорода, матеріальна допомога</p> <p>В) Потреби, мотиви, інтереси, спрямованість</p> <p>Г) Вік, стать, досвід роботи, освіта</p> <p>Д) Штрафи та санкції</p>
13.	Внесок школи людських відносин в розвиток мотивації полягає в такому:	<p>А) Запровадження принципу стабільного робочого місця для персоналу</p> <p>Б) Акцентування уваги на мотиви, інтереси, потреби працівників</p> <p>В) Запровадження оплати за результатами праці</p> <p>Г) Запровадження напружених норм виробітку</p> <p>Д) Запровадження відгулів</p>
14.	Зазначте особливості мотивації групи "Z":	<p>А) Члени групи безвідповідальні, безініціативні, група не згуртована</p> <p>Б) Максимальна згуртованість та мотивація групи</p> <p>В) Середній рівень згуртованості та мотивації групи</p> <p>Г) Виявлення інтересу тільки до матеріальних стимулів</p> <p>Д) Виявлення інтересу тільки до нематеріальних стимулів</p>
15.	Внесок школи адміністративного управління в розвиток мотивації полягає в тому, що її представники:	<p>А) Запровадили принцип справедливості винагороди</p> <p>Б) Звернули увагу на мотивуючий вплив стабільного робочого місця</p> <p>В) Вперше запровадили оплату за результатами праці</p> <p>Г) розробили модель збагачення праці</p> <p>Д) Запропонували нематеріальну мотивацію</p>
16.	За групами основних потреб мотивацію поділяють:	<p>А) На внутрішню, зовнішню</p> <p>Б) матеріальну, трудову, статусну</p> <p>В) Позитивну, негативну</p>

		Г) Примусову, нормативну Д) Постійну, додаткову
17.	Статусна мотивація:	А) Це прагнення до достатку, більш високого рівня життя Б) Породжується змістом роботи, умовами організації робочого процесу В) Базується на загрозі покарання людини Г) Характеризується зміною роботи Д) Це прагнення зайняти вищу посаду, виконувати складнішу і відповідальнішу роботу
18.	Зазначте правильне твердження щодо залежності ефективності діяльності працівника від сили мотивації:	А) Що сильніша мотивація, то ефективніша діяльність Б) Мотивація може бути надмірною, що призводить до погіршення рівня досягнень В) Якою б сильною не була мотивація, вона не може бути надмірною для діяльності працівника Г) Слабка мотивація забезпечує оптимальний результат діяльності Д) Нематеріальна мотивація є актуальною завжди
19.	Внесок школи наукового управління в розвиток мотивації полягає в такому:	А) Визнання комплексного характеру мотивації Б) Акцентування уваги на мотиви, інтереси, потреби працівників В) Використання мотивуючого впливу колективу Г) Запровадження прогресивної системи оплати праці Д) Дослідження мотивації як процес
20.	Зазначте послідовність етапів мотиваційного процесу:	А) Визначення напрямку дій, виникнення потреб, виконання дій, задоволення потреб Б) Виникнення потреб, пошук шляхів їх задоволення, визначення на- напрямку дій, виконання дій, задоволення потреб, одержання винагороди за виконані дії В) Виникнення потреб, їх підсилення за допомогою стимулів, виконання дій, одержання винагороди, задоволення потреб Г) Виникнення потреб, пошук шляхів їх

		задоволення, визначення напрямку дій, здійснення дій, одержання винагороди за виконані дії, задоволення потреб Д) Цілі, виникнення потреб, їх підсилення за допомогою мотивів, виконання дій, одержання винагороди, задоволення потреб
21.	“Піраміду” потреб розробив:	А) Д. Мак-Грегор у 1961 р. Б) А. Маслоу в 1943 р. В) Ф. Герцберг у 1950 р. Г) Ф. Тейлор у 1920 р. Д) А. Файоль у 1913 р.
22.	Теорію “У” було розроблено:	А) Для ілюстрації поглядів представників авторитарного стилю керівництва на мотивацію Б) Д. Мак-Грегором у 60-ті роки ХХ ст. В) Одночасно з теоріями “Х” та “Z” Г) Як результат вивчення практики управління в японських компаніях Д) Одночасно з теоріями “Х” та “ABC”
23.	За теорією справедливості С. Адамса:	А) Всі працівники в одному підрозділі повинні одержувати однакову заробітну платню Б) Люди, які вважають, що їм платять недостатньо, будуть працювати краще, щоб більше заробити В) При несправедливій оплаті працівники працюють гірше, ніж могли б Г) Перед працівниками необхідно ставити конкретні, справедливі завдання Д) Працівники мають працювати в колективі
24.	За теорією визначення завдань:	А) Мотивація працівників не залежить від характеру завдань, які ставлять перед ними Б) На мотивацію працівників при виконанні завдань впливають тільки умови на робочому місці В) Для мотивації працівників перед ними необхідно ставити напружені, безпечні, конкретні, вигідні завдання Г) Важливим завданням керівників є визначення справедливої оплати праці підлеглих

