

## 051 «Економіка». Освітня програма: «Управління персоналом та економіка праці»

Об'єктивно властива людині сфера діяльності по перетворенню нею природних, матеріальних та інтелектуальних ресурсів в необхідний для особистого або суспільного споживання продуктів (виріб, послугу) – це:

1. Відпочинок
2. Фрустрація
3. Пізнавальна діяльність
4. Праця
5. Мотивація

Набуття студентами необхідних професійних вмінь і спеціальних навичок у сфері праці і соціально-трудова відносин в аспекті найбільш повного та ефективного використання ресурсу робочої сили та гармонізації соціально-трудова відносин – це:

1. Основне завдання дисципліни «Економіка праці й соціально-трудова відносини»
2. Об'єкт вивчення дисципліни «Економіка праці й соціально-трудова відносини»
3. Предмет вивчення дисципліни «Економіка праці й соціально-трудова відносини»
4. Основне завдання дисципліни «Економіка підприємства»
5. Предмет вивчення дисципліни «Мотивування персоналу»

Назвіть аспект праці, який розглядає людину комплексно з її здібностями до праці як невід'ємний елемент продуктивних сил суспільства і відображає її ставлення до предметів і сил природи :

1. Науково-дослідний
2. Матеріально-речовинний
3. Потенційний
4. Ризиковий
5. Корпоративний

Назвіть методи дослідження, які відносяться до загальнонаукових:

1. Кібернетика, експеримент, синтез
2. Лояльність, аналіз, інструктаж
3. Марксизм, моделювання, аналогія
4. Індукція, дедукція, аналогія
5. Лізинг, коучінг, учнівство

Метод наукового дослідження, при якому відбувається розумове відокремлення від низки несуттєвих властивостей, зв'язків, відносин предметів і виділення окремих ознак об'єкта для дослідження - це:

1. Лізинг
2. Абстрагування
3. Кліринг
4. Аутстафінг
5. Аналітика

Визначте індивідуальний рівень соціально-трудова відносин:

1. Об'єднання працівника – роботодавця
2. Об'єднання працівників – об'єднання роботодавців
3. Працівник – роботодавець
4. Роботодавець – органи центральної влади
5. Об'єднання роботодавців - Міжнародна організація праці

Визначте вид соціального страхування, за якого забезпечується захист від бідності при настанні старості, гарантується певний рівень доходу після завершення трудової діяльності:

1. Страхування на випадок безробіття
2. Страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності
3. Пенсійне страхування
4. Соціальна допомога непрацездатного населення
5. Страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання

Визначте аспект праці, який полягає у внутрішніх особливостях складових, зв'язків і змін елементів, що становлять саму сферу праці:

1. Реалістичний
2. Оптимістичний
3. Фактичний
4. Внутрішній
5. Організаційний

Назвіть аспект розгляду праці з позиції вивчення економічної зайнятості населення, функціонування ринку праці, виробничої діяльності, організації та нормування праці, оплати, стимулювання, планування, аналізу і обліку витрат праці:

1. Економічний
2. Техніко-технологічний
3. Психофізіологічний
4. Правовий
5. Соціальний

Назвіть аспект розгляду праці з позиції законодавчого регулювання системи соціально-трудова відносин:

1. Психофізіологічний
2. Лояльний
3. Економічний
4. Техніко-технологічний
5. Правовий

Функціональні особливості конкретного виду трудової діяльності, обумовлені предметом праці, засобами праці, формою організації праці та виробничого процесу – це:

1. Технологічна інструкція
2. Юридичний договір
3. Зміст праці
4. Режим сезонного відпочинку
5. Моральний етикет

Визначте функцію праці у виробничому процесі, яка полягає у виконанні засобами праці відповідних завдань, приведення їх в дію різними способами залежно від рівня розвитку продуктивних сил і безпосереднього впливу на предмети праці:

1. Усвідомлена
2. Прогностична
3. Логічна
4. Керівна
5. Виконавська

Назвіть основні елементи, що характеризують зміст праці:

1. Стратегія, тактика, план
2. Концентрація, спеціалізація, плановість
3. Класичний рекрутинг, скринінгові технології, відсівання
4. Продуктивна сила, інтенсивність праці, якість праці
5. Професійний підбір, профконсультація, профпропаганда

Ступінь напруженості праці в процесі виробництва – це:

1. Ставлення до праці
2. Інтенсивність праці
3. Компетентність праці
4. Темпінг праці
5. Лізинг праці

Ступінь сукупного впливу всіх елементів умов праці на функціональний стан людини – його працездатність, стан здоров'я і відтворення робочої сили – це:

1. Компетентність праці
2. Лізинг праці
3. Важкість праці
4. Концентрація праці
5. Стратегія праці

Комплекс відносин між найманими працівниками та роботодавцями за участю держави, націлений на забезпечення високого рівня і якості життя особи, колективу та суспільства в цілому – це:

1. Економічні відносини
2. Соціально-трудова відносина
3. Юридичні відносини
4. Лізингові відносини
5. Психологічні відносини

Фізична особа, яка працює за трудовим договором на підприємстві, в установі чи організації, або у фізичних осіб, які використовують найману працю – це:

1. Найманий працівник
2. Роботодавець
3. Держава
4. Лізингодавець
5. Лізингоодержувач

Назвіть рівень соціально-трудова відносин, на якому окрім держави, яку представляє уряд, на макрорівні діють різні об'єднання найманих працівників та об'єднання роботодавців:

1. Світовий
2. Ультраекономічний
3. Мікроекономічний
4. Макроекономічний
5. Індивідуальний

Мезоекономічний рівень соціально-трудова відносин – це рівень:

1. Підприємства
2. Національний
3. Глобальний
4. Окремих адміністративних територій і галузі
5. Міжнародний

Річний рівень продуктивності праці визначають:

1. Відношення виробленої за рік продукції до фонду оплати праці
2. Відношення виробленої за рік продукції до середньорічної чисельності працівників
3. Відношення виробленої за рік продукції до числа днів у році
4. Відношення виробленої за рік продукції до суми прибутку підприємства
5. Добутком виробленої за рік продукції та числа умовних працівників

Заробітна плата – це:

1. Винагорода, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу
2. Прожитковий мінімум
3. Вартісна величина межі малозабезпеченості
4. Профспілкова винагорода
5. Державна допомога

Мінімальна заробітна плата – це:

1. Витрати підприємства на виготовлення продукції
2. Собівартість виготовленої продукції
3. Встановлений державою розмір заробітної плати, нижче якого не може проводитися оплата праці працівника
4. Валовий дохід підприємства
5. Валовий прибуток підприємства

Комплекс організаційно-правових та економічних заходів, спрямованих на забезпечення життя, здоров'я та добробуту населення – це:

1. Виробнича адаптація
2. Економічна інтеграція
3. Соціальний захист
4. Соціально-психологічна діагностика
5. Психофізіологічна інтеграція

Відрядна форма оплати праці – це:

1. Форма оплати праці, яка встановлюється за кількістю виготовленої продукції
2. Форма оплати праці за відпрацьованим часом
3. Форма оплати праці за невідпрацьованим часом
4. Оплата праці за відпрацьований наднормовий час
5. Оплата праці за відпрацьований час в шкідливих умовах

Правовий акт, що укладається на підприємстві на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання соціально-економічних відносин та узгодження інтересів працівників і власників або уповноважених ними органів – це:

1. Колективний договір
2. Закон України «Про колективні договори і угоди»
3. Генеральна декларація
4. Угода власників
5. Майнове узгодження

Угода між працівником і власником підприємства, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник підприємства, зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи – це:

1. Генеральна декларація
2. Трудовий договір
3. Угода власників
4. Закон України «Про колективні договори і угоди»
5. Майнове узгодження

Система взаємозв'язків між представниками найманих працівників, роботодавцями та їх об'єднаннями, державою та органами місцевого самоврядування, що виражається у взаємних консультаціях, переговорах і примирних процедурах на взаємоузгоджених принципах з метою дотримання прав та інтересів працівників, роботодавців і держави – це:

1. Двопартизм
2. Виробничі відносини
3. Соціальне партнерство
4. Трудовий менталітет
5. Трудова адаптація

Економічна теорія традиційно виокремлює три чинники виробництва, а саме: капітал, земля та

1. Мінерали
2. Праця
3. Вода
4. Повітря
5. Державний вплив

Абревіатура МОП розшифровується як:

1. Міжнародна організація праці
2. Міжнародна організація підприємців
3. Міжнародна одиниця праці
4. Міжнародний орган працевлаштування
5. Міжнародне об'єднання працівників

Трудовий потенціал кількох країн, задіяних для вирішення спільних завдань соціально-економічного, екологічного, інноваційного розвитку – це:

1. Трудовий потенціал працівника
2. Трудовий потенціал домогосподарств
3. Трудовий потенціал підприємства, організації
4. Трудовий потенціал регіону
5. Міжнаціональний трудовий потенціал

Почасова форма оплати праці – це:

1. Форма оплати за розцінками на продукцію
2. Форма оплати праці, яка встановлюється за відпрацьований час
3. Акордна оплата праці
4. Преміальні виплати працівникам
5. Заохочувальні та компенсаційні виплати

Рік створення Міжнародної організації праці:

1. 2009 р.
2. 2015 р.
3. 2013 р.
4. 1803 р.
5. 1919 р.

Україна стала членом МОП у:

1. 1002 р.
2. 2001 р.
3. 1954 р.
4. 2015 р.
5. 1122 р.

Розцінка – це:

1. Фонд оплати праці працівників
2. Величина оплати за одиницю виробленої продукції
3. Величина заробітку робітника за день
4. Встановлений оклад
5. Тарифна сітка

Вкажіть групи поділу персоналу:

1. Основний та оборотний персонал
2. Постійний та змінний персонал
3. Промислово-виробничий та непромисловий персонал
4. Умовно-постійний та змінний персонал
5. Основний та неосновний персонал

Працівники, безпосередньо зайняті виробництвом продукції (наданням послуг), ремонтом, переміщенням вантажів, наглядом за роботою промислових агрегатів, налагодженням та обслуговуванням устаткування, - це:

1. Керівники
2. Фахівці
3. Робітники
4. Професіонали
5. Службовці

Назвіть систему відрядної форми оплати праці, якої не існує:

1. Пряма відрядна
2. Відрядно-преміальна
3. Відрядно-прогресивна
4. За посадовим окладом
5. Непряма відрядна

Міра втілення в людині якісних характеристик, котрі здатні давати дохід – це:

1. Валідність праці
2. Соціальна сила
3. Психологічний фактор
4. Людський потенціал
5. Виробничий фактор

Визначте, характеристикою якої складової людського потенціалу є відображення структури економічної активності та зайнятості населення, його кваліфікаційно-професійного складу, характеру і умов праці, рівня добробуту населення, ступеня затребуваності та використання інтелектуальних ресурсів:

1. Фактичний ресурсний потенціал
2. Соціально-економічний потенціал
3. Діяльний потенціал
4. Фізюактивний потенціал
5. Психологічний потенціал

Міра втілення в людині якісних характеристик (природних здібностей, таланту, рівня освіти, кваліфікації, професійного досвіду, стану здоров'я, духовних цінностей) , котрі долучаються або можуть бути залучені до процесу виробництва матеріальних та духовних благ з метою задоволення існуючих і формування нових потреб і цінностей людини – це:

1. Суспільний капітал
2. Робоча сила
3. Трудовий потенціал
4. Людський професіоналізм
5. Трудова компетентність

Визначте компонентною структурою якого трудового потенціалу виступає “мікрорівень”:

1. Працівника
2. Організації
3. Домогосподарства
4. Регіону
5. Країни

Сукупність загальної спеціальної професійної освіти, потрібних знань, умінь, професійних навичок та виробничого досвіду для виконання в даних організаційно-технічних умовах певних видів робіт різної складності – це:

1. Науково-дослідні знання
2. Якість робочої сили
3. Виробничий досвід
4. Кваліфікація
5. Психологічні характеристики

Сукупність різних якостей (духовних і фізичних) працівника, які дозволяють йому брати участь в суспільно корисній діяльності, досягати в заданих умовах визначених результатів його діяльності та особистого розвитку – це:

1. Трудовий потенціал домогосподарства
2. Трудовий потенціал підприємства
3. Трудовий потенціал регіону
4. Особистісний трудовий потенціал
5. Міжнародний трудовий потенціал

Визначте до якої компоненти трудового потенціалу відносяться загальноосвітні та спеціальні знання, навички, вміння, трудовий досвід, які дають можливість працівнику займатися конкретним видом трудової діяльності:

1. Екологічна
2. Психологічна
3. Професійно-кваліфікаційна
4. Національна
5. Раціональна

Зайнятість конкретної особи протягом неповного робочого часу або з неповною оплатою – це:

1. Повна зайнятість
2. Неповна зайнятість
3. Прихована зайнятість
4. Локальна зайнятість
5. Незаконна зайнятість

Сукупність людей, що постійно проживають на певній території, незалежно від того чи перебувають вони в даний момент на цій території – це:

1. Населення країни
2. Постійне населення
3. Наявне населення
4. Територіальне населення
5. Юридичне населення

