**Перелік питань**

з навчальної дисципліни «Економіка праці та управління персоналом»

за спеціальністю 051 «Економіка»

освітнього ступеня «бакалавр»

|  |  |
| --- | --- |
| № з/п | Зміст питання |
| 1 | Свідома доцільна діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і духовних цінностей |
| 2 | Як співвідноситься категорія „праця” з категоріями „діяльність” та „робота”? |
| 3 | Сукупність трудових дій і прийомів, що застосовуються працівниками в певній послідовності при виробництві матеріальних благ, наданні послуг або виконанні інших видів робіт– це: |
| 4 | Залежно від змісту праці розрізняють такі її види: |
| 5 | Наймана праця – це: |
| 6 | Процес праці включає елементи: |
| 7 | Характер праці – це суспільна форма організації трудового процесу, що визначається: |
| 8 | Зміст праці – це функціональні особливості конкретної трудової діяльності, обумовлені: |
| 9 | Трудові ресурси – це: |
| 10 | Сукупність осіб працездатного віку, здатних за своїми психофізіологічними даними до участі в трудовій діяльності – це: |
| 11 | Студенти, учні та особи, зайняті в домашньому господарстві, відносяться до категорії: |
| 12 | Трудовий потенціал – це: |
| 13 | До компонентів трудового потенціалу не відносять: |
| 14 | Політика зайнятості – це: |
| 15 | Людський капітал як економічна категорія характеризує: |
| 16 | Товаром на ринку праці є: |
| 17 | З метою регулювання зайнятості держава використовує заходи, які можна класифікувати як: |
| 18 | 3айнятiсть населення як соціально-економічна категорія – це: |
| 19 | Рівень зайнятості визначається: |
| 20 | Діяльність державної служби зайнятості фінансується за рахунок коштів: |
| 21 | Комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями за участю держави в умовах ринкової економіки, націлених на забезпечення високого рівня і якості життя, підвищення ефективність виробництва – це: |
| 22 | Соціальне партнерство – це: |
| 23 | Держава у системі соціального партнерства відіграє роль: |
| 24 | Яка форма співробітництва між суб’єктами не передбачена інститутом соціального партнерства? |
| 25 | Колективні договори укладаються: |
| 26 | До типів соціально-трудових відносин не відносять: |
| 27 | Вартісним показником продуктивності праці є: |
| 28 | Резерви підвищення продуктивності праці – це: |
| 29 | Існують такі методи виміру продуктивності праці: |
| 30 | Якими показниками визначається продуктивність праці: |
| 31 | Виберіть з перелічених факторів підвищення продуктивності праці такі, що належать до матеріально-технічних групи: |
| 32 | Виберіть з перелічених факторів підвищення продуктивності праці такі, що належать до соціально-психологічної групи: |
| 33 | Виберіть з перелічених факторів підвищення продуктивності праці такі, що належать до соціально-психологічної групи: |
| 34 | При погодинній формі оплати праці мірою праці виступає: |
| 35 | Сукупність нормативних матеріалів, за допомогою яких установлюється рівень заробітної плати працівників залежно від їх кваліфікації та складності робіт, – це: |
| 36 | При відрядній формі оплати праці мірою праці виступає: |
| 37 | Норми і гарантії в оплаті праці, передбачені [Кодексом законів про працю України](http://zakon.nau.ua/doc/?code=322-08) та Законом „Про оплату праці” є: |
| 38 | Мінімальний розмір заробітної плати: |
| 39 | Сума грошових коштів, які отримують працівники за виконання певного обсягу робіт відповідно до якості та кількості витраченої ними праці – це: |
| 40 | Винагорода за виконану роботу згідно з установленими нормами праці – це: |
| 41 | Трудові показники – показники, які характеризують: |
| 42 | План із праці розробляється на основі: |
| 43 | У бізнес-планах, а також у процесі поточного планування праці на підприємствах використовуються такі трудові показники: |
| 44 | Що є об’єктом соціального партнерства? |
| 45 | Заробіток працівника, що розраховується як добуток кількості одиниць виробленої продукції та розцінки за одиницю продукції: |