		Д) Оплата праці залежить від кінцевого результату
25.	Теорія "Х" відображає погляди на управління і мотивацію:	А) Авторитарних, жорстких в управлінні керівників Б) Керівників, які використовують ліберальний стиль в управлінні В) Представників поведінкового менеджменту Г) Представників японського менеджменту Д) Представників демократичного стилю керівництва
26.	Як слід розуміти принцип "винагорода персоналу"?	А) Цей принцип передбачає, що всі працівники організації мають одержувати належну винагороду за свою працю Б) Цей принцип передбачає постійне підвищення заробітної плати персоналу В) Цей принцип передбачає одержання премій за якісну роботу Г) Цей принцип передбачає постійне підвищення заробітної плати менеджерам організацій Д) Цей принцип передбачає одержання грамот та нагород
27.	Принципова відмінність між теоріями А. Маслоу і К. Альдерфера полягає у такому:	А) Вказують на різні напрямки задоволення потреб працівників Б) Аналізують принципово різні потреби, які можуть впливати на поведінку працівників В) Належать до різних груп мотиваційних теорій Г) Теорія А. Маслоу аналізує потреби, а теорія К. Альдерфера - мотиви працівників Д) Одна з теорій не є мотиваційною теорією
28.	До основних потреб, які аналізує у своїй теорії А. Маслоу, належать такі:	А) Існування, зв'язку, зростання, поваги, влади Б) Фізіологічні, безпеки, належності, поваги, самовираження В) Досягнення, співучасті, влади, поваги, самоствердження Г) Фізіологічні, існування, захисту, поваги, влади

		Д) Життя, зростання, причетності, самовираження
29.	Теорія очікування В. Врума розкриває взаємозв'язок трьох факторів мотивації	А) Одержання результатів від збільшення зусиль; одержання винагороди за результатами; співпадання очікуваної та реальної винагороди Б) Матеріальної, моральної мотивації та стимулювання В) Економічного, морального та статусного факторів Г) Характеристик завдань, очікування винагороди, справедливості винагороди Д) Статусної, соціальної та матеріальної винагороди
30.	Зазначте особливості мотивації неформальних груп:	А) Мотивація визначається тільки впливом формальних правил, норм, керівництва Б) Мотивація значною мірою визначається груповими нормами, впливом неформальних лідерів В) Інтереси і мотиви неформальної групи повинні співпадати з інте- ресами і мотивами формальної організації Г) Спрямованість проти цілей і завдань офіційного керівництва Д) Спрямованість проти дії зовнішніх факторів мотивації
31.	Лідерство є передумовою ефективної мотивації підлеглих. Зазначте основні підходи до лідерства:	А) Бюрократичний, системний, адаптивний Б) Особистісний, поведінковий, ситуаційний В) Орієнтований на людину, орієнтований на завдання Г) Авторитарний, демократичний, ліберальний Д) Демократичний, стійкий, хаотичний
32.	Погодинна оплата праці:	А) Не стимулює персонал на високу продуктивність праці Б) Застосовується при виконанні завдань із великою часткою ручної праці В) Є прогресивнішою формою оплати праці порівняно з відрядною Г) Може призвести до підвищення травматизму працівників

		Д) Застосовується при виконанні надскладних завдань
33.	При відрядній оплаті праці працівників:	<p>А) Можливі напружені відносини між виконавцями і контролерами, які перевіряють якість роботи</p> <p>Б) Забезпечується висока якість виконання завдань</p> <p>В) Ефективніше задовольняються потреби працівників у захисті та безпеці</p> <p>Г) Оцінюється робота, яку неможливо нормувати</p> <p>Д) Можливі проблеми з нарахуванням заробітної плати</p>
34.	До основних складових системи організації оплати праці належать:	<p>А) Аванс, заробітна платня, премії</p> <p>Б) Тарифна система, система і форми заробітної платні, премії та матеріальна допомога</p> <p>В) Посадовий оклад, виплата за стаж праці, премії</p> <p>Г) Основна і додаткова заробітна плата, заохочувальні та компенсаційні виплати</p> <p>Д) Компенсаційний пакет та соціальні виплати</p>
35.	Мотиваційною особливістю патерналістського стилю керівництва є:	<p>А) Незалежність рівня продуктивності праці від присутності керівника</p> <p>Б) Поєднання значної вимогливості з високим рівнем турботи про підлеглих</p> <p>В) Створення реальних умов для розвитку ініціативи, самостійності</p> <p>Г) Мотивація персоналу підсилена через участь в управлінні</p> <p>Д) Колективізм в прийнятті рішень</p>
36.	Зазначте елементи тарифної системи оплати праці:	<p>А) Тарифні сітки, тарифні ставки працівників, схеми посадових окладів керівників</p> <p>Б) Основна заробітна платня, додаткова; премії; компенсації; матеріальна допомога</p> <p>В) Схема акордної оплати праці, преміальні виплати, компенсації</p> <p>Г) Довідник посадових окладів рядових працівників, тарифні сітки керівників</p> <p>Д) Прогресивна та компенсаційна політика</p>