Сукупність людей, які перебувають на певній території, незалежно від тривалості перебування – це:

1. Постійне населення
2. Наявне населення
3. Юридичне населення
4. Тимчасове населення
5. Міжнародне населення

Сукупність осіб, переважно працездатного віку, які здатні за своїми психологічними здібностями брати участь у трудовій діяльності – це:

1. Працездатне населення
2. Непрацездатне населення
3. Пенсіонери
4. Особи віком до 16 років
5. Неактивне населення

Визначте вікові рамки людей, які за концепцією робочої сили відносяться до економічно активного населення:

1. 14-40 років
2. 20-90 років
3. 18-80 років
4. 11-35 років
5. 15-70 років

Сукупність інтелектуальних здібностей, освіти, умінь, навичок, моральних якостей, кваліфікаційної підготовки індивідів, які використовуються в трудовій діяльності – це:

1. Біологічний людський капітал
2. Професійний людський капітал
3. Інтелектуальний людський капітал
4. Кваліфікаційний людський капітал
5. Культурний людський капітал

Переміщення працездатного населення з одного регіону в інший, а також з однієї країни в іншу в пошуках роботи, вищої заробітної плати і кращого життя – це:

1. Відтік психологічного потенціалу
2. Міграція робочої сили
3. Притік фізичної праці
4. Облік робочої сили
5. План регіонального розвитку

Сукупність якісних і вартісних характеристик специфічного товару «робоча сила», що забезпечують задоволення конкретних потреб роботодавців, у тому числі державних підприємств, у працівниках певної кваліфікації (професії) - це:

1. Платоспроможність регіону країни
2. Рівень життя населення
3. Якість життя населення
4. Конкурентоспроможність робочої сили
5. Продуктивність праці

Визначте складовою якої якості робочої сили працівника є дотримання особою певних норм та правил поведінки, прийнятих у суспільстві:

1. Економічність
2. Мотивованість
3. Моральність
4. Інноваційність
5. Мобільність

Процес поглиблення теоретичних знань, удосконалення вмінь і практичних навичок у межах професій та спеціальностей або розширення кваліфікаційного профілю працівників через набуття інших суміжних професій – це:

1. Професійна адаптація
2. Локальний відбір
3. Виробнича орієнтація
4. Підвищення кваліфікації
5. Річна атестація

Назвіть форми підготовки робітників безпосередньо на підприємстві:

1. Номінальна та реальна
2. Психологічна та соціальна
3. Лоаяльна та нормативна
4. Розрядна та суміжна
5. Індивідуальна виробнича та курсова

Надання допомоги людині, яка опинилася в ситуації професійного самовизначення, у прийнятті усвідомленого обґрунтованого рішення про вибір найбільш адекватної для неї сфери професійної діяльності, конкретної професії – це:

1. Матеріальна підтримка
2. Виробнича атестація
3. Бюрократична адаптація
4. Професійна консультація
5. Соціальна індивідуалізація

Соціально-економічна категорія, яка характеризує відносини людей, що проявляються в процесі наймання, оцінювання, звільнення працівників – це:

1. Ринок товарів широкого вжитку
2. Ринок праці
3. Ринок виробничого споживання
4. Ринок надання послуг
5. Ринок невиробничого споживання

Визначте тип кон'юнктури ринку праці, за якого існує велика кількість безробітних на ринку праці:

1. Працедефіцитна
2. Рівноважна
3. Рекреаційна
4. Адаптивна
5. Праценадлишкова

Виплати посадових окладів працівникам підприємства належать до:

1. Фонду основної заробітної плати
2. Фонду преміальних виплат
3. Фонду заохочувальних та компенсаційних виплат
4. Виплат, що не належать до складу коштів, які спрямовуються на споживання
5. Фонду спеціальних виплат

Назвіть частини ринку праці згідно із теорією «двоїстості ринку праці»:

1. Гідроаналітичний і тактичний
2. Реальний і нереальний
3. Первинний і вторинний
4. Операційний і трудовий
5. Лоаяльний і економічний

Здатність ринку праці швидко адаптуватись до змін у співвідношенні попиту і пропозиції робочої сили - це:

1. Інфраструктурність ринку праці
2. Гнучкість ринку праці
3. Праценадлишковість ринку праці
4. Працедефіцитність ринку праці
5. Трипартитизм ринку праці

Визначте форму зайнятості, до якої відносять спеціальні види - зайнятість з неповним робочим днем, неповним робочим тижнем, на умовах надомництва, за сумісництвом, з умовами гнучкого робочого часу:

1. Спеціальна
2. Основна
3. Активна
4. Пасивна
5. Відрегульована

Визначте вид безробіття, яке зумовлене загальною економічною кризою, циклічними змінами в економіці, зниженням сукупного попиту на товари і послуги, а отже, й спадом виробництва:

1. Строкове безробіття
2. Циклічне безробіття
3. Первинне безробіття
4. Класичне безробіття
5. Соціальне безробіття

Визначте вид безробіття, яке є класичним наслідком високої ставки заробітної плати щодо тієї, яка б врівноважувала попит і пропозицію робочої сили:

1. Класичне
2. Первинне
3. Циклічне
4. Номінальне
5. Домінантне

Особи з дуже високою професійною підготовкою, безпосередньо зайняті управлінням виробничими процесами та підлеглими працівниками, трудовими колективами - це:

1. Керівники
2. Робітники
3. Професіонали
4. Фахівці
5. Службовці

Виробіток одного працівника за рік визначають:

1. Відношення виробленої продукції до вартості основних засобів
2. Відношення виробленої за рік продукції до середньорічної чисельності працівників
3. Відношення виробленої продукції до числа днів у році
4. Відношення виробленої продукції до затрат часу
5. Відношення виробленої продукції до середньорічної вартості обігових коштів

Працівники, що здійснюють підготовку й оформлення документів, виконують адміністративно-господарську, фінансову, статистичну, обліково-бухгалтерську, інші функції обслуговування, - це:

1. Керівники
2. Робітники
3. Професіонали
4. Службовці
5. Фахівці

Співвідношення працівників за категоріями характеризує:

1. Структуру персоналу підприємства
2. Склад основних фондів підприємства
3. Вартість обігових коштів підприємства
4. Склад оборотних фондів підприємства
5. Вартість виробничих фондів підприємства

Види доходів населення залежно від статусу джерел формування:

1. Електронні і грошові
2. Трудові і нетрудові
3. Дистанційні і фактичні
4. Юридичні і приватні
5. Законні і комерційні

Продуктивність праці не може бути:

1. Річною
2. Денною
3. Сезонною
4. Годинною
5. Місячною

Визначте вид потреб, які склалися на основі досягнутого дійсного рівня виробництва і є суспільно нормальними для даного періоду:

1. Дійсні потреби
2. Абсолютні потреби
3. Максимальні потреби
4. Приватні потреби
5. Виробничі потреби

Вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження її здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості – це:

1. Пржитковий максимум
2. Невстановлений рівень життя населення
3. Глобальний рівень життя населення
4. Пржитковий оптимум
5. Пржитковий мінімум

Визначте принцип організації праці, який передбачає забезпечення постійної відповідності форм організації живої праці рівню розвитку техніки й технології, ритмічності організації трудової діяльності, що застосовується працівниками в межах підприємства:

1. Адекватності
2. Тактичності
3. Безперервності та ритмічності
4. Прпорційності
5. Доцільності

Визначте принцип організації праці, який передбачає досягнення узгодженості, пропорційності у праці окремих груп працівників, які формують єдиний виробничий колектив:

1. Адекватності
2. Тактичності
3. Безперервності та ритмічності
4. Прпорційності
5. Доцільності

Процес економічно й соціально обґрунтованого поєднання в оптимальних пропорціях робочої сили, знарядь і предметів праці та створення умов для їх ефективного використання і досягнення мети виробництва - це:

1. Управління персоналом
2. Суспільний поділ праці
3. Об'єктивне планування робочих місць
4. Організація праці
5. Регіональний поділ ринку праці

Назвіть вид поділу праці, який передбачає відокремлення окремих часткових одиничних трудових процесів, що здійснюються з метою скорочення виробничого циклу за рахунок одночасного виконання різних робіт:

1. Державний
2. Одиничний
3. Загальний
4. Суспільний
5. Ринковий

Назвіть вид поділу праці, який здійснюється на основі виокремлення функціональних виробничих функцій з метою професійної спеціалізації працівників:

1. Державний
2. Одиничний
3. Загальний
4. Функціональний
5. Ринковий

Кількість одиниць устаткування, виробничих площ тощо, обслуговуваних одним чи групою робітників, - це:

1. Норма чисельності
2. Норма часу
3. Норма часу підлеглості
4. Норма обслуговування
5. Норма керованості

Визначте категорію умов праці, які характеризуються такими рівнями факторів виробничого середовища, які не перевищують встановлених гігієнічних нормативів, а можливі зміни функціонального стану організму відновлюються за час регламентованого відпочинку та не чинять несприятливого впливу на стан здоров'я працівників:

1. Шкідливі
2. Ефективні
3. Небезпечні
4. Допустимі
5. Екстремальні

Назвіть ситуацію на ринку праці, за якої пропозиція праці перевищує попит на працю:

1. Дефіцит праці
2. Рівновага ринку праці
3. Безробіття
4. Домінант праці
5. Нестача праці

Визначте показник, який є оберненим показнику виробітку:

1. Прибуток
2. Трудомісткість
3. Ефективність праці
4. Чисельність працівників
5. Матеріаломісткість праці

Витрати часу на роботи, не передбачені регламентом технологічного та трудового процесів внаслідок непередбачених відхилень від нормального виробничого процесу на даному робочому місці – це:

1. Час ефективної роботи обладнання
2. Час регламентованих перерв у роботі
3. Час продуктивної роботи
4. Час непродуктивної роботи
5. Час пасивного нагляду за роботою устаткування

Регламентована кількість робітників, службовців, допоміжного персоналу, яка потрібна для якісного виконання певного обсягу робіт або обслуговування даного робочого місця – це:

1. Нормативи заробітку
2. Нормативи чисельності
3. Нормативи виробітку
4. Нормативи часу
5. Нормативи підлеглості

Кількість одиниць продукції в натуральних вимірниках, яку повинен виробити працівник за одиницю робочого часу (годину, зміну, місяць) за певних організаційно-технічних умов – це:

1. Норма заробітку
2. Норма чисельності персоналу
3. Норма виробітку
4. Норма часу
5. Норма підлеглості

Елемент тарифної сітки, який визначає годинний (денний або місячний) розмір оплати праці працівника в залежності від складності виконуваних робіт або його кваліфікації – це:

1. Тарифна ставка
2. Норма часу
3. Норма виробітку
4. Тарифний розряд
5. Заробітна плата

Назвіть систему оплати праці, за якої заробітна плата робітникам нараховується за обсяг виконаної роботи чи виробленої продукції в межах планової норми виробітку за основними відрядними розцінками, а за обсяг роботи, виконаної понад планову норму – за підвищеними відрядними розцінками:

1. Акордна
2. Пряма відрядна
3. Непряма відрядна
4. Відрядно-прогресивна
5. Відрядно-акордна

Назвіть функцію заробітної плати, яка регулює співвідношення між попитом і пропозицією на ринку праці, формування персоналу підприємств, рівень його зайнятості, а також диференціацію заробітної плати:

1. Амортизаційна
2. Оцінювальна
3. Мотиваційна
4. Регулювальна
5. Відрядна

Назвіть фонд робочого часу, який визначається як кількість днів у плановому періоді за винятком вихідних і святкових днів:

1. Годинний
2. Денний
3. Номінальний
4. Раціональний
5. Добовий

Назвіть вид безробіття, яке породжується інституційними правовими нормами, що впливають на попит і пропозицію праці:

1. Фрикційне
2. Структурне
3. Сезонне
4. Циклічне
5. Інституціональне

Назвіть вид безробіття, яке постійно змінюється за своїми масштабами, тривалістю і складом, що пов'язано з циклом кон'юнктури на ринку країни:

1. Фрикційне
2. Структурне
3. Сезонне
4. Циклічне
5. Інституціональне

Назвіть вид безробіття, що пов'язане зі структурними зрушеннями в економіці:

1. Фрикційне
2. Структурне
3. Сезонне
4. Циклічне
5. Інституціональне

Назвіть вид трудового договору, який укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на визначений строк з урахуванням характеру наступної роботи:

1. Строковий
2. Безстроковий
3. Позастроковий
4. Первинний
5. Вторинний

Грошова допомога і допомога в натуральній формі, що сплачується людям, які перебувають у нужді, як на основі перевірки їхнього доходу та засобів існування, так і за певними критеріями, без перевірки доходів – це:

1. Соціальна адаптація
2. Соціальні технології
3. Соціальна допомога
4. Юридична допомога
5. Медична допомога

Працівники, прийняті на роботу і введені в штат підприємства без обмеження терміну – це:

1. Постійні працівники
2. Сезонні працівники
3. Тимчасові працівники
4. Працівники обмежених робіт
5. Працівники обмеженого терміну роботи