| 46 | Заробіток працівника, що розраховується як добуток кількості відпрацьованого часу та тарифної ставки: |
| 47 | У звітному році обсяги реалізованої продукції (послуг) 1650 тис. грн., середньооблікова чисельність працівників – 150 осіб. Виробіток на одного працівника складає: |
| 48 | Комплексна державна система безперервного спостереження за фактичним станом справ у соціально-трудовій сфері – це: |
| 49 | Аудит у сфері праці – це: |
| 50 | Форма господарських взаємовідносин, за якої роботодавець передає частину обов’язків з управління персоналом спеціалізованій організації – це: |
| 51 | В управлінні персоналом організація розглядається як: |
| 52 | До цілей управління персоналом традиційно відносять: |
| 53 | Цілеспрямований вплив на людську складову організації, що орієнтований на приведення у відповідність можливостей персоналу і цілей, стратегій, умов розвитку організації – це:  |
| 54 | Персонал організації як об’єкт управління є: |
| 55 | Персонал організації як об’єкт управління поділяють на: |
| 56 | Методи управління персоналом, як правило, об’єднують у такі групи: |
| 67 | Яка група методів управління персоналом передбачає використання планів і графіків роботи, норм і нормативів, кошторису витрат? |
| 58 | Яка група методів управління базується на врахуванні та використанні соціальних потреб та інтересів індивідів і колективів? |
| 59 | Яка група методів управління персоналом орієнтуються на такі мотиви поведінки, як усвідомлена необхідність трудової дисципліни, почуття обов'язку? |
| 60 | Основними засобами якого методу управління є організаційно-розпорядчі документи: накази, розпорядження, інструкції, положення, стандарти, правила? |
| 61 | Яка група методів управління персоналом містить використання таких процедур, як планування, облік, контроль, економічний аналіз, оцінювання персоналу по заслугах, стимулювання? |
| 62 | В арсеналі якої групи методів управління персоналом є такі дійові засоби, як навчання і виховання, моральне заохочення, соціальне страхування, соціальний захист персоналу? |
| 63 | Праця – це: |
| 64 | Сукупність найнятих працівників різних професійно-кваліфікаційних груп, зайнятих відповідно до штатного розкладу, а також працюючі власники бізнесу, які одержують на підприємстві заробітну плату |
| 65 | Структура персоналу не може бути |
| 66 | Управлінський персонал |
| 67 | У Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників міститься: |
| 68 | У Національному класифікаторі України „Класифікатор професій” ДК 003:2010 містяться: |
| 69 | Облікова чисельність персоналу – це кількість персоналу: |
| 70 | Планова чисельність персоналу – це кількість персоналу: |
| 71 | Технічні навички і вміння виконувати певні функціональні завдання |
| 72 | Виробничий персонал поділяється на  |
| 73 | До службовців відносяться працівники, що |
| 74 | До спеціалістів відносяться |
| 75 | Кадрове забезпечення управління персоналом представлене: |
| 76 | До обов’язків працівників служби персоналу як суб’єкту кадрового забезпечення управління персоналом не входить: |
| 77 | Структурний підрозділ загальної системи управління, на який покладаються обов’язки реалізації кадрової політики підприємства: |
| 78 | Кадрове діловодство – це діяльність, яка передбачає: |
| 79 | Угода між працівником і власником організації, згідно якої працівник зобов’язується виконувати роботу за певною спеціальністю, кваліфікацією, а власник підприємства – виплачувати працівникові заробітну плату та забезпечувати необхідні умови праці – це: |
| 80 | Основний документ про трудову діяльність працівника, що призначається для встановлення загального, безперервного та спеціального стажу – це: |
| 81 | Служба персоналу – це  |
| 82 | Під стратегією управління персоналом організації розуміють систему теоретичних поглядів, ідей, принципів, які визначають: |