37.	До елементів внутрішньої винагороди належать такі:	<p>А) Відчуття досягнення результату, самоповага</p> <p>Б) Підвищення по службі, збільшення заробітної платні</p> <p>В) Надання символів службового статусу і престижу, додаткові виплати</p> <p>Г) Визнання з боку керівництва, підтримка, матеріальне заохочення</p> <p>Д) Усі матеріальні стимули</p>
38.	За видами потреб методи мотивації підлеглих поділяють:	<p>А) На задоволення потреб у захисті, безпеці, повазі, самореалізації</p> <p>Б) Економічні, організаційні, морально-психологічні</p> <p>В) Мотивацію колективів, окремих співробітників, менеджерів, жінок</p> <p>Г) Позитивне підкріплення, негативне підкріплення, покарання тощо</p> <p>Д) Мотивація виробничників та службовців</p>
39.	Зазначте дії менеджерів щодо задоволення потреби підлеглих у повазі, визнанні:	<p>А) Застосування елементів фірмового стилю</p> <p>Б) Надання роботи, яка б дозволяла спілкуватися з колегами</p> <p>В) Надання змістовної, цікавої, відповідальної роботи</p> <p>Г) Забезпечення відчуття досягнення результату</p> <p>Д) Створення сприятливого мікроклімату в колективі</p>
40.	Менеджер для мотивації працівника, головними потребами якого є фізіологічні, повинен:	<p>А) Забезпечувати високу заробітну платню</p> <p>Б) Забезпечувати невисоку заробітну платню</p> <p>В) Давати відповідальні, творчі завдання</p> <p>Г) Делегувати права і відповідальність</p> <p>Д) Надавати перевагу нематеріальній мотивації</p>
41.	Зазначте правильні рекомендації щодо застосування методу покарання в мотивації:	<p>А) За одне порушення працівника потрібно покарати кілька разів</p> <p>Б) За одне порушення потрібно покарати один раз</p> <p>В) За порушення працівника потрібно покарати весь колектив</p> <p>Г) Наступне покарання повинно бути менш суворим за попереднє</p>

		Д) Звільнити з роботи
42.	Зазначте рівень мотивації працівника, який буде оптимальним при виконанні складних завдань:	<p>А) Високий рівень мотивації</p> <p>Б) Низький рівень мотивації</p> <p>В) Що складніше завдання, то сильнішою повинна бути мотивація</p> <p>Г) Стійкого зв'язку між силою мотивації та ефективністю виконання складних завдань не існує</p> <p>Д) Середній рівень мотивації</p>
43.	Зазначте елементи зовнішньої винагороди:	<p>А) Зміст праці працівника, дружба і спілкування в процесі роботи</p> <p>Б) Символи службового статусу, підвищення заробітної платні, визнання з боку керівництва</p> <p>В) Умови на робочому місці, точна постановка завдання, відчуття досягнення результату</p> <p>Г) Почуття значення роботи, яка виконується; самоповага</p> <p>Д) Умови праці, повага оточуючих та самореалізація</p>
44.	Про неекономічні методи мотивації можна стверджувати таке:	<p>А) Вони поділяються на організаційні та морально-психологічні</p> <p>Б) Вони не забезпечують залучення персоналу до вирішення проблем організації</p> <p>В) Вони також є методами матеріального стимулювання</p> <p>Г) Вони застосовуються тільки для персоналу, який не несе повної чи часткової матеріальної відповідальності</p> <p>Д) Сприяють зменшенню продуктивності</p>
45.	Зазначте мотиваційні можливості методу покарання:	<p>А) Наслідки застосування покарання такі ж передбачувані, як і наслідки заохочування</p> <p>Б) Покарання працівника підвищує його активність</p> <p>В) Ефект від покарання постійний, достатньо один раз покарати працівника - і порушень не буде</p> <p>Г) Ефект від покарання тільки тимчасовий</p> <p>Д) Покарання працівника зменшує його активність</p>

46.	Теорію підсилення мотивації розробив:	А) Р. Блейк Б) Б. Скіннер В) М. Портер Г) Є. Лоулер Д) А. Файоль
47.	Зазначте правильні твердження про піраміду мотивів групи:	А) Ієрархії мотивів групи залежно від їх інтенсивності не існує Б) Найсильнішими мотивами групи є близькі інтереси її членів В) Найсильніший мотив групи — спільна мета Г) Мотивація групи повністю співпадає з особливостями мотивації окремих її членів Д) краще одноосібна мотивація
48.	До фундаментальних функцій заробітної плати відносять:	А) Мотиваційну, відтворювальну, регулюючу, соціальну, оптимізаційну Б) Мотиваційну, гносеологічну, регулюючу, соціальну, оптимізаційну В) Мотиваційну, інформаційну, соціальну, регулюючу, оптимізаційну Г) Мотиваційну, відтворювальну, соціальну, рекреаційну, оптимізаційну Д) Мотиваційну, відтворювальну, соціальну, координаційну, оптимізаційну
49.	З-поміж підходів до регулювання робочого і вільного часу працівників не виокремлюють:	А) Надання додаткового вільного часу Б) Ковзаючий графік роботи В) Індивідуальний робочий графік Г) Роботу в групах Д) Вільний графік роботи
50.	Матеріальну, трудову, статусну і моральну мотиваційні підсистеми розрізняють відповідно до:	А) Способу винагороди Б) Змісту і характеру праці В) Предмета праці Г) Займаної посади Д) Системи мотивації
51.	Серед позитивних причин перевиконання норм праці трапляється:	А) Порушення технології виробництва Б) Використання застарілих норм праці В) Наявність здібностей до даної роботи Г) Залучення до виконання роботи додаткових працівників Д) Порушення техніки безпеки
52.	Працівники із високими потребами у належності	А) Особиста відповідальність виконавця, чіткий і швидкий зворотній зв'язок, помірний ступінь ризику