Відношення вибулих з підприємства працівників з неповажних причин (з ініціативи працівника, через прогули, порушення трудової дисципліни тощо) до середньоспискової чисельності, - це:

1. Коефіцієнт обороту персоналу за прийомом
2. Коефіцієнт обороту персоналу за вибуттям
3. Коефіцієнт плинності персоналу
4. Коефіцієнт загального обігу персоналу
5. Коефіцієнт обов'язкового обігу персоналу

Прийняття нового робітника до змісту та вимог праці, соціальної сфери – це:

1. Оновлення персоналу
2. Адаптація персоналу
3. Мотивація персоналу
4. Стимулювання персоналу
5. Оцінювання персоналу

Метод виміру виробітку, що передбачає використання обсягу виробленої продукції у натуральних вимірниках, - це:

1. Вартісний метод
2. Натуральний метод
3. Трудовий метод
4. Умовно-натуральний метод
5. Виробничий метод

Метод виміру виробітку, що передбачає використання обсягу виробленої продукції у грошових вимірниках, - це:

1. Вартісний метод
2. Натуральний метод
3. Трудовий метод
4. Умовно-натуральний метод
5. Виробничий метод

Оптимальна кількість працівників, якими може управляти один керівник - це:

1. Норма лояльності персоналу
2. Норми підлеглості
3. Норма співвідношення працівників
4. Нормоване завдання
5. Норма прибутку

Процес прямого впливу працівників через технічні засоби на предмет праці з метою виготовлення продукції, що супроводжується витратами фізичної і нервової енергії – це:

1. Трудовий процес
2. Операційний рух
3. Соціально-психологічна дія
4. Раціональна операція
5. Мікроелемент

Доцільна діяльність людини, спрямована на створення матеріальних та духовних цінностей, – це:

1. Добробут
2. Відпочинок
3. Контроль
4. Праця
5. Мотивація

Розмір оплати праці, який визначається тарифними ставками, відрядними розцінками, посадовими окладами, – це:

1. Матеріальне заохочення за досягнення підприємством високих кінцевих результатів роботи
2. Основна заробітна плата працівника
3. Надбавки до заробітної плати працівника
4. Доплати до заробітної плати працівника
5. Преміальні виплати працівнику

Сума грошових коштів (грошових одиниць), яку отримують працівники за виконання визначеного обсягу робіт відповідно до кількості та якості витраченої ними праці, а також підсумкових результатів праці, – це:

1. Номінальна заробітна плата
2. Преміальні виплати
3. Надбавки до заробітної плати
4. Доплати до заробітної плати
5. Винагорода за особливі умови праці

Функція заробітної плати, яка відіграє вирішальну роль при встановленні залежності рівня заробітної плати від кількості, якості і результатів праці, - це:

1. Регулююча функція
2. Стимулююча функція
3. Соціальна функція
4. Відтворювальна функція
5. Мотивуюча функція

Визначте основне економічне завдання, що розв'язується під час впровадження організації праці на підприємстві:

1. Покращення соціально-психологічного клімату
2. Мобілізація трудової діяльності
3. Адаптаційна орієнтованість трудового колективу
4. Забезпечення високих темпів зростання продуктивності праці
5. Професійна реабілітація

Визначте сутнісні характеристики психофізіологічного завдання організації праці:

1. Забезпечення високої повторюваності трудових дій працівниками
2. Визначення соціальних нормативів функціонування трудового колективу
3. Створення найбільш сприятливих умов для нормального відтворення і функціонування робочої сили, збереження здоров'я і стійкої працездатності людини
4. Укрупнення трудових операцій
5. Забезпечення прогресивної технології виконання робіт

Складний процес поєднання в оптимальних пропорціях робочої сили, знарядь і предметів праці та створення умов для їх спільного й ефективного функціонування - це:

1. Організація праці
2. Стимулювання праці
3. Особиста кваліфікація праці
4. Поділ праці
5. Лояльність до праці

Визначте принцип організації праці, для якого характерним є проєктування та впровадження організації праці на основі прогресивних діючих норм, нормативів та стандартів:

1. Принцип нормативності
2. Принцип субсидіарності
3. Принцип економічності
4. Принцип домінантності
5. Принцип узагальненості

Трудомісткість, що відображає всі витрати праці на виготовлення одиниці кожного виробу, - це:

1. Трудомісткість продукції повна
2. Трудомісткість технологічна
3. Трудомісткість обслуговування
4. Трудомісткість управління
5. Трудомісткість виробнича

Назвіть елемент, що входить до процесу праці:

1. Фотографія робочого часу
2. Організація виробництва
3. Природні ресурси
4. Картка робочого місця
5. Знаряддя праці

Визначте елемент, який не відноситься до правової та нормативної бази організації праці:

1. Кодекс законів про працю України
2. Закон України «Про оплату праці»
3. Закон України «Про охорону праці»
4. Нормативи державної безпеки
5. Класифікатор професій

Трудомісткість, що визначається витратами праці допоміжних робітників, що зайняті обслуговуванням виробництва, на виготовлення одиниці кожного виробу, - це:

1. Трудомісткість технологічна
2. Трудомісткість обслуговування
3. Трудомісткість управління
4. Трудомісткість продукції повна
5. Трудомісткість виробнича

Трудомісткість, що визначається витратами праці керівників, фахівців, технічних виконавців на виготовлення одиниці кожного виробу, - це:

1. Трудомісткість технологічна
2. Трудомісткість обслуговування
3. Трудомісткість управління
4. Трудомісткість продукції повна
5. Трудомісткість виробнича

Час, протягом якого безпосередньо здійснюється технологічний процес (змінюється форма, розміри, фізико-хімічні властивості деталі чи виробу), - це:

1. Допоміжний час
2. Основний час
3. Підготовчо-завершальний час
4. Час обслуговування робочого місця
5. Час для відпочинку

Визначте категорію працівників, для якої зміст праці зводиться до обслуговування інформаційних потоків у технічний, технологічний та економічний сферах функціонування підприємства:

1. Фахівці
2. Приватні підприємці
3. Технічні службовці
4. Керівники
5. Професіонали

Назвіть вид адаптації працівника, якій притаманно створення сприятливого мікросередовища, формування ділових і неформальних стосунків, прийняттям соціальних норм і цінностей організації:

1. Соціально-психологічна адаптація
2. Професійна адаптація
3. Добова адаптація
4. Змістова адаптація
5. Технічна адаптація

Визначте принцип організації праці, який передбачає поділ виробничого процесу на окремі технологічні процеси та операції:

1. Принцип диференціації
2. Принцип кооперування
3. Принцип паралельності
4. Принцип пропорційності
5. Принцип прямоочності

Сукупність дій, методів і засобів доцільного за технологічним процесом впливу людини на предмети праці за допомогою

зрядь праці – це:

1. Доцільна дія
2. Трудовий процес
3. Інноваційна установка
4. Колективний захід
5. Фізіологічний елемент

Визначте вид трудових процесів, які пов'язані з головним цілеспрямованим впливом на перетворення предмета праці за допомогою механічних дій:

1. Фізико-хімічні
2. Транспортні
3. Контрольні
4. Регулювальні
5. Механічні

Цілеспрямоване, постадійне перетворення вихідної сировини та матеріалів у готову продукцію, яка призначена як для споживання, так і для подальшого перероблення – це:

1. Хімічний процес
2. Виробничий процес
3. Аналітичний процес
4. Регламентативний процес
5. Організаційний процес

Назвіть види виробничих процесів:

1. Елементарні, домінуючі
2. Прибуткові, інерційні
3. Одноразові, адаптаційні
4. Корективні, управлінські
5. Основні, допоміжні та обслуговуючі

Визначте різновид виробничого процесу, для якого притаманна робота, що виконуються машинами під наглядом робітника:

1. Ручний
2. Послідовний
3. Автоматизований
4. Ритмічний
5. Раціональний

Однократне переміщення робочих органів людини (рук, ніг, пальців, тулуба, очей) з одного положення в інше при виконанні трудової дії – це:

1. Психосоціальна дія
2. Трудовий рух
3. Технологічний комплекс
4. Процес трудового відпочинку
5. Операційна виробнича система

Елемент трудового прийому, сукупність дій робітника, необхідних для виконання частини трудового прийому-це:

1. Психосоціальна дія
2. Технологічний комплекс
3. Комплекс трудових дій
4. Процес трудового відпочинку
5. Операційна виробнича система

Завершена сукупність дій робітника, які характеризуються певним цільовим призначенням та незмінністю визначених факторів – це:

1. Психосоціальна дія
2. Автоматизована виробнича система
3. Операційна виробнича система
4. Процес трудового відпочинку
5. Трудовий прийом

Визначте, зміст праці якої категорії працівників зводиться до обслуговування інформаційних потоків у технічній, технологічній та економічній сферах функціонування підприємства:

1. Зміст праці фахівців
2. Зміст праці робітників
3. Зміст праці технічних службовців
4. Зміст праці керівників
5. Зміст праці професіоналів

Визначте принцип проектування раціональних трудових процесів, який передбачає одночасну участь у трудовому процесі обох рук робітника, а за необхідності – одночасної роботи рук і ніг:

1. Принцип встановлення відповідності структури процесів
2. Принцип суміщення та паралельності рухів
3. Принцип визначення способів здійснення функцій робіт
4. Принцип вибору прийомів і засобів праці
5. Принцип зростання прибутковості виробництва

Визначте форму поділу праці, яка заснована на диференціації виробничого процесу на технологічно однорідні роботи:

1. Технологічна
2. Функціональна
3. Колективна
4. Кваліфікаційна
5. Професійна

Визначте режим праці та відпочинку, який включає кількість змін роботи за добу, час відновлення працездатності між змінами:

1. Змінний
2. Добовий
3. Тижневий
4. Річний
5. Виробничий

Назвіть спеціальні одиниці, що застосовуються для вимірювання тривалості окремих рухів у системі МТМ:

1. Гривні
2. Децибелі
3. ТМЮ
4. Сантиметри
5. Кілограми

Частина виробничого процесу, яка виконується на одному робочому місці і характеризується незмінністю знарядь і предмета праці – це:

1. Автоматизований процес
2. Психосоціальна дія
3. Технологічна операція
4. Кадровий перехід
5. **Діагностичний соціальний елемент**

Простий елемент ручної операції, є закінченою дією, яка характеризується єдністю цільової настанови, постійним складом взаємодіючих об'єктів і складається з одного трудового руху (їхнього комплексу), що виконується безупинно – це:

1. Робочий орган
2. Психосоціальний елемент
3. Фіксований елемент
4. Нормативний елемент
5. **Мікроелемент (трудоий рух)**

Визначте форму поділу праці, якій притаманна робота, заснована на диференціації виробничого процесу на технологічно однорідні роботи:

1. Технологічна
2. Функціональна
3. Колегіальна
4. Особистісна
5. **Рекомендаційна**

Назвіть нормативний документ, що регламентує професійно-кваліфікаційний поділ праці на підприємствах:

1. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників
2. Статистичний економічний щорічник
3. Ергономічна карта регіону
4. Атестаційний лист
5. Кар'єрограма працівника

Визначте вид поділу праці, якому притаманна спеціалізація працівників, пов'язана із виконанням обмеженого кола однорідних функцій:

1. Функціональний
2. Первинний
3. Особистісний
4. Мотиваційний
5. **Управлінський**

Вивчення будь-якої операції шляхом спостереження та вимірювання робочого часу на основі хронометрування, що йде на виконання окремих її елементів-це:

1. Фізіологічний метод
2. Графічний метод
3. Осцилографування
4. Кінозйомка
5. **Хронометраж**

Назвіть вид поділу праці, який передбачає спеціалізацію працівників на виконанні обмеженого кола однорідних функцій:

1. Функціональний
2. Психологічний
3. Соціальний
4. Індивідуальний
5. **Колективний**

Визначте елемент, який відноситься до методів запобігання монотонності праці:

1. Раціоналізація праці та відпочинку
2. Поєднання громадських і особистих інтересів
3. Підвищення рівня заробітної плати
4. Організаційне структурування підрозділів
5. **Роз'єднання трудових операцій**

Визначте коефіцієнт, що не характеризує рівень організації праці на робочому місці, дільницях, в цехах і на підприємстві:

1. Коефіцієнт рівня поділу праці
2. Коефіцієнт якості організації робочих місць
3. Коефіцієнт однорідної номенклатури виробництва продукції
4. Коефіцієнт стану умов праці
5. **Коефіцієнт раціональності трудових прийомів**

Відношенням кількості робітників, зайнятих на робочих місцях, що відповідають вимогам типових проектів організації робочих місць, до загальної кількості робітників-це:

1. Коефіцієнт якості організації робочих місць
2. Коефіцієнт стану умов праці
3. Коефіцієнт конструкторської підготовки виробництва
4. Коефіцієнт системи освоєння нової технології
5. **Коефіцієнт рівня трудової дисципліни**

Назвіть форму поділу праці, в основі якої лежить диференціація технологічного процесу на найпростіші за обсягом і змістом операції:

1. Галузевий поділ праці
2. Регіональний поділ праці
3. Поопераційний поділ праці
4. Вертикальний поділ праці
5. **Домінантний поділ праці**