| 83 | Політика управління персоналом в загальному розумінні являє собою: |
| 84 | Патерналістична модель управління персоналом характеризується: |
| 85 | Планування персоналу як одна із важливих функцій управління персоналом полягає в: |
| 86 | При здійсненні кадрового планування організація переслідує цілі: |
| 87 | Яка основна мета кадрової політики організації: |
| 88 | Система комплексних рішень і заходів щодо реалізації цілей підприємства і кожного працівника, яка дозволяє: забезпечити підприємство персоналом відповідно до кількості і вимог робочих місць; підібрати таких людей, які могли б вирішувати поставлені завдання як у поточному, так і в майбутньому періодах; забезпечити високий рівень кваліфікації працівників – це: |
| 89 | Основними видами планування роботи з персоналом є: |
| 90 | Кваліфікаційні вимоги до працівника визначаються: |
| 91 | До внутрішніх джерел залучення кандидатів на посаду не належать: |
| 92 | Переведення на іншу роботу в організації – це: |
| 93 | Рекрутери кадрових агентств, агенти-розповсюджувачи належать до: |
| 94 | Усі джерела набору кадрів у організації поділяються на:  |
| 95 | Знайдіть найбільш повне визначення терміну. Трудова адаптація працівників – це: |
| 96 | Потреба підприємства в персоналі поділяється на: |
| 97 | За допомогою яких методів проводиться оцінка кандидатів на посаду під час первинного відбору: |
| 98 | До переваг внутрішніх джерел наймання персоналу не належать: |
| 99 | Професійна орієнтація включає: |
| 100 | До суб’єктів кадрової політики організації не відносять: |
| 101 | Системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення структури персоналу – це: |
| 102 | До складових розвитку персоналу організації не відноситься |
| 103 | Цілеспрямований процес формування у працівників організації професійних теоретичних знань, умінь та практичних навичок за допомогою спеціальних форм і методів - це: |
| 104 | Професійно-технічне навчання, що дає змогу розширювати й поглиблювати здобуті знання, уміння й навички на рівні вимог виробництва чи сфери послуг - це: |
| 105 | Вертикальний тип кар’єри передбачає: |
| 106 | Трудова кар’єра працівника може бути стабільною або динамічною. Динамічна трудова кар’єра пов’язана з: |
| 107 | Трудова кар’єра працівника може бути горизонтальною, вертикальною та змішаною. Вертикальна трудова кар’єра: |
| 108 | Трудова кар’єра працівника може бути висхідною, спадною та зигзагоподібною. Висхідна трудова кар’єра: |
| 109 | Під рухом персоналу в межах або за межі підприємства варто розуміти: |
| 110 | У цілому рух персоналу викликають такі фактори, які виникають на самому підприємстві, особисті та зовнішні стосовно підприємства фактори. Виберіть показник, який не характеризує особисті фактори руху персоналу: |
| 111 | До основних процесів руху кадрів не належить: |
| 112 | Уведення в посаду як елемент руху та розстановки персоналу представляє: |
| 113 | Адаптація як елемент руху персоналу представляє: |
| 114 | У процесі регулювання трудової діяльності персоналу використовуються такі методи впливу керівників на трудову поведінку підлеглих: |
| 115 | Методи управління персоналом, які ґрунтуються на врахуванні та використанні соціальних потреб і інтересів індивідів, колективів, спираються на поведінкову психологію людей у сфері спільної праці, відносяться до групи: |
| 116 | Методи управління персоналом, які засновані на врахуванні й використанні економічних індивідуальних, групових, колективних інтересів відносяться до групи: |
| 117 | Процес чіткого визначення та документального закріплення переліку обов’язкових для виконання працівником функцій і завдань, а також прав та відповідальності – це: |
| 118 | Норма тривалості робочого часу - це: |
| 119 | Згідно з Кодексом законів про працю допускається законодавче й договірне встановлення меншої тривалості робочого часу. Скорочений робочий час – це скорочена тривалість робочого часу, яка: |