	віддають перевагу роботі, для якої характерні:	<p>Б) Кооперація, високий ступінь взаємного порозуміння</p> <p>В) Відповідальність за дії та поведінку інших людей, конкуренція або орієнтація на статус</p> <p>Г) Сприятлива атмосфера у трудовому колективі, наявність неформальних груп</p> <p>Д) Орієнтація за зміцнення свого професійного статусу, стрімке кар'єрне зростання</p>
53.	За високу продуктивність праці, значний особистий внесок у підвищення ефективності виробництва, високу якість продукції, виконання термінових і відповідальних завдань призначаються:	<p>А) Доплати</p> <p>Б) Надбавки</p> <p>В) Премії</p> <p>Г) Компенсаційні виплати</p> <p>Д) Відсотки за участь у капіталі</p>
54.	Процес внутрішнього спонукання індивіда до активної діяльності, досягнення поставлених цілей, і свідомого вибору людиною певної лінії поведінки, що ґрунтується на стимулах і мотивах, має назву:	<p>А) Стимулювання</p> <p>Б) Мотивування</p> <p>В) Переконання</p> <p>Г) Мотивація</p> <p>Д) Навіювання</p>
55.	Функції менеджменту відображають:	<p>А) Відносини, які складаються між керуючою та керованою системами</p> <p>Б) Основні закономірності управління системами</p> <p>В) Основні властивості, зв'язки та відносини управління</p> <p>Г) Основні види діяльності в організації</p> <p>Д) Відносини між працівниками та керівниками</p>
56.	Гуманізація праці, залучення персоналу до управління виробництвом, планування кар'єри працівника, регулювання робочого і вільного часу працівників слугують:	<p>А) Нематеріальними методами мотивації праці</p> <p>Б) Моральними методами мотивації праці</p> <p>В) Методами статусної мотивації праці</p> <p>Г) Матеріальними методами мотивації праці</p> <p>Д) Психологічними методами мотивації праці</p>

57.	Що слід розуміти під поняттям "функція мотивації"?	<p>А) Процес досягнення поставлених перед адміністрацією цілей</p> <p>Б) Спонування себе до ефективної діяльності</p> <p>В) Процес спонування себе та інших до ефективної діяльності і досягнення поставлених перед організацією цілей</p> <p>Г) Спосіб впливу на персонал з метою досягнення цілей</p> <p>Д) Вплив на підлеглих через догани</p>
58.	Сума грошей, яку працівник отримує за виконану роботу, називається:	<p>А) Номінальною заробітною платою</p> <p>Б) Реальною заробітною платою</p> <p>В) Заробітною платою</p> <p>Г) Ставкою</p> <p>Д) Посадовим окладом</p>
59.	В моделі Л. Портера – Е. Лоулера не фігурує такий ситуаційний фактор, як:	<p>А) Винагородження</p> <p>Б) Ступінь задоволення</p> <p>В) Витрачені зусилля</p> <p>Г) Коефіцієнт корисності</p> <p>Д) Результати</p>
60.	На впевненості у тому, що за відповідно виконану роботу людина отримає винагороду, ґрунтується наступна теорія мотивації:	<p>А) Справедливості</p> <p>Б) Потреб</p> <p>В) Винагород</p> <p>Г) Очікування</p> <p>Д) Маслоу</p>
61.	До засобів мотивації праці не відносяться:	<p>А) Винагороди</p> <p>Б) Проведення виробничих нарад</p> <p>В) Підвищення кваліфікації персоналу</p> <p>Г) Забезпечення умов для самовираження</p> <p>Д) Премії та надбавки</p>
62.	Першим необхідність диференційованого підходу до грошової винагороди працівників за різний обсяг виробленої продукції, що втілюється у теорії про „достатній денний виробіток”, усвідомив:	<p>А) А.Е. Мейо</p> <p>Б) Б.Ф. Тейлор</p> <p>В) В.П. Друкер</p> <p>Г) Г.Дж. Робінсон</p> <p>Д) Д.Г. Форд</p>
63.	Тактика організації – це:	<p>А) Короткострокові плани, які конкретизують стратегію</p> <p>Б) Завдання, які треба виконувати</p> <p>В) Види робіт по досягненню цілей</p> <p>Г) Плани робіт, які слід виконувати</p> <p>Д) Довгострокові плани</p>

64.	За складність праці, змінність роботи та рівень зайнятості протягом робочої зміни надаються:	А) Доплати Б) Надбавки В) Премії Г) Компенсаційні виплати Д) Грошові відшкодування
65.	Принцип однакової винагороди за однакову працю реалізує:	А) Відтворююча функція заробітної плати Б) Мотиваційна функція заробітної плати В) Оптимізаційна функція заробітної плати Г) Регулююча функція заробітної плати Д) Соціальна функція заробітної плати
66.	Змістовним теоріям мотивації праці передувало виникнення і розвиток так званих:	А) Аксиоматичних теорій Б) Парадоксальних теорій В) Директивних теорій Г) Формальних теорій Д) Процесійних теорій
67.	Величину реальної заробітної плати не визначає:	А) Рівень номінальної заробітної плати Б) Ціна на товари і послуги, які споживає населення В) Величина податку на доходи фізичних осіб Г) Кон'юнктура ринку праці Д) Сплата відсотку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування
68.	Про інтереси як мотиваційну характеристику особистості можна зазначити таке:	А) Це емоційні прояви пізнавальних потреб людини Б) Досвідчені працівники мають нестійкі інтереси В) Їх важливими показниками є висота і глибина Г) Вони не впливають на силу і стійкість мотивації Д) Це захоплення, узагальнена назва улюблених занять або розваг, що не є робочою спеціальністю і до яких вдаються у вільний час
69.	Методи управління персоналом організації, які засновані на владних, розпорядчих, наказових способах впливу на персонал відносяться до групи:	А) Адміністративних (організаційно-розпорядчих) методів Б) Економічних методів В) Правових методів Г) Соціально-психологічних методів Д) Авторитарних методів

70.	Якщо працівник не дотримується норм і правил поведінки, які прийняті в групі, не відповідає очікуванням, які ставляться до нього з боку групи, то виникає конфлікт:	<p>А) Внутрішньоособистий</p> <p>Б) Міжособистісний</p> <p>В) Між особистістю і групою</p> <p>Г) Міжгруповий</p> <p>Д) Між окремими особистостями і окремими групами</p>
71.	До соціальних гарантій не відноситься:	<p>А) Надання відпустки по графіку</p> <p>Б) Оплата лікарняних листів</p> <p>В) Виплата гарантованої допомоги</p> <p>Г) Видача фірмового одягу та взуття</p> <p>Д) Забезпечення побутових потреб працівників, пов'язаних з виконанням ними трудових обов'язків</p>
72.	Спілкування між керівником і підлеглим виконує такі функції:	<p>А) Контактну, інформаційного обміну, спонукальну, координаційну</p> <p>Б) Організаційно-розпорядчу, соціально-психологічну, економічну</p> <p>В) Правову та нормативну</p> <p>Г) Економіко-статистичну, оперативну, адміністративну</p> <p>Д) Наставничу, рекомендаційну, товариську</p>
73.	Згідно теорій мотивації, цінність – це поняття, що виражає:	<p>А) Позитивну або негативну значимість предмета або явища, специфічне відображення у свідомості людини їх значущості</p> <p>Б) Відчуття людиною нестачі чогось важливого для її життєдіяльності</p> <p>В) психологічні властивості працівника</p> <p>Г) Індивідуальні потреби працівників організації</p> <p>Д) Втілену й уречевлену в продукті суспільну працю</p>
74.	Під матеріальною мотивацією персоналу варто розуміти:	<p>А) Прагнення людини обійняти вищу посаду, виконувати складнішу і відповідальнішу роботу</p> <p>Б) Прагнення достатку, певного рівня добробуту, матеріального стандарту життя</p> <p>В) Прагнення до лідерства в колективі</p> <p>Г) Прагнення працювати у сфері діяльності, яка вважається більш престижною</p>

		Д) Прагнення працювати на керівній посаді
75.	Яку форму заробітної плати необхідно застосовувати, якщо недоцільно стимулювати продуктивність праці (наприклад, відповідальні, точні роботи, небезпека аварії тощо):	А) Відрядну Б) Відрядно-преміальну В) Погодинну Г) Акордну Д) Відрядно-прогресивну
76.	Бюджет організації – це:	А) Метод розподілу ресурсів, поданий у кількісній формі з метою досягнення певних цілей Б) Метод розподілу ресурсів В) Метод реалізації цілей Г) Метод стимулювання праці персоналу Д) Спосіб залучення коштів
77.	Процедура, за допомогою якої виявляється ступінь відповідності професійних компетенцій працівника, його трудової поведінки, результатів діяльності певним вимогам є:	А) Оцінюванням персоналу Б) Мотивацією персоналу В) Профорієнтацією персоналу Г) Адаптацією персоналу Д) Сертифікацією персоналу
78.	Процес зовнішнього впливу на людину з метою спонукання її до конкретних дій – це:	А) Стимулювання Б) Адаптація В) Мотивація Г) Винагородження Д) Заохочення
79.	Принцип, який полягає у необхідності створення гнучкої системи стимулів – це:	А) Принцип демократизму Б) Принцип економічної заінтересованості В) Принцип соціального партнерства Г) Принцип економічної ефективності Д) Принцип науковості
80.	Робота в нічний час оплачується у розмірі:	А) Не нижче тарифної ставки за кожну годину роботи в нічний час Б) Вище тарифної ставки за кожну годину роботи в нічний час В) Нижче тарифної ставки за кожну годину роботи в нічний час Г) Еквівалентному прожитковому мінімуму Д) Рівному роботі у звичайних умовах

81.	Заробітна плата є основним джерелом коштів на відтворення робочої сили. Яка функція заробітної плати у цьому випадку виконується?	<p>А) Відтворювальна</p> <p>Б) Мотивуюча</p> <p>В) Регулююча</p> <p>Г) Соціальна</p> <p>Д) Стимулююча</p>
82.	Сукупність кваліфікаційних розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів, за допомогою яких встановлюється залежність заробітної плати працівників від їхньої кваліфікації – це:	<p>А) Тарифна сітка</p> <p>Б) Тарифна система</p> <p>В) Тарифна ставка</p> <p>Г) Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників</p> <p>Д) Тарифна структура</p>
83.	Забороняється відмовляти у прийнятті на роботу за таким мотивом:	<p>А) Вагітних жінок або матерів з малими дітьми</p> <p>Б) Недієздатних осіб</p> <p>В) Малолітніх осіб</p> <p>Г) Осіб, яких було засуджено за крадіжку, хабарництво та інші карні злочини</p> <p>Д) Іноземців без громадянства</p>
84.	Кількість товарів і послуг, які може придбати працівник за свою грошову заробітну плату, характеризує:	<p>А) Номінальна заробітна плата</p> <p>Б) Реальна заробітна плата</p> <p>В) Прожитковий мінімум</p> <p>Г) Ставка</p> <p>Д) Посадовий оклад</p>
85.	Зміст підвищення якості робочої сили як одного з напрямів покращення мотивації праці полягає у:	<p>А) Поліпшенні системи заробітної плати, наданні персоналу можливості брати участь у капіталі підприємства і розподілі прибутку, виходячи із міркувань про граничну корисність заробітної плати</p> <p>Б) Постановці цілей, розширенні трудових функцій, використанні гнучких графіків виконання завдань, поліпшенні умов праці, що стає доцільним у випадку недозавантаженості працівників</p> <p>В) Гострій потребі людини брати участь у прийнятті управлінських рішень, повсякденному житті організації, визначенні перспектив її розвитку та ін.</p> <p>Г) Створенні передумов для істотного підвищення мобільності робочої сили шляхом належної професійної</p>

		<p>підготовки робочої сили відповідно до поточних та перспективних вимог економіки та створення реального ринку житла</p> <p>Д) Наданні додаткових відпусток або відгулів з дозволу адміністрації</p>
86.	<p>Прямопропорційну залежність між зростанням об'єму виробки і збільшенням заробітної плати передбачає:</p>	<p>А) Пряма відрядна заробітна плата</p> <p>Б) Відрядно-регресивна заробітна плата</p> <p>В) Відрядно-прогресивна заробітна плата</p> <p>Г) Відрядно-преміальна заробітна плата</p> <p>Д) Акордна заробітна плата</p>
87.	<p>Принцип полімотивованості трудового процесу полягає у тому, що:</p>	<p>А) Найсильнішими актуальними мотивами є незадоволені, відтак, вони мають задовольнятися у першу чергу</p> <p>Б) На поведінку працівника впливає безліч мотивів, які часто або суперечать, або доповнюють один одного, тому мотиваційний вплив має бути спрямований на подолання конфлікту мотивів та активізацію найдієвіших з них</p> <p>В) Найсильнішим мотиватором в організації виступає справедливість, що, однак, є відносним поняттям, яке для кожної людини має окремий зміст</p> <p>Г) Активізація мотиваційних станів відбувається за механізмом умовного рефлексу, що вимагає вчасного позитивного підкріплення або обурливої реакції відповідно на вірну або невірну поведінку людини</p> <p>Д) Важко однозначно визначити, який мотив в даний момент є більш незадоволеним</p>
88.	<p>Теорія очікувань ґрунтується на припущенні, що:</p>	<p>А) Мотивація є одночасно функцією потреб, очікувань і сприйняття працівниками справедливої винагороди</p> <p>Б) Люди суб'єктивно оцінюють співвідношення отриманої ними винагороди за виконання певної роботи до зусиль, пов'язаних з її виконанням, і порівнюють таке співвідношення з аналогічним показником інших працівників, відтак у результаті</p>

		<p>порівняння виникає відчуття справедливості/несправедливості</p> <p>В) Участь працівника в діяльності організації, яка виходить за межі його функціональних обов'язків, сприяє підвищенню ефективності організаційно-управлінських рішень, реалізації певних вторинних потреб працівника тощо</p> <p>Г) Мотивація працівника досягається винагородженням</p> <p>Д) Ефективність мотивації оцінюється працівником не за певною групою чинників, а системно з урахуванням оцінки винагород, виданих іншим працівникам, що працюють в аналогічному системному оточенні</p>
89.	До основних методів прямої економічної мотивації персоналу відносять:	<p>А) Гнучкий графік роботи, скорочений робочий день, мотивація цілями</p> <p>Б) Преміювання працівників; надання певних пільг, участь у прибутках, форми і системи заробітної плати</p> <p>В) Службово-професійне просування, продовження терміну відпустки, делегування повноважень</p> <p>Г) Ковзаючий графік роботи, надання відгулів, особисте та громадське визнання</p> <p>Д) Делегування повноважень, нематеріальна винагорода, службове просування</p>
90.	Що не належить до компенсацій:	<p>А) Основна заробітна плата</p> <p>Б) Оплата роботи у вихідний день</p> <p>В) Виплати в зв'язку зі службовими відрядженнями</p> <p>Г) Оплата роботи в святкові та неробочі дні</p> <p>Д) Оплата часу простою не з вини працівника</p>
91.	Оберіть вірне визначення поняття грейду:	<p>А) Створення ієрархії рангів, універсальної для всього персоналу</p> <p>Б) Система рангів на підприємстві з метою гарахування заробітної плати</p> <p>В) Узагальнений показник, що визначає внесок конкретної посади (роботи) у</p>

		<p>результати діяльності підприємства (установи, організації), і визначається за низкою специфічних для підприємства факторів</p> <p>Г) Це група посад/робіт, сформованих за результатами їх оцінювання за низкою специфічних для підприємства факторів, які мають однакову цінність для підприємства й відповідно однаковий діапазон посадових окладів/окладів</p> <p>Д) Процедура формування грейдів (об'єднання посад/робіт у групи) згідно з їх цінністю для підприємства, визначеною за результатами оцінювання за низкою специфічних для підприємства факторів</p>
92.	Скількох вимог потрібно дотримуватися під час розробки показників і умов преміювання:	<p>А) 4</p> <p>Б) 6</p> <p>В) 7</p> <p>Г) 10</p> <p>Д) 5</p>
93.	Основні характеристики програми Скенлона:	<p>А) Практичність, комплексність, результативність</p> <p>Б) Філософія співробітництва, ідентифікація (розуміння), компетентність</p> <p>В) Первинний огляд, аналіз, результат</p> <p>Г) Ідентифікація, фрустрація, формування</p> <p>Д) Планування, формування, аналіз результатів</p>
94.	Цінність винагороди працівника організації – це:	<p>А) Передбачення поведінки працівника, який дістав винагороду</p> <p>Б) Передбачення ставлення працівника до виконання своїх функцій</p> <p>В) Передбачення ступеня відносного задоволення, що відчуває працівник, який дістав певну винагороду</p> <p>Г) Передбачення поведінки працівника</p> <p>Д) Моральна задоволеність</p>
95.	Процесуальні концепції мотивації працівників організацій враховують:	<p>А) Групову поведінку людей в процесі виконання своїх функцій</p> <p>Б) Індивідуальну поведінку людей в процесі виконання своїх функцій</p>

		В) Поведінку окремих працівників у процесі виконання своїх функцій Г) Поведінку всіх працівників організації Д) Поведінку керівників
96.	Теорія мотивації персоналу розглядає дві основні групи концепцій мотивації:	А) Змістовні та організаційні Б) Змістовні та процесуальні В) Процесуальні та матеріально-грошові Г) Змістовні та грошові Д) Змістовні та теоретичні
97.	Основною формою матеріального стимулювання персоналу організацію:	А) Премії Б) Премії та цінні подарунки В) Цінні подарунки та заробітна плата Г) Заробітна плата Д) Надбавки
98.	Мотивація базується на:	А) Потребах і самовираженні Б) Потребах і винагородах В) Винагородах і задоволенні окремих людей Г) Задоволенні всіх людей Д) Самореалізації
99.	Потреби бувають:	А) Первинні і внутрішні Б) Внутрішні і вторинні В) Первинні, вторинні, внутрішні і зовнішні Г) Внутрішні і зовнішні Д) Вторинні та зовнішні
100.	До прецесійних теорій мотивації не відносять:	А) Теорію очікувань Врума Б) Теорію Туган-Барановського В) Теорію Портера і Лоулера Г) Теорію справедливості Д) Усі вище перелічені
101.	Теорія мотивації Мак-Клелланда передбачає враховувати такі основні потреби:	А) Влади і причетності Б) Успіху і влади В) Влади, успіху, причетності Г) Влади і економічної зацікавленості Д) Влади, відповідальності, належності
102.	Згідно з двофакторною теорією Герцберга всі фактори поділяються на:	А) Гігієнічні та економічні Б) Економічні та психологічні В) Гігієнічні та психологічні Г) Гігієнічні та мотиваційні Д) Економічні та структурні
103.	До змістовних теорій мотивації відносяться:	А) Теорія Герцберга і Маслоу Б) Теорія Туган-Барановського і Маслоу

		<p>В) Теорія Мак-Клелланда і Маслоу</p> <p>Г) Теорія Туган-Барановського, Маслоу, Мак-Клелланда, Герцберга</p> <p>Д) Теорія очікування Врума, теорія справедливості Адамс</p>
104.	Чому необхідно здійснювати контроль за виконанням управлінських рішень?	<p>А) Тому, що є працівники, які безвідповідально ставляться до своїх обов'язків</p> <p>Б) Щоб своєчасно виявити відхилення у виконанні рішень і вжити відповідних заходів</p> <p>В) Щоб виконавці боялись і добре їх виконували</p> <p>Г) Щоб виконавці своєчасно виконували завдання</p> <p>Д) Щоб своєчасно покарати працівників</p>
105.	До форм і методів контролю відносяться:	<p>А) Аналіз та ревізія</p> <p>Б) Аналіз, перевірка, ревізія, обстеження тощо</p> <p>В) Ревізія та обстеження</p> <p>Г) Перевірка та обстеження</p> <p>Д) Збір та аналіз даних</p>
106.	Основними завданнями контролю є:	<p>А) Забезпечення виконання відповідних виробничих завдань</p> <p>Б) Забезпечення досягнення місії і цілей організації</p> <p>В) Забезпечення досягнення запланованого прибутку</p> <p>Г) Забезпечення постійного розвитку організації</p> <p>Д) Забезпечення порядку в організації</p>
107.	До основних мотиваційних характеристик особистості належать:	<p>А) Заробітна платня, премії, винагорода, матеріальна допомога</p> <p>Б) Моральна складова</p> <p>В) Належність, безпека, повага, самоствердження</p> <p>Г) Моральні, матеріальні, соціально-психологічні</p> <p>Д) Спрямованість, інтереси, переконання, ідеали особистості</p>
108.	Про стимули можливо стверджувати таке:	<p>А) Вони належать до внутрішніх чинників дій людини</p> <p>Б) Це почуття нестачі чого-небудь у людини</p>

		<p>В) До стимулів належать матеріальне і моральне заохочення, покарання</p> <p>Г) Це емоційні прояви пізнавальних потреб людини</p> <p>Д) Мотиви до здійснення діяльності</p>
109.	Що таке соціально-психологічні методи менеджменту?	<p>А) Сукупність заходів впливу на поведінку трудових колективів</p> <p>Б) Сукупність конкретних заходів впливу на процеси формування трудових колективів, їх розвиток, поведінку, структуру зв'язків</p> <p>В) Сукупність заходів, які сприяють всебічному розвитку окремих працівників</p> <p>Г) Сукупність заходів впливу на поведінку окремих працівників</p> <p>Д) Сукупність заходів впливу на керівників</p>
110.	Контроль – це:	<p>А) Вид управлінської діяльності щодо забезпечення виконання певних завдань та досягнення цілей організації</p> <p>Б) Вид людської діяльності</p> <p>В) Спостереження за роботою персоналу організації</p> <p>Г) Спостереження за виконанням персоналом окремих завдань</p> <p>Д) Діяльність направлена на виявлення винних в проблемах організації</p>
111.	Хто має здійснювати контроль за виконанням поставлених завдань перед колективом?	<p>А) Спеціалісти</p> <p>Б) Робітники</p> <p>В) Керівники</p> <p>Г) Окремі керівники</p> <p>Д) Усі вищезазначені особи</p>
112.	Про мотиви як джерела активності особистості можна стверджувати таке:	<p>А) Це внутрішні причини дій людини, які зовсім не усвідомлюються нею</p> <p>Б) Це зовнішні подразнювачі, що спонукають людину до дій</p> <p>В) Вони можуть не до кінця усвідомлюватися людиною</p> <p>Г) Це почуття нестачі чого-небудь у людини</p> <p>Д) Стимули до праці</p>
113.	Розпорядчі методи адміністративного менеджменту базуються на:	<p>А) Властивих системі управління відносинах влади і підпорядкування</p> <p>Б) Відносинах влади</p>

		В) Відносинах підпорядкування Г) Мотивації Д) Страху покарань
114.	В організаційно-розпорядчих методах менеджменту реалізується:	А) Організаційний вплив Б) Розпорядчий вплив В) Адміністративний вплив Г) Дорадчий вплив Д) Функція організації, яка передбачає організаційний і розпорядчий вплив
115.	Організаційне нормування як вид впливу на об'єкти управління передбачає:	А) Розроблення нормативів для ефективного управління Б) Розробку та затвердження колективного договору В) Розроблення правил та інструкцій для регулювання діяльності персоналу Г) Розроблення і використання правил і нормативів Д) Розроблення і використання організаційних нормативів для стабільного збалансованого і стійкого управління
116.	Економічні методи ґрунтуються на використанні:	А) Економічних інтересів кожної особи Б) Моральних інтересів колективу В) Матеріальних інтересів тільки колективу Г) Матеріальних інтересів тільки особи Д) Економічних інтересів колективу і особи
117.	До економічних методів менеджменту не відносяться:	А) Оподаткування та кредитування Б) Комерційний розрахунок та встановлення тарифів В) Накази та розпорядження Г) Регулювання цін та встановлення акцизного збору Д) Регламентування
118.	До соціально-психологічних методів не відносяться:	А) Соціальне прогнозування розвитку персоналу Б) Гуманізація праці В) Соціальне нормування Г) Комерційний розрахунок Д) Правила етикету
119.	До організаційно-розпорядчих методів не відносяться:	А) Статути та положення Б) Регулювання цін та встановлення акцизного збору В) Графіки, накази та розпорядження

		Г) Постанови та приписи Д) Організаційне нормування
120.	Що належить до методів морального стимулювання?	А) Видача туристичних путівок Б) Подяка за хорошу роботу, офіційне чи неофіційне визнання професійної досконалості працівника В) Підбадьорення та поблажливість у випадках притягнення до відповідальності Г) Видача грамот та похвальних листів Д) Матеріальна винагорода за результати роботи