Визначте, який відділ на підприємстві займається аналізом якості нормування, вивчає рівень виконання норм на різних ділянках виробництва, за різними професіями, розробляє пропозиції з розширення сфери застосування технічно обґрунтованих норм:

1. Відділ охорони праці
2. Планово-економічний відділ
3. Відділ нормування праці
4. Фінансовий відділ
5. **Бухгалтерія**

Назвіть нижню технічну межу поділу праці:

1. Комплекс трудових прийомів
2. Трудовий прийом
3. Технологічна операція, що складається з одного трудового прийому
4. Виробнича операція
5. **Трудовий процес**

Назвіть елементи, які не відносяться до системи заходів організації робочого місця:

1. Планування
2. Стимулювання
3. Атестація
4. Обслуговування
5. Оснащення

Система правових норм, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок, дисципліну діяльності, визначають заохочення за успіхи в роботі й відповідальність за невиконання цих обов'язків – це:

1. Фотографія робочого часу
2. Нормативи обслуговування
3. Регламентация технологічного процесу
4. Кооперація праці
5. Трудова дисципліна

Назвіть коефіцієнт, що характеризує міру відповідності фактичних умов праці нормативним:

1. Коефіцієнт створення і освоєння нової техніки
2. Коефіцієнт стану умов праці
3. Коефіцієнт відтворення робочих місць
4. Коефіцієнт підвищення кваліфікації
5. Коефіцієнт рівномірності виробничого процесу

Назвіть коефіцієнт, який характеризує міру раціональності використання робочого часу:

1. Коефіцієнт відтворення робочих місць
2. Коефіцієнт детальної розробки технологічних процесів
3. Коефіцієнт раціональності трудових прийомів
4. Коефіцієнт рівня поділу праці
5. Коефіцієнт підвищення кваліфікації

Зона, оснащена необхідними технічними засобами, у якій відбувається трудова діяльність виконавця або групи виконавців, що спільно виконують одну роботу або операцію – це:

1. Робочий процес
2. Робоче місце
3. Виробничий процес
4. Процес праці
5. Галузь виробництва

Порядок розташування матеріальних елементів виробництва і робітника (робітників) у межах одного робочого місця-це:

1. Внутрішнє планування робочого місця
2. Трудовий процес
3. Технологічна операція
4. Виробничий цикл
5. Підрозділ підприємства

Визначте елемент, який не відноситься до атестації робочих місць:

1. Економічна ефективність робочого місця
2. Рівень організації праці робочого місця
3. Технічна оснащеність, планування обслуговування робочого місця
4. Рівень оплати праці працівників
5. Умови праці і забезпечення техніки безпеки робочого місця

Визначте фазу, що не входить до складу працездатності у процесі одного трудового циклу:

1. Технологічний перехід
2. Субкомпенсація
3. Втома
4. Пристосування до праці
5. Стійка працездатність

Назвіть фактор, який відповідно до рекомендацій МОП не входить до факторів виробничого середовища, що впливають на працездатність людини в процесі виробництва:

1. Монотонність роботи
2. Відтік робочої сили закордон
3. Робоче положення
4. Нервове напруження
5. Фізичне зусилля

Назвіть помилковий різновид робочих місць за умовами праці:

1. Зі шкідливими умовами праці
2. Із лояльними умовами праці
3. Зі шкідливими і важкими умовами праці
4. З особливо шкідливими й особливо важкими умовами праці
5. З нормальними умовами праці

Назвіть фактор, який за рекомендацією МОП не входить до основних факторів виробничого середовища, що впливають на працездатність людини в процесі виробництва і викликають у нього втому:

1. Моральність
2. Температура, вологість в робочій зоні
3. Робоче положення
4. Нервова напруга, темп роботи
5. Фізичне зусилля

Назвіть вимогу, якій не повинен відповідати раціональний, фізіологічно обґрунтований режим праці і відпочинку:

1. Сприяти ефективному відновленню фізіологічних функцій під час відпочинку
2. Забезпечувати високу продуктивність праці
3. Поєднання територіальних громадських і особистих інтересів
4. Сприяти збереженню високої працездатності і оптимального функціонального стану організму працівників протягом зміни
5. Запобігати ранньому і надмірному розвитку втоми працівників

Назвіть методичний принцип, який не враховується при проектуванні раціональних режимів праці і відпочинку:

1. Перерви на відпочинок, крім обідньої, надаються за рахунок робочого часу
2. Відсутність перерв на відпочинок і особисті потреби
3. Обґрунтування кількості і тривалості перерв на відпочинок в умовах різної тривалості робочої зміни
4. Розробка режимів праці і відпочинку для працівників фізичної, розумової праці базується на єдиній методологічній основі
5. Раціональне чергування роботи з відпочинком для запобігання перевтоми

Назвіть вид режиму праці та відпочинку, який наведений помилково:

1. Хвилиний режим праці і відпочинку
2. Тижневий режим праці і відпочинку
3. Місячний режим праці і відпочинку
4. Добовий режим праці і відпочинку
5. Змінний режим праці і відпочинку

Ступінь сукупного впливу всіх факторів трудового процесу та умов праці на працездатність і здоров'я людини, її життєдіяльність і відтворення робочої сили – це:

1. Контроль праці
2. Важкість праці
3. Налагоджування праці
4. Бухгалтерський облік праці
5. Синтез праці

Назвіть елемент, що не визначається змінним режимом праці на виробництві:

1. Нормативні засади регіональних трудових угод
2. Тривалість праці
3. Час її початку та закінчення
4. Загальну тривалість робочої зміни
5. Тривалість обідньої перерви

Назвіть елемент, що не відноситься до основних завдань при розробці графіків змінності у нічні зміни:

1. Створення умов для нормальної роботи і відпочинку в нічну зміну
2. Визначення зовнішніх подразників, які приводять до зростання вмотивованості людини
3. Зменшення чисельності працівників, які зайняті в нічних змінах
4. Скорочення кількості нічних змін
5. Обмеження загальної тривалості роботи в нічний час

Соціальний процес освоєння особистістю нової трудової ситуації, в якому і особистість і трудове середовище здійснюють активний вплив один на одного і є адаптивно-адаптованими системами – це:

1. Виробничий процес
2. Технологічна спеціалізація
3. Трудова операція
4. Трудова адаптація
5. Професійна орієнтація

Вкажіть на скільки скорочено тривалість роботи у нічну зміну у зв'язку з негативним впливом її на організм людини:

1. На одну годину
2. На шість години
3. У три рази
4. На чотири години
5. На сім годин

Визначте тривалість сну для нормального відновлення рівня працездатності людини:

1. На добу 1...2 год
2. На добу 3...4 год
3. На добу 7...8 год
4. На добу 3...5 год
5. На добу 10...12 год

Визначте тривалість роботи людини при 12-годинній зміні в операторських і диспетчерських професіях:

1. На добу 8-10 год
2. На добу 2-4 год
3. На добу 16-18 год
4. На добу 22 год
5. Цілодобово

Назвіть умову застосування нестандартних режимів роботи при добовому чергуванні з правом сну:

1. Низький рівень заробітної плати
2. Висока продуктивність праці
3. Шкідливі умови праці
4. Колективні роботи
5. Обслуговування автоматичних систем

Визначте режим праці, за якого число змін повинне бути кратним 24:

1. Тижневий
2. Добовий
3. Змінний
4. Місячний
5. Річний

Особливий психічний стан, який виникає у людини як реакція на одноманітну діяльність – це:

1. Професійний поділ праці
2. Монотонність праці
3. Сполучення виробничих функцій
4. Кооперування праці
5. Мотивація праці

Рациональне просторове розміщення устаткування, технологічного і організаційного оснащення, засобів зв'язку і самого робітника, який приймає участь у трудовому процесі-це:

1. Планування робочих місць
2. Режим праці і відпочинку
3. Умови праці
4. Професійний відбір кадрів
5. Професійне визначення особистості

Комплексна оцінка всіх факторів виробничого середовища, трудового процесу, робочого місця, супутніх соціально-економічних факторів, що впливають на здоров'я і працездатність працівників у процесі трудової діяльності-це:

1. Перепідготовка кадрів
2. Режим праці і відпочинку
3. Умови праці
4. Професійний відбір кадрів
5. Атестація робочих місць

Сукупність взаємоз'язаних виробничих, санітарно-гігієнічних, психофізіологічних, естетичних і соціальних факторів конкретної праці, обумовлених рівнем розвитку продуктивних сил суспільства, які визначають стан виробничого середовища та впливають на здоров'я і працездатність людини, – це:

1. Планування робочих місць
2. Режим праці і відпочинку
3. Умови праці
4. Професійний відбір кадрів
5. Атестація робочих місць

Загальна тривалість трудової діяльності протягом доби, тижня, місяця, року, частота і тривалість періодів трудової активності і перерв у процесі цієї активності, співвідношення і чергування цих періодів – це:

1. Планування робочих місць
2. Режим праці і відпочинку
3. Умови праці
4. Професійний відбір кадрів
5. Атестація робочих місць

Соціально зумовлений стійкий потяг людини до певного виду трудової діяльності, за якого робота найбільш продуктивна і відповідає реальним і потенційним можливостям особистості, – це:

1. Планування робочих місць
2. Режим праці і відпочинку
3. Умови праці
4. Професійне покликання
5. Професійна адаптація

Досконале оволодіння вибраною професією або спеціальністю, закріплення трудових навичок і умінь, що виявляється в стабільному виконанні норм виробітку, високій якості продукції, точності і надійності, творчій активності, – це:

1. Планування робочих місць
2. Режим праці і відпочинку
3. Умови праці
4. Професійне покликання
5. Професійна адаптація

Визначте помилковий етап професійного відбору:

1. Прогнозування успішності оволодіння професією
2. Реєстрація показників функціонального стану
3. Відбір за станом здоров'я
4. Психодіагностичне обстеження з використанням тестів
5. Визначення цілей і завдань організації

Визначте елемент, який не входить до системи професійно-технічної освіти:

1. Навчально-методичні навчальні заклади
2. Професійно-технічні навчальні заклади
3. Навчально-виробничі навчальні заклади
4. Дошкільні навчальні заклади
5. Навчально-комерційні навчальні заклади

Визначте елемент, який не відноситься до державних органів управління з професійно-технічною освітою:

1. Спеціальний центральний орган президентської влади у сфері позашкільної освіти
2. Міжгалузева рада з професійно-технічної освіти
3. Київська міська державна адміністрація та створений орган управління професійно-технічною освітою
4. Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади, яким підпорядковані професійно-технічні навчальні заклади
5. Спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади у сфері професійно-технічної освіти

Заклад освіти, що забезпечує реалізацію потреб громадян у професійно-технічній освіті, оволодінні робітничими професіями, спеціальностями, кваліфікацією відповідно до їхніх здібностей, інтересів, стану здоров'я, – це:

1. Професійно-технічний навчальний заклад
2. Вищий навчальний заклад
3. Дошкільний навчальний заклад
4. Позашкільний навчальний заклад
5. Медичний навчальний заклад

Визначте характеристику одиничного виробничого процесу:

1. Великий обсяг випуску продукції при однакових умовах їх виробництва
2. Випуск продукції здійснюється у вигляді обмеженої серії і основні умови незмінні тільки при виготовленні даної серії виробів
3. Створення комфорту на кожному робочому місці
4. На підприємстві виготовляють одиничні вироби
5. Встановлення відповідності між фізичним і психічним станом працівника

Визначте характеристику масового виробничого процесу:

1. Великий обсяг випуску продукції при однакових умовах їх виробництва
2. Випуск продукції здійснюється у вигляді обмеженої серії і основні умови незмінні тільки при виготовленні даної серії виробів
3. На підприємстві виготовляють різноманітні вироби
4. На підприємстві виготовляють одиничні вироби
5. Встановлення відповідності між фізичним і психічним станом працівника

Система постійного спостереження і контролю стану мотивації трудової діяльності з метою його оперативної діагностики й оцінки в динаміці, прийняття кваліфікованих управлінських рішень в інтересах підвищення ефективності виробництва – це:

1. Атестація працівників
2. Атестація робочих місць
3. Оцінка виробничого травматизму
4. Мотиваційний моніторинг
5. Оцінка підпорядкованості керівництва

Визначення необхідної послідовності сполучення елементів операції, доцільності їх механізації, напрямків оптимізації, чинників, що визначають їх тривалість – це:

1. Контролінг персоналу
2. Облік людського капіталу
3. Поділ праці
4. Оптимізація операцій
5. Режим праці і відпочинку

Визначте режим праці, за якого число змін повинне бути кратним 12:

1. Тижневий
2. Добовий
3. Змінний
4. Місячний
5. Річний

Метод навчання керівників на робочих місцях, зміст якого полягає в індивідуальному тренуванні працівника з метою досягнення значимих для нього цілей, мобілізації внутрішнього потенціалу, розвитку здібностей і навиків, - це:

1. Атестація
2. Коучинг
3. Контролінг
4. Інвентаризація праці
5. Професійна та соціально-психологічна адаптація

Визначте елемент, який не входить до засобів індивідуального та колективного захисту працівників на виробництві:

1. Спецодяг
2. Транспорт
3. Захисні окуляри
4. Рукавиці
5. Засоби вентиляції

Назвіть форму організації праці, за якої працівник отримує індивідуальне виробниче завдання і самостійно його виконує без взаємодії з іншими працівниками:

1. Колективна
2. Змішана
3. Індивідуальна
4. Галузева
5. Корпоративна

Сукупність організаційних заходів, спрямованих на урізноманітнення змісту трудової діяльності з метою підвищення заінтересованості працівників у роботі та надання їм можливості всебічного розвитку, - це:

1. Збагачення праці
2. Планування робочого місця
3. Атестація робочих місць
4. Мікроелементне нормування
5. Оптимізація трудового процесу

Визначте вид навчання, який організовується для вивчення робітниками нового обладнання, виробів, сучасних технологічних процесів, що використовуються на виробництві, ефективних методів організації праці, законодавчих та нормативно-правових актів:

1. Курси цільового призначення
2. Курси вивчення іноземної мови
3. Навчання у ВНЗ
4. Вечірні школи
5. Військові курси

Визначте, який з перелічених напрямів поліпшення умов праці пов'язаний із введенням технологічних режимів, що дозволяють виводити людей з робочих зон:

1. Галузевий
2. Соціальний
3. Технологічний
4. Психофізіологічний
5. Юридичний

Визначте систему обслуговування робочих місць, що носить профілактичний характер та виражається в попередньому комплектуванні робочої документації, інструментів і пристосувань, заготівель, комплексному виконанні наладокжень устаткування і його ремонту:

1. Система почергового обслуговування
2. Система планово-запобіжного обслуговування
3. Система стандартного обслуговування
4. Система міжремонтного обслуговування
5. Система централізованого обслуговування

Науково організована система взаємодії психолога-консультанта та особи, що потребує допомоги у виборі або зміні професії чи виду діяльності, - це:

1. Професійна орієнтація
2. Професійна інформація
3. Професійна консультація
4. Професійна підтримка
5. Виробнича адаптація

Комплект документів, які містять найповніші відомості про працівника і характеризують його біографічні, ділові, особисті якості - це:

1. Хронометражна карта
2. Особова справа
3. Паспорт особи
4. Правила внутрішнього трудового розпорядку
5. Трудовий договір

Документ, який регламентує діяльність в межах кожної управлінської посади і вміщує вимоги до працівника, який займає цю посаду, - це:

1. Посадова інструкція
2. Документаційне забезпечення
3. Паспорт особи
4. Реєстраційна картка
5. Трудова книжка

Соціально-організаційна адаптація працівника передбачає:

1. Звикання до змісту, характеру праці, її умов і організації
2. Пристосування до традицій і неписаних норм нового колективу
3. Пристосування до стилю роботи керівників
4. Засвоєння організаційного статусу робочого місця та підрозділів у загальній організаційній структурі підприємства, установи, організації
5. Визначення фактичного стану прибутковості функціонування підприємства

Назвіть тип виробництва, яке обслуговує основне та допоміжне виробництво такими видами робіт, як складські, управлінські виробничо-побутові, транспортні:

1. Обслуговуюче
2. Основне
3. Функціональне
4. Допоміжне
5. Другорядне

Процедура, за допомогою якої виявляється ступінь відповідності якостей працівника, його трудової поведінки, результатів діяльності певним вимогам - це:

1. Оцінювання персоналу
2. Бухгалтерський облік
3. Акредитація персоналу
4. Ранжирування персоналу
5. Ротація кадрів

Організаційно-правовий документ, що регламентує діяльність посадової особи – це:

1. Правила юридичної взаємодопомоги
2. Анкета трудової діяльності
3. Звіт про фінансові результати
4. Посадова інструкція
5. Паспорт

Предметом науки “Управління персоналом” є:

1. системно організований процес відтворення й ефективного використання персоналу організації
2. кар’єрні взаємовідносини
3. відносини керівництва організації з робітниками для використання їх потенціалу
4. процеси розподілу та обміну робочою силою
5. зовнішній ринок робочої сили з метою ефективного використання їх потенціалу

Основні показники, за якими визначають ефективність управління персоналом організації:

1. рентабельність підприємства і матеріалоемність продукції
2. витрати на трудовий потенціал і фондівіддача
3. загальна продуктивність підприємства і продуктивність праці
4. фондівіддача і зарплата
5. рентабельність підприємства і загальна продуктивність підприємства

Персонал – це:

1. особовий склад працівників підприємства, організації або частина цього складу, яка являє собою групу за професійними чи іншими ознаками
2. сукупність кваліфікованих працівників організації
3. частина населення, яка володіє необхідним фізичним розвитком, знаннями та практичним досвідом
4. люди, здібні до праці із певними фізичними та духовними силами, що застосовуються в процесі виробництва
5. кількісно-кваліфікаційний склад особистостей підприємства

Робоча сила – це:

1. персонал організації
2. частина населення країни
3. здібності людини до праці, тобто сукупність її фізичних та духовних сил, що застосовуються нею в процесі виробництва
4. особовий склад працівників підприємства
5. сукупність кваліфікованих працівників організації, які пройшли професійну підготовку та мають спеціальну освіту

Під категорією “трудові ресурси” слід розуміти:

1. частину населення країни, яка працює
2. частину населення країни, яка володіє необхідним фізичним розвитком, знаннями та практичним досвідом для роботи в народному господарстві
3. особовий склад працівників підприємства, організації або частина цього складу, яка являє собою групу за професійними чи іншими ознаками
4. персонал підприємства
5. населення країни

Методи управління, які базуються на мотивах примусового характеру, їхнє існування й практичне застосування зумовлене зацікавленістю людей у спільній організації праці - це:

1. економічні
2. соціально-психологічні
3. управлінські
4. адміністративні
5. опосередковані

Основне завдання кадрової служби на стадії формування підприємства – це:

1. залучити до роботи з клієнтами інші підприємства
2. визначення напрямків кадрової роботи і цілей роботи з персоналом
3. розрахунок інвестиційного ризику
4. розрахунок маржи
5. визначення рентабельності підприємства

Стратегія управління персоналом являє собою:

1. методи і критерії роботи з кадрами
2. принципи розвитку персоналу
3. систему управлінських і організаційних рішень, спрямованих на реалізацію місії, цілей і задач управління персоналом підприємства
4. напрямки роботи з персоналом
5. задоволення потреб підприємства в персоналі

Типи кадрової політики організації:

1. чорна і біла
2. відкрита і закрита
3. відкрита і закрита, чорна і біла
4. фінансова
5. аморальна і моральна

Групи персоналу за участю в процесі виробництва:

1. робітники
2. керівники, службовці та допоміжний персонал
3. виробничий персонал – робітники та управлінський – службовці
4. керівники та їх заступники
5. керівники та спеціалісти

Документ, який визначає правові засади й гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної та творчої праці - це:

1. закон України “Про зайнятість населення”
2. довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників
3. кодекс законів про працю України
4. закон України “Про оплату праці”
5. конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці

Систематизований за видами економічної діяльності збірник описів професій, які наведено в класифікаторі професій – це:

1. кваліфікаційна характеристика професії працівника
2. кодекс законів про працю України
3. колективний договір
4. посадова інструкція
5. довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників

Професія особи, яка відповідає кваліфікації за дипломом чи іншим документом молодшого спеціаліста, бакалавра, спеціаліста, що пройшла післядипломну підготовку, належить до розділу класифікатору професій:

1. робітник
2. фахівець
3. прибиральник
4. архіваріус
5. інженер

Закон України “Про оплату праці” визначає:

1. права громадян на охорону їхнього життя та здоров'я в процесі трудової діяльності
2. гарантії здійснення громадянами права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної праці
3. економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах на підставі трудового договору
4. правові, економічні й організаційні основи зайнятості населення та його захисту від безробіття
5. **правові й організаційні засади системи заходів щодо вирішення колективних трудових конфліктів**

Регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, узгодження інтересів трудящих, власників та вповноважених ними органів передбачається в документі:

1. посадова інструкція
2. закон України “Про зайнятість населення”
3. колективний договір
4. закон України “Про охорону навколишнього середовища”
5. **закон України “Про пенсійне забезпечення”**

Сукупність різних документів на особу, що характеризують її біографічні, ділові та особисті якості – це:

1. трудова книжка
2. картотека особового складу організації
3. штатний розклад організації
4. особова справа
5. номенклатура справ кадрової служби

Сукупність особових карток працівників за структурними підрозділами складають:

1. список трудових справ
2. штатний розклад організації
3. сукупність наказів з кадрових питань організації
4. номенклатуру справ кадрової служби
5. картотеку особового складу організації

Інформація, яка використовується для інформаційного забезпечення управління персоналом, повинна відповідати наступним вимогам:

1. доступності
2. однозначності сприймання, своєчасності й оперативності
3. розумності
4. критичності і розміщення
5. **не адекватності**

Поведінковий вияв потреби, що спрямовується на досягнення мети – це:

1. трудова поведінка
2. стимул
3. спонукання
4. стимулювання
5. соціальна установка

Перетворення внутрішнього стану людини в дії щодо соціального значущих об'єктів – це:

1. потреба
2. мотив
3. поведінка
4. трудова поведінка
5. спонукання

Управлінське спілкування – це:

1. ділове спілкування між суб'єктом і об'єктом управління в організаціях, яке здійснюється знаковими засобами і зумовлене потребами спільної діяльності
2. сукупність зв'язків і взаємодій, що виникають і закріплюються між людьми в процесі їхньої діяльності
3. міжгруповий процес, основою якого є обмін між людьми результатами їхньої психологічної діяльності
4. обмін інформацією, на основі якого керівник отримує відомості для прийняття ефективних рішень
5. **передавання інформації, повідомлення**

Мотив розглядається як:

1. внутрішній стан фізіологічного або психологічного відчуття людиною нестачі чогось важливого
2. поведінковий вияв потреби, спрямований на досягнення мети
3. виконавська сторона трудової діяльності, зовнішній її прояв
4. процес спонукання себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей
5. спонукання людини до активності, пов'язаної з намаганням задовольнити певні потреби

Обмін інформацією, на основі якого керівник отримує необхідні відомості для прийняття ефективних рішень, які потім доводить до працівників – це:

1. спілкування
2. переконання
3. комунікація
4. навчання
5. **технологія управління**

Основоположні стилі керівництва:

1. авторитарний, бюрократичний, харизматичний
2. патріархальний і бюрократичний
3. бюрократичний, ліберальний, харизматичний
4. харизматичний і ліберальний
5. ліберальний, патріархальний і бюрократичний

Структурний підрозділ загальної системи управління, на який покладаються обов'язки реалізації кадрової політики підприємства – це:

1. координаційний відділ служби управління персоналом
2. відділ кадрів
3. атестаційний підрозділ організації
4. сектор реалізації управлінських завдань
5. **відділ кадрового резерву**

Кадрове діловодство – це:

1. сукупність операцій з оформлення документів та пенсій
2. підрозділ, що передбачає прийом, переведення, звільнення, відпустки
3. формування архівних особових справ
4. діяльність, яка передбачає створення та організацію роботи з документами особового складу
5. сумарна кількість записів в особових справах

Правила, що визначають порядок прийняття та звільнення працівників, основні обов'язки працівників і роботодавців, заохочення за успіхи в роботі, відповідальність за порушення трудової дисципліни, час початку й закінчення щоденної роботи (зміни) – це:

1. правила трудової дисципліни
2. правила прийому на роботу
3. графіки змінності
4. правила внутрішнього трудового розпорядку
5. правила дотримання режиму дня

Дані про стаж роботи, а також про посадові переміщення працівника вказують у документі:

1. посадова інструкція
2. трудова книжка
3. кваліфікаційний довідник
4. положення про структурні підрозділи
5. особова інструкція

Форма викладу автобіографії працівником:

1. усна
2. розмовна
3. ділова
4. оповідальна
5. віршована

У особистій картці працівника вказується:

1. професіограма, кар'єрограма
2. дані про стаж роботи, кар'єрограма
3. посадові переміщення працівника, дані про стаж роботи
4. номер і серія паспорту, домашня адреса працівника
5. професіограма, домашня адреса працівника

Автобіографія – це:

1. основний документ, що підтверджує трудову діяльність працівника
2. документ, що є основою для встановлення загального, безупинного і спеціального стажу
3. документ, який автор складає самостійно про особисті дані
4. уніфікована форма особистого трудового досягнення працівника
5. визначає ключові положення про відділ кадрів

Визначена структурою і штатним розписом первинна структурна одиниця, на яку покладено встановлені нормативними актами коло службових повноважень – це:

1. спеціальність
2. посада
3. професія
4. ступінь
5. кваліфікація

Письмова угода щодо умов праці та найму, яка укладається, з одного боку, між роботодавцем, групою роботодавців та, з іншого, — однією чи кількома представницькими організаціями працівників або, за відсутності таких організацій, представниками самих працівників – це:

1. результат колективних переговорів
2. договір підряду
3. соціальна угода
4. трудова угода
5. колективний договір

Процес чіткого визначення та документального закріплення переліку обов'язкових для виконання працівником функцій і завдань, а також прав та відповідальності, що базується на поділі й кооперуванні праці в організації – це:

1. правила дотримання режиму дня
2. регулювання трудової діяльності персоналу
3. правила трудової дисципліни
4. регламентування посадових обов'язків
5. правила внутрішнього трудового розпорядку

Організаційно-правовий документ, який регламентує діяльність конкретної структурної одиниці в складі організації – це:

1. положення про структурний підрозділ
2. регулювання трудової діяльності персоналу
3. регламентування посадових обов'язків
4. правила внутрішнього трудового розпорядку
5. правила трудової дисципліни персоналу

Метод планування персоналу, що ґрунтується на використанні думки спеціалістів для визначення потреб у персоналі – це:

1. балансовий метод
2. метод експертних оцінок
3. економетричний метод
4. екстраполяція
5. нормативний метод

Метод планування потреби в персоналі, який полягає у встановленні динамічної рівноваги між трудовими ресурсами, з одного боку, і їхнім розподілом відповідно до потреб підприємства – з іншого – це:

1. балансовий метод
2. економетричний метод
3. експертних оцінок
4. метод лінійного програмування
5. нормативний метод

Потреба в персоналі на даний час, що пов'язана з його рухом, звільненням за своїм бажанням, інвалідністю, відпустками по догляду за дитиною:

1. поточна
2. довгострокова
3. галузева
4. організаційна
5. інтервальна

Різниця між загальною потребою і фактичною наявністю персоналу на початок планового періоду – це:

1. загальна потреба в персоналі
2. поточна потреба в персоналі
3. додаткова потреба в персоналі
4. довгострокова потреба в персоналі
5. кількісний аналіз чисельності персоналу

Система комплексних рішень і заходів щодо реалізації цілей підприємства і кожного працівника – це:

1. аналіз і планування трудових показників
2. планування і контроль
3. планування людських ресурсів
4. кадрове планування
5. аналіз персоналу

Країна, в якій здійснюється горизонтальна ротація кадрів з наступним присвоєнням професійно-кваліфікаційних категорій в ієрархії підприємства:

1. США
2. Франція
3. Нідерланди
4. Японія
5. Великобританія

Перехід працівника в інші категорії персоналу, просування фахівців на посади керівників – це:

1. горизонтальний тип кар'єри працівника
2. кваліфікаційне зниження працівника
3. горизонтальна схема планування кар'єри працівника
4. вертикальний тип кар'єри працівника
5. альтернативний тип кар'єри працівника

Процес безпосереднього засвоєння нових професійних навичок або знань працівником організації – це:

1. професійне навчання
2. підвищення кваліфікації особи
3. управлінський стиль
4. професійний розвиток особистості
5. гармонійний розвиток особистості

Просування працівника у кваліфікаційному плані до визначення його як професіонала у своїй справі, що робить його професією престижною та привабливою – це:

1. вертикальний тип кар'єри працівника
2. професійний тип кар'єри працівника
3. горизонтальний тип кар'єри працівника
4. внутрішньоорганізаційний тип кар'єри працівника
5. професійно-кваліфікаційне просування робітників

В процесі професійного навчання виділяють групи методів:

1. управлінські і опосередковані
2. опосередковані і класичні
3. активні і класичні
4. адміністративні і управлінські
5. класичні і управлінські

Професійна адаптація – це:

1. повне й успішне оволодіння новою професією, тобто звикання, пристосування до змісту й характеру праці, його умов і організації
2. пристосування до нових психофізіологічних і психологічних навантажень, фізіологічних умов праці
3. введення особи в колектив як рівноправної, прийнятої всіма його членами, у систему взаємовідносин колективу з його традиціями, нормами життя, ціннісними орієнтаціями
4. вдосконалення трудових здібностей, професійних навичок, додаткових знань, навичок спілкування
5. пристосування особи до соціального оточення в колективі, до традицій і неписаних норм колективу, до стилю роботи керівників

Аутплейсмент – це:

1. переміщення робітників з ділянки на ділянку, з цеху в цех без зміни та зі зміною професії
2. підвищення рівня кваліфікації, яке супроводжується виконанням складніших завдань і не пов'язане з підвищенням посади, але пов'язане зі зростанням заробітної плати
3. комплекс методів і засобів, що використовують спеціалізованими кабінетами з метою надання допомоги зацікавленим особам при працевлаштуванні в оптимальні строки і максимально сприятливих умовах
4. введення особи в нове для неї предметно-речове та соціальне середовище
5. елемент одночасно руху та розстановки кадрів, який являє собою сукупність певних процедур

Відношення чисельності працівників, які перебували в списковому складі персоналу протягом певного періоду, до середньооблікової чисельності:

1. коефіцієнт стабільності кадрів
2. коефіцієнт постійності кадрів
3. коефіцієнт заміни
4. коефіцієнт плинності кадрів
5. коефіцієнт обігу за звільненням

Первинна виробнича адаптацію передбачає:

1. вплив особи на колективні норми, цінності, форми взаємодії для того, щоб змінити їх та пристосувати до своїх потреб
2. пристосування працівників, які вже мають досвід професійної діяльності
3. вперше включення людини в постійну трудову діяльність
4. працівник позитивно сприймає персональні обов'язки й відповідальність
5. прагнення особистості впливати на середовище організації

Професійна втрата робітника під час звільнення полягає у:

1. втрачаються навички, досвід, вміння в результаті безробіття
2. втрата соціальних взаємозв'язків та статусу людини
3. втрата роботи, заробітної плати, втрата впевненості в завтрашньому дні
4. втрата самореалізації особистості
5. втрата матеріального балансу можливостей людини

Соціально-психологічна адаптація — це:

1. пристосування до трудової діяльності на рівні організму працівника як цілого, результатом чого стають менші зміни його функціонального стану
2. повне й успішне оволодіння новою професією, пристосування до змісту й характеру праці, його умов
3. пристосування до нових психофізіологічних і психологічних навантажень, фізіологічних умов праці
4. вдосконалення трудових здібностей, професійних навичок, додаткових знань, навичок спілкування
5. введення особи в колектив як рівноправної, прийнятої всіма його членами, у систему взаємовідносин колективу з його традиціями, нормами життя, ціннісними орієнтаціями

Особиста втрата робітника під час звільнення полягає у:

1. втрата самореалізації особистості
2. втрата матеріального балансу можливостей людини
3. втрачаються навички, досвід, вміння в результаті безробіття
4. втрата соціальних взаємозв'язків та статусу людини
5. втрата роботи, заробітної плати, втрата впевненості в завтрашньому дні

Вторинна виробнича адаптацію передбачає:

1. пристосування працівників, які вже мають досвід професійної діяльності
2. працівник позитивно сприймає персональні обов'язки й відповідальність
3. особа впливає на колективні норми, цінності, форми взаємодії тощо для того, щоб змінити їх та пристосувати до своїх потреб
4. прагнення особистості впливати на середовище організації немає
5. **вперше включення людини в постійну трудову діяльність**

Зміна працівником територіального розміщення чи характеру робочого місця для постійної роботи – це:

1. рух персоналу
2. горизонтальне переміщення працівника
3. ротація персоналу
4. плинність кадрів
5. переорієнтація трудової діяльності особи

Процедура, за допомогою якої виявляють ступінь відповідності якостей працівника, його трудової поведінки, результатів діяльності певним вимогам:

1. ранжирування персоналу
2. атестація персоналу
3. оцінювання персоналу
4. акредитація персоналу
5. ротація кадрів

Вид атестації, що проводиться щороку або двічі на рік обов'язково для всіх співробітників з метою підбиття підсумків діяльності:

1. атестація для просування по службі
2. завершальна атестація
3. чергова атестація
4. атестація успішності адаптації персоналу
5. атестація у зв'язку з завершенням випробувального терміну

Процес чіткого визначення та документального закріплення переліку обов'язкових для виконання працівником функцій і завдань, а також прав та відповідальності – це:

1. елемент забезпечення ефективності трудової діяльності персоналу
2. регулювання трудової діяльності персоналу
3. регламентування посадових обов'язків персоналу
4. управління трудовою дисципліною персоналу
5. управління трудовою діяльністю персоналу

Закріплення за посадовою особою службових обов'язків документально оформляється у вигляді:

1. трудового договору
2. професійно-кваліфікаційної характеристики
3. положення про структурний підрозділ
4. посадової інструкції
5. паспорту спеціальності

Розділ “Положення про структурний підрозділ”, який містить розгорнутий перелік робіт або дій, виконуваних персоналом підрозділу для забезпечення поставлених перед ним завдань:

1. права
2. відповідальність
3. функції
4. основні завдання
5. службові взаємозв'язки з іншими підрозділами

Скорочена тривалість робочого дня або тижня, яка встановлюється за погодженням сторін трудового договору з оплатою пропорційною відпрацьованому часу або залежно від виробітку – це:

1. скорочений робочий час
2. регламент робочого часу
3. неповний робочий час
4. норма тривалості робочого часу
5. тривалість робочого часу

Будь-яка одноразова, періодична або щомісячна матеріальна (грошова чи натуральна) виплата працюючому на підприємстві, відповідно до показників та умов цієї виплати, визначених підприємством – це:

1. доплата
2. надбавка
3. понаднормові
4. винагорода
5. премія

Вплив фізичного навантаження, монотонності трудового процесу на працівника організації відноситься до наступних елементів умов праці:

1. трудові
2. психофізіологічні
3. соціально-психологічні
4. фізичні
5. естетичні

Визначте розділ “Положення про структурний підрозділ”, в якому зазначаються персональні зобов'язання керівника структурного підрозділу:

1. функції
2. службові взаємозв'язки з іншими підрозділами
3. основні завдання
4. відповідальність
5. структура

Графік робочого часу, за якого працівник в процесі робочого дня застосовує фіксований і змінний робочий час:

1. гнучкий графік робочого часу
2. ускладнений графік робочого часу
3. двоякий графік робочого часу
4. сумісний графік робочого часу
5. авторитарний графік робочого часу

Робочий час – це:

1. міра тривалості виконання трудових операцій на підприємстві
2. сумарний обсяг часу, витрачений на копіювання трудових дій наставника
3. тривалість обов'язкового перебування на робочому місці для виконання посадових обов'язків
4. величина фонду часу робітника, спрямована на обслуговування робочих місць
5. обсяг часу, необхідний для виконання основних трудових операцій

Режим «ступінчастого графіку робочого часу» передбачає:

1. використання в межах двотижневого періоду
2. періодичне, у міру виробничої необхідності, залучення працівників до праці
3. використання на одному робочому місці по чергово двох працівників, зайнятих неповний робочий день
4. скорочення кількості цілодобових невиходів на роботу
5. можливість починати й закінчувати роботу в будь-який час за умови відпрацювання встановленої змінної норми робочого часу

Час обов'язкової присутності всіх працівників на своїх робочих місцях – це:

1. змінний робочий час
2. гнучкий робочий час
3. загальний робочий час
4. фіксований робочий час
5. особистий робочий час

Законодавчо встановлена максимальна тривалість робочого часу одного працівника на тиждень – це:

1. фонд робочого часу працівника
2. норма тривалості робочого часу
3. загальна міра кількості праці
4. максимальний час праці
5. універсальна міра кількості праці

Верхня межа тривалості робочого часу для нормальних умов праці становить:

1. 1980 годин на рік
2. 24 години на тиждень
3. 36 годин на тиждень
4. 40 годин на тиждень
5. 48 годин на тиждень

Верхня межа тривалості робочого часу для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці становить:

1. 48 годин на тиждень
2. 40 годин на тиждень
3. 36 годин на тиждень
4. 24 години на тиждень
5. 1980 годин на рік

Основний вид додаткової, понад основну заробітну плату, винагороди, яка виплачується працівникам за результатами їх трудової діяльності за показниками, визначеними підприємством – це:

1. премія
2. надбавка
3. доплата
4. винагорода
5. понаднормові

Відчуття фізіологічного, соціального або психологічного дискомфорту, нестачі чогось – це:

1. необхідність
2. бажання
3. інтерес
4. потреба
5. важливість

Процес зовнішнього впливу на людину для спонукання її до конкретних дій або процес, що спрямований на усвідомлене пробудження в неї певних мотивів та цілеспрямованих дій – це:

1. стимулювання
2. мотивація
3. мотивування
4. спонукання
5. заохочення

Елемент тарифної системи, що визначає розмір оплати праці різних груп робітників на одиницю часу (година, день, місяць) – це:

1. тарифна сітка
2. схема посадових окладів
3. тарифна ставка
4. тарифно-кваліфікаційний довідник
5. тарифно-кваліфікаційний коефіцієнт

Стимул – це:

1. анархічний вплив потреб на інтереси
2. зовнішні спонукання, які мають цільову спрямованість
3. своєрідна реакція людей на інтереси
4. результат відповідної поведінкової реакції
5. сукупність адекватних спонукальних дій

Засіб забезпечення матеріальних потреб працюючих у залежності від результатів їх колективної та індивідуальної праці через систему законодавчих, нормативних, економічних, соціальних та організаційних чинників і заходів, пов'язаних з виробництвом – це:

1. якість життя
2. соціальна мотивація
3. матеріальна мотивація
4. матеріальне стимулювання праці
5. мотивація

Законодавчо встановлений розмір заробітної плати (без врахування доплат, надбавок, заохочувальних та компенсаційних виплат) за просту некваліфіковану працю, нижче якої не може проводитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт) на підприємствах усіх форм власності і форм господарювання, які знаходяться на території України – це:

1. мінімальне пенсійне забезпечення
2. вартість споживчого кошика
3. допомога по безробіттю
4. мінімальна заробітна плата
5. прожитковий мінімум

Спосіб впорядкування системи оплати праці, основними складовими якої є нормування праці, тарифна система, форми та системи оплати праці – це:

1. нормативно-тарифне регулювання оплати праці
2. ринкове регулювання оплати праці
3. договірне регулювання оплати праці
4. державне регулювання оплати праці
5. інституціональне регулювання оплати праці

Мінімальна заробітна плата – це:

1. законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту некваліфіковану працю
2. максимальний розмір заробітної плати за просту некваліфіковану працю
3. мінімальний розмір заробітної плати за просту некваліфіковану працю
4. нормальний розмір заробітної плати за просту некваліфіковану працю
5. максимальний розмір заробітної плати за висококваліфіковану працю

Цілеспрямована, доцільна діяльність – це:

1. праця
2. робота
3. діяльність
4. творча діяльність
5. розвиваюча діяльність

Елемент тарифної сітки, який визначає годинний (денний або місячний) розмір оплати праці працівника в залежності від складності виконуваних робіт або його кваліфікації – це:

1. тарифна сітка
2. тарифна ставка
3. схема посадових окладів
4. оклад
5. заробітна плата

Шкала кваліфікаційних розрядів і тарифних коефіцієнтів, за допомогою яких виявляється безпосередня залежність розміру заробітної плати – це:

1. тарифна сітка
2. тарифна ставка
3. схема посадових окладів
4. оклад
5. заробітна плата

Самостійний структурний підрозділ, підпорядкований керівнику підприємства основними завданнями якого є: оформлення прийому, переведення, переміщень і звільнення працівників, облік відпусток працівників тощо:

1. відділ праці
2. відділ праці і заробітної плати
3. відділ охорони праці
4. сектор спостережень за діяльністю
5. відділ з економічних питань

Винагорода за роботу понад встановленої норми, за трудові успіхи, винахідництво та особливі умови праці – це:

1. додаткова заробітна плата
2. заробітна плата
3. оплата праці
4. основна заробітна плата
5. надбавка

Система оплати праці, що передбачає можливість підвищення розміру базової заробітної плати відповідно до рівня компетентності працівника – це:

1. оплата за компетентність
2. оплата за ранг
3. оплата за рейтинг
4. компенсація за компетентність
5. премія

Працівники, зайняті у виробництві та його обслуговуванні (зайняті в основних та допоміжних підрозділах підприємства, у заводських лабораторіях, дослідницьких відділах, апараті заводоуправління – це:

1. персонал підприємства
2. виробничий персонал
3. адміністративний персонал
4. робітничий персонал
5. невиробничий персонал

Особи, безпосередньо зайняті створенням матеріальних цінностей або роботами з надання виробничих послуг – це:

1. робітники
2. керівники
3. службовці
4. фахівці
5. професіонали

Працівники, які обіймають керівні посади на підприємстві та у його структурних підрозділах – це:

1. робітники
2. керівники
3. службовці
4. фахівці
5. професіонали

Розподіл персоналу на «жінки» та «чоловіки» здійснюється:

1. за статевою ознакою
2. за віковою ознакою
3. за соціальною ознакою
4. за кваліфікацією
5. за професією

Фіксований робочий час – це:

1. час обов'язкової присутності всіх працівників на своїх робочих місцях
2. режим «ступінчастого графіку робочого часу»
3. законодавчо встановлена максимальна тривалість робочого часу
4. міра тривалості виконання трудових операцій на підприємстві
5. ускладнений графік робочого часу

Пристосування до умов, вимог, норм тощо конкретного виробництва, виробничого процесу – це:

1. виробнича адаптація
2. соціальна адаптація
3. особиста адаптація
4. управлінська адаптація
5. адаптація до умов праці

Адаптація (пристосування) людини до нових для нього умов праці – це:

1. виробнича адаптація
2. соціальна адаптація
3. особиста адаптація
4. професійна адаптація
5. адаптація до умов праці

Пристосування індивіда до умов соціального середовища, формування адекватної системи відносин із соціальними об'єктами, рольова пластичність поведінки, інтеграція особистості у соціальні групи, діяльність щодо освоєння стабільних соціальних умов, прийняття норм і цінностей нового соціального середовища, форм соціальної взаємодії – це:

1. виробнича адаптація
2. соціальна адаптація
3. особиста адаптація
4. професійна адаптація
5. адаптація до умов праці

Документ, який автор складає самостійно про особисті дані для роботи відділу кадрів – це:

1. автобіографія
2. особова справа
3. номенклатура кадрового діловодства
4. трудова книжка
5. паспорт

Документ установленого зразка, що підтверджує трудову діяльність громадян і служить для встановлення загального стажу, безперервного стажу, а також спеціального стажу – це:

1. трудова книжка
2. трудова картка
3. рекомендаційний лист
4. послужний список
5. особова справа

Письмове підтвердження професійних навичок і досягнень працівника, що описує його характер, досвід, сильні й слабкі сторони, потенціал – це:

1. трудова книжка
2. трудова картка
3. рекомендаційний лист
4. послужний список
5. особова справа

Вид документа, в якому подаються короткі відомості про навчання, трудову діяльність та професійні успіхи й досягнення особи, яка його складає – це:

1. автобіографія
2. резюме
3. рекомендаційний лист
4. особова справа
5. трудова карта

Рівень підготовленості, майстерності, ступінь готовності до виконання праці за визначеною спеціальністю чи посадою, що визначається розрядом, класом чи іншими атестаційними категоріями – це:

1. кваліфікація
2. категорія
3. клас
4. спеціальність
5. структурний підрозділ

**Ринок праці охоплює**

1. тільки сферу обміну робочої сили
2. сферу розподілу робочої сили
3. сфери виробництва, обміну і розподілу робочої сили
4. соціальну сферу
5. сферу перерозподілу робочої сили

**Який перелік найбільш правильно характеризує суб'єктів ринку праці**

1. Роботодавці, наймані працівники, держава
2. Носії, виразники та виконавці господарських інтересів
3. Роботодавці, профспілки, держава
4. Держава
5. Профспілки

**Вкажіть принципи, на яких ґрунтується система регулювання ринку праці**

1. Тимчасовість
2. Пріоритетність глобальної мети
3. Єдність
4. Розвиток
5. Сталість

**Співвідношення попиту, пропозиції та ціни на ринку праці називають**

1. Структурою ринку праці
2. Інфраструктурою ринку праці
3. Кон'юнктурою ринку праці
4. Соціальною інфраструктурою
5. Інфраструктурою кваліфікаційного ринку

**Сануюча функція ринку праці передбачає**

1. ліквідацію збиткових підприємств
2. державну допомогу підприємствам
3. перерозподіл доходів між підприємствами з різним рівнем рентабельності
4. державну допомогу низькорентабельним підприємствам
5. розподіл доходів між підприємствами з різним рівнем рентабельності

**Механізм, що забезпечує узгодження ціни і умов праці між роботодавцями й найманими працівниками та регулює попит і пропозицію робочої сили, представляє собою**

1. Кон'юнктуру ринку праці
2. Ринок праці
3. Інфраструктуру ринку праці
4. Ринок капіталу
5. Соціальний ринок

**Назвіть основну причину виникнення колективних трудових конфліктів на підприємствах України протягом останніх років**

1. заборгованість із заробітної плати
2. погані умови праці
3. недостатній рівень соціального забезпечення
4. погана охорона праці
5. вагають з відповіддю

**Вкажіть, яка функція ринку праці забезпечує розміщення робочої сили на принципах суспільної цілеспрямованості її використання**

1. Розподільча
2. Посередницька
3. Регулююча
4. Дерегулююча
5. Стогнати́вна

**Якої концепції аналізу ринку праці дотримуються прихильники концепції економіки пропозиції**

1. неокласичної
2. монетаристської
3. марксистської
4. інституціоналістської
5. мажоритарної
6. кількісної

**Згідно з якою концепцією ринок праці діє на основі цінової рівноваги**

1. Неокласичної
2. Монетаристської
3. Марксистської
4. Інституціоналістської
5. Мажоритарної
6. Кількісної

**Згідно з неокласичною концепцією ринкова система**

1. Ніколи не забезпечує повної зайнятості
2. Завжди забезпечує повну зайнятість
3. Здатна забезпечувати повну зайнятість
4. Частково забезпечує повну зайнятість
5. Вибірково забезпечує повну зайнятість

**Вкажіть, коли була започаткована кейнсіанська концепція**

1. Після кризи 1929-1933 рр.
2. Після кризи 1937-1939 рр.
3. Перед Другою світовою війною
4. Після Другої світової війни
5. Після кризи 1974-1975 рр.

**Згідно з кейнсіанством, основним регулятором ринку праці є**

1. Співвідношення попиту на робочу силу та її пропозиції
2. Державне втручання
3. Ціна робочої сили
4. Діяльність профспілок
5. Інфляційні процеси

**Для якої моделі ринку праці характерним є проведення фінансової політики, спрямованої на підтримання менш прибуткових підприємств і обмеження прибутку високодохідних фірм**

1. Японської
2. Шведської
3. США
4. Французької
5. Бразильської

**Для якої моделі ринку праці характерною є децентралізація законодавства про працю**

1. Японської
2. Шведської
3. США
4. Французької
5. Бразильської

**В якій моделі ринку праці переважає зовнішній ринок праці перед внутрішнім**

1. Японській
2. Шведській
3. В моделі США
4. Французькій
5. Бразильській

**Яка модель ринку праці, на думку вчених, буде переважати в Україні**

1. Соціально орієнтована патерналістська
2. Соціально орієнтована бюрократична
3. Ліберальна патерналістська
4. Ліберальна бюрократична
5. Соціально орієнтована

**Диференціація ринків праці означає**

1. Класифікацію типів ринків праці
2. Визначення типів та сегментів ринків праці
3. Визначення типів, сегментів та моделей ринків праці
4. Фрагментацію типів ринків праці
5. Колонізацію типів ринків праці

**Що з перерахованого нижче не належить до інститутів ринку праці**

1. Міністерство з питань мериторної політики
2. Законодавство про зайнятість та соціальне страхування
3. Міністерство праці та соціальної політики
4. Процедури укладання трудових договорів
5. Процедури розірвання трудових договорів

**Назвіть тип ринку праці, на якому присутні кілька продавців та кілька покупців товару робоча сила**

1. Обмежена монополія
2. Обопільна олігополія
3. Олігополія
4. Монополія
5. Обмежена олігополія

**Назвіть тип ринку праці, на якому присутні багато продавців та один покупець товару робоча сила**

1. Обопільна монополія
2. Обмежена монополія
3. Моносонія
4. Монополія
5. Обмежена олігополія

**Назвіть тип ринку праці, на якому присутні багато продавців та багато покупців товару робоча сила**

1. Обопільна монополія
2. Обопільна олігополія
3. Обопільна поліполія
4. Монополія
5. Обмежена олігополія

**Що означає теорія подвійності ринку праці**

1. Ринок праці складається з покупців товару робоча сила
2. Ринок праці складається з продавців товару робоча сила
3. Ринок праці поділяється на первинний та вторинний
4. Ринок праці поділяється на державний
5. Ринок праці поділяється на недержавний сектори

**Вкажіть, кого відносять до третього сектору ринку праці**

1. Працюючих неповний робочий час
2. Безробітних
3. Економічно неактивних
4. Працюючих неповний робочий час
5. Працюючих неповний робочий тиждень

**Для якого сегменту ринку праці характерним є наявність можливості професійного просування**

1. Первинного
2. Вторинного
3. Периферійного
4. Специфічного
5. Дуопільного

**Як називають сукупність фізичних і духовних якостей, якими володіє людина**

1. Робоча сила
2. Індивідуальна робоча сила
3. Трудові ресурси
4. Працездатність
5. Соціальний капітал

**Як називається документ, яким оформлюються відносини між найманим працівником та роботодавцем**

1. Договір купівля-продажу
2. Трудовий договір
3. Договір аренди трудових послуг
4. Всі відповіді невірні
5. Трудова угода

**Обсяг життєвих благ, необхідних для забезпечення нормальної життєдіяльності людини, називають**

1. Людським капіталом
2. Інвестиціями в людський капітал
3. Вартістю робочої сили
4. Прожитковий мінімум
5. Мінімальним прожитковим рівнем

**Що з нижче наведеного входить до витрат роботодавців на соціальне страхування**

1. Встановлені законом внески на соціальне забезпечення
2. Вартість медичного обладнання
3. Вартість санітарного обладнання
4. Вартість соціального обслуговування
5. Виплата дивідендів працівникам у зв'язку з відсутністю на роботі через хворобу, нещасний випадок тощо

**Вкажіть правильне співвідношення ціни і вартості робочої сили**

1. Вони завжди рівні
2. Ціна робочої сили може відрізнятись від вартості тільки в меншу сторону
3. Ціна робочої сили може відрізнятись від вартості тільки в більшу сторону
4. Ціна робочої сили може відрізнятись від вартості в сторону збільшення або зменшення
5. Ціна робочої сили не має суттєвого значення

**Назвіть групи факторів, які впливають на формування доходів**

1. Стимулюючі
2. Диференціюючі
3. Децільні
4. Зрушуючі
5. Дестимулюючі

**Вкажіть, як правильно розрахувати індекс структурних зрушень**

1. Шляхом множення індексу змінного та індексу постійного складу
2. Шляхом ділення індексу змінного складу на індекс постійного складу
3. Шляхом ділення індексу постійного складу на індекс змінного складу
4. Шляхом додавання індексу змінного та індексу постійного складу
5. Шляхом віднімання індексу змінного та індексу постійного складу

**Величина чисельності незайнятого населення і населення, яке заявило про своє бажання працювати, визначає пропозицію праці**

1. У широкому трактуванні
2. У вузькому трактуванні
3. У детальному трактуванні
4. У спеціальному трактуванні
5. У науковому трактуванні

**Який вигляд має бюджетна лінія**

1. Опуклої кривої
2. Ввігнутої кривої
3. Прямої
4. Кривої
5. Еліпсної

**Назвіть основну причину виникнення колективних трудових конфліктів на підприємствах України протягом останніх років**

1. Заборгованість із заробітної плати
2. Погані умови праці
3. Недостатній рівень соціального забезпечення
4. Погана охорона праці
5. Вагаюся з відповіддю

**Як називається ефект, при якому з підвищенням ставки заробітної плати зростає також і споживання відпочинку**

1. Ефект доходу
2. Ефект заміни
3. Ефект масштабу
4. Ефект перерозподілу
5. Ефект зміни

**Кількість робочих місць, що залишаються вільними внаслідок невиконання заявок роботодавця, називають**

1. Задоволений попит
2. Незадоволений попит
3. Потенційний попит
4. Стимулюючий попит
5. Дестимулюючий попит

**На яких рівнях формується сукупний попит на робочу силу**

1. На глобальному
2. На універсальному
3. На міжсекторному
4. На міжрайонному
5. На національному

**Процес формування сукупного попиту на робочу силу розпочинається з**

1. Попиту окремої фірми
2. Попиту у приватному секторі економіки
3. Попиту у державному секторі економіки
4. Попиту окремої людини
5. Попиту з окремої соціальної одиниці

**Якщо збільшення ставок зарплати призводить до збільшення ціни продукції, то спостерігається**

1. Ефект доходу
2. Ефект заміни
3. Ефект масштабу
4. Ефект збитку
5. Ефект розподілу

**Що з нижченаведеного не відноситься до макроекономічних факторів формування попиту на робочу силу**

1. Конкуренція
2. Стабільність кредитної політики
3. Стабільність грошової політики
4. Динаміка обсягів виробництва
5. Динаміка грошових доходів

**Яка модель соціального партнерства розвивається в Україні**

1. Двостороння
2. Тристороння
3. Чотиристороння
4. П'ятистороння
5. Шестистороння

**Якщо величина попиту на робочу силу змінюється швидше, ніж її ціна (тобто заробітна плата), то такий попит називають**

1. Еластичним
2. Нееластичним
3. Одинично еластичним
4. Непрогнозованим
5. Прогнозованим

**Вкажіть, від яких факторів залежить попит на робочу силу**

1. Від ціни робочої сили
2. Від ціни робочої сили та багатьох нецінових факторів
3. Тільки від нецінових факторів
4. Від ціни попиту на робочу силу
5. Від мінімальної заробітної плати

**При регулюванні попиту держава**

1. Завжди намагається його збільшити
2. Завжди намагається його скоротити
3. Впливає в бік збільшення або зменшення попиту в залежності від економічної ситуації
4. Стабілізує попит
5. Регулює попит

**Чисельність та структура економічно активного населення характеризують**

1. Обсяг потенційної пропозиції
2. Обсяг реальної пропозиції
3. Обсяг задоволеної пропозиції
4. Обсяг додаткової пропозиції
5. Обсяг прогнозованої пропозиції

**Яка функція соціально-економічної системи зайнятості сприяє створенню суспільного продукту**

1. Економічна
2. Доходна
3. Суспільна
4. Політична
5. Демографічна

**Які громадяни не відносяться до зайнятого населення відповідно до законодавства України**

1. Працюючі за наймом на умовах недостатнього робочого дня
2. Працюючі за наймом на умовах повного робочого дня
3. Працюючі за наймом
4. Працюючі за наймом на умовах неповного робочого дня
5. Особи, що проходять службу в Збройних силах

**В США до осіб, працюючих повний робочий тиждень, відносяться особи, які протягом тижня відпрацювали**

1. 25 і більше годин
2. 30 і більше годин
3. 35 і більше годин
4. 20 і більше годин
5. 15 і більше годин

**Яка зайнятість вважається продуктивною**

1. Зайнятість з економічних позицій
2. Зайнятість з соціальних позицій
3. Зайнятість з соціально-економічних позицій
4. Зайнятість з демографічних позицій
5. Зайнятість з прогностичних міркувань

**Концепція повної зайнятості передбачає**

1. Забезпечення роботою всіх, хто може і хоче працювати
2. Використання праці дітей
3. Використання праці інвалідів
4. Використання праці пенсіонерів
5. Використання праці звільнених із Збройних сил

**Яка концепція відповідає інтенсивному аспекту зайнятості**

1. Концепція повної зайнятості
2. Концепція ефективної зайнятості
3. Концепція глобальної зайнятості
4. Концепція неповної зайнятості
5. Концепція глобалізованої зайнятості

**Організаційно-правові способи та умови використання людської праці називають**

1. Формами зайнятості
2. Видами зайнятості
3. Концепціями зайнятості
4. Передумовами зайнятості
5. Елементами зайнятості

**Розподіл активної частини трудових ресурсів за сферами використання праці, професіями, спеціальностями тощо характеризується**

1. Формами зайнятості
2. Видами зайнятості
3. Концепціями зайнятості
4. Передумовами зайнятості
5. Елементами зайнятості

**Які форми зайнятості розрізняють за ознакою форм організації робочого часу**

1. Повна і неповна
2. Стандартна і нестандартна
3. Первинна
4. Вторинна
5. Постійна і тимчасова

**Які форми зайнятості розрізняють за ознакою статусу зайнятості**

1. Повна і неповна
2. Стандартна і нестандартна
3. Первинна
4. Вторинна
5. Постійна і тимчасова

**За умов якої політики зайнятості в країні формується "ринковий" державний патерналізм**

1. Пасивної
2. Активної
3. Кейнсіанської
4. Монетаристської
5. Централізованої

**Кількість безробітних, визначена за методологією МОП, протягом останніх років**

1. Приблизно дорівнювала кількості безробітних, визначених згідно з українським законодавством
2. Суттєво перевищувала кількість безробітних, визначених згідно з українським законодавством
3. Була значно меншою від кількості безробітних, визначених згідно з українським законодавством
4. Залишалась без суттєвих змін
5. Суттєво не змінилась

**Природний рівень безробіття довінює**

1. Структурному безробіттю
2. Сумі структурного і фрикційного безробіття
3. Сумі структурного, фрикційного та циклічного безробіття
4. Регіональному безробіттю
5. Глобальному безробіттю

**Який вид безробіття з нижче наведених не вважається основним**

1. Фрикційне
2. Структурне
3. Циклічне
4. Приховане
5. Відкрите

**Закон Оукена показує**

1. Залежність між рівнем безробіття і виробництвом ВВП
2. Залежність між рівнем безробіття та рівнем інфляції
3. Залежність між рівнем безробіття та середніми доходами громадян
4. Залежність між рівнем інфляції та мінімальними доходами громадян
5. Залежність між інвестиціями у соціальну сферу та доходами громадян

**Конверсійне безробіття є різновидом**

1. Фрикційного
2. Інституціонального
3. Структурного
4. Секторного
5. Міжсекторного

**Для якого етапу становлення ринку є характерним циклічне безробіття**

1. Для періоду доринкової економіки
2. Для періоду переходу до ринкової економіки
3. Для періоду функціонування ринкової економіки
4. Для періоду трансформації економіки
5. Для періоду глобалізації економіки

**Яке сфера є найбільш характерною для виникнення технологічного безробіття**

1. Центри ВПК
2. Міста з містоутворюючими підприємствами
3. Промислові центри
4. Райони інтенсивної міграції
5. Райони інтенсивної еміграції

**Частина офіційно зареєстрованих безробітних в складі працездатного населення визначає**

1. Рівень безробітних за українським законодавством
2. Рівень безробіття за методологією МОП
3. Рівень за методологією МОЗ
4. Рівень за методологією ВОЗ

**Загальний рівень безробіття складається**

1. Із суми спеціальних рівнів безробіття
2. Шляхом множення спеціальних рівнів безробіття
3. Із суми часткових рівнів безробіття
4. Шляхом множення часткових рівнів безробіття
5. Інтегрально

**Який ринок праці вважається класичним**

1. Внутрішній
2. Зовнішній
3. Внутрішньофірмовий
4. Секторний
5. Дефрагментарний

**Що насамперед визначає ставку заробітної плати працівника на позиції "вхідного порта"**

1. Ринкові сили попиту і пропозиції
2. Адміністративні правила підприємства
3. Закон України
4. Трудовий кодекс
5. Адміністративний кодекс

**Ефективності внутрішніх ринків праці сприяє існування**

1. Довготривалих трудових договорів
2. Короткострокових трудових контрактів
3. Тимчасові трудові угоди
4. Трудові угоди на 5 років
5. Безтермінові трудові угоди

**Яким чином величина трансакційних витрат пов'язана з обсягом пропозиції на локальному ринку праці**

1. Чим менша пропозиція, тим вище трансакційні витрати
2. Чим вища еластичність пропозиції, тим вище трансакційні витрати
3. Чим вища пропозиція, тим вище трансакційні витрати
4. Чим більша пропозиція, тим вище трансакційні витрати
5. Всі відповіді вірні

**Внутрішні ринки праці**

1. Сприяють створенню профспілок
2. Не сприяють створенню профспілок
3. Ці процеси є незалежними
4. Ці процеси є залежними
5. Не має правильної відповіді

**Заробітна плата на внутрішньому ринку праці**

1. Залежить прямо від продуктивності працівника
2. Насамперед прив'язана до виду роботи
3. Залежить від інвестиційного клімату
4. Не залежить від політичного клімату
5. Є виразником плинності соціальних процесів

**Функціонування внутрішнього ринку праці сприяє насамперед**

1. Довгостроковій ефективності
2. Поточній ефективності
3. Прогностичній ефективності
4. Демографічній ефективності
5. Не має правильного твердження

**Якщо частина працівників підприємства деякий час є незайнятою через вихід з ладу обладнання, то таку ситуацію називають**

1. Виникненням вакансій
2. Локаутом
3. Внутрішньофірмовим безробіттям
4. Аккаунтом
5. Не має правильної відповіді

**Перетин множин сукупного попиту і сукупної пропозиції на ринку праці відповідає**

1. Задоволеному попиту на сукупному ринку праці
2. Поточному ринку праці
3. Ефективному ринку праці
4. Прогностичному ринку праці
5. Евристичному ринку праці

**За нормальних економічних умов**

1. Поточний ринок праці дорівнює задоволеному
2. Поточний ринок праці перевищує задоволений
3. Поточний ринок праці менший від задоволеного
4. Поточний ринок праці незмінний
5. Поточний ринок праці деформований

**Перерозподіл праці через сферу обігу між галузями, сферами виробництва і підприємствами є основною функцією**

1. Поточного ринку праці
2. Сукупного ринку праці
3. Ефективного ринку праці
4. Задоволеного ринку праці
5. Незадоволеного ринку праці

**Трудодіфіцитною вважається кон'юнктура ринку праці, за якої**

1. Попит на робочу силу перевищує її пропозицію
2. Пропозиція робочої сили перевищує попит на неї
3. Пропозиція робочої сили відсутня
4. Попит на робочу силу відсутній
5. Попит на робочу силу врівноважений

**Що вважають найближчою перспективою у справі здійснення принципу рівності сторін соціального партнерства**

1. Консолідація профспілкового руху за однорідними цілями та інтересами
2. Посилення ролі держави
3. Збільшення учасників асоціацій підприємців
4. Посилення ролі інших держав
5. Посилення ролі учасника трудового процесу

**Що з нижче наведеного не відносять до основних кон'юнктуруючих факторів**

1. Часовий ланцюг безробіття та пошуку роботи
2. Функціонально-структурні перетворення в економіці, що визначають виникнення нових, ліквідацію, реорганізацію і перепрофілювання діючих підприємств
3. Демілітаризація і конверсія виробництва
4. Часовий лаг безробіття та пошуку роботи
5. Стан системи загальноосвітньої, професійної підготовки і перепідготовки безробітного, незанятого і населення у цілому

**Що з нижче наведеного