| 120 | Згідно з Кодексом законів про працю допускається законодавче й договірне встановлення меншої тривалості робочого часу. Неповний робочий час – це скорочена тривалість робочого часу, яка: |
| 121 | Правила внутрішнього трудового розпорядку не визначають: |
| 122 | На підприємствах крім чинного жорсткого графіка роботи застосовують гнучкі режими праці. Сутність гнучкого робочого часу полягає в наступному: |
| 123 | Умови праці на підприємстві формуються під впливом факторів, які умовно поділяються на три групи. Вкажіть зайву групу: |
| 124 | Санітарно-гігієнічні елементи умов праці характеризують: |
| 125 | Психофізіологічні елементи умов праці обумовлені: |
| 126 | Соціально-психологічні елементи умов праці характеризують: |
| 127 | Оцінювання персоналу відповідає об’єктивним потребам як роботодавців, так і працівників. До основних об’єктивних потреб підприємств в оцінюванні персоналу не відноситься потреба в одержанні інформації для: |
| 128 | До функцій оцінки персоналу організації не відноситься: |
| 129 | Процедура, за допомогою якої виявляється ступінь відповідності якостей працівника, його трудової поведінки, результатів діяльності певним вимогам є: |
| 130 | Процедура оцінювання персоналу містить, як правило, три етапи. Визначить зайвий: |
| 131 | Спеціальна періодична комплексна оцінка сильних та слабких сторін діяльності працівника, перевірка ступеню їх відповідності вимогам займаної посади є: |
| 132 | Сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації - це: |
| 133 | Процес зовнішнього впливу на людину з метою спонукання її до конкретних дій - це: |
| 134 | Під матеріальною мотивацією слід розуміти: |
| 135 | До методів нематеріальної мотивації трудової діяльності не відноситься: |
| 136 | Атестаційна комісія в процесі оцінювання приймає рішення про: |
| 137 | Оцінка ділових якостей працівника здійснюється: |
| 138 | Атестація працівників проводиться не частіше ніж: |
| 139 | Основними критеріями оцінки персоналу є: |
| 140 | Рішення атестаційної комісії: |
| 141 | Основною спонукальною силою людини є: |
| 142 | Під економічною (непрямою), або матеріальною (негрошовою) мотивацією слід розуміти: |
| 143 | Різноманітні за характером, зовнішні по відношенню до конкретної людини впливи, що спонукають її до потрібного підприємству способу поведінки: |
| 144 | Стимули діють: |
| 145 | Позитивні стимули: |
| 146 | Демотиваторами у сфері виробничого середовища є: |
| 147 | Усвідомлене людиною внутрішнє спонукання до діяльності, спрямоване на реалізацію потреби |
| 148 | Поведінка окремого працівника в організації переважно визначається: |
| 149 | Держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом: |
| 150 | Згідно Закону України «Про оплату праці», заробітна плата складається з: |
| 151 | Система колективних відносин між найманими працівниками, роботодавцями, виконавчою владою, яка забезпечує реалізацію їх соціально-економічних прав та інтересів на основі пошуку компромісів – це: |
| 152 | Колективний договір не виконує функцію: |
| 153 | До складників ефективності управління персоналом не відноситься: |
| 154 | До зовнішньої соціальної відповідальності експерти незараховують: |
| 155 | Соціальна відповідальність працівника виражається в:  |
| 156 | Під ефективністю управління персоналом слід розуміти: |
| 157 | Система цінностей, переконань, вірувань, уявлень, очікувань, символів, а також ділових принципів, норм поведінки, традицій, які склались в організації за час діяльності та які визнаються більшістю співробітників – це  |
| 158 | Здатність забезпечувати потрійний ефект у вигляді економічної вигоди для підприємства, удосконалення організації виробництва і праці та соціальної вигоди для працівників – це: |
| 159 | Організаційна ефективність управління персоналом:  |
| 160 | Інформація про проведення атестації доводиться до відома працівників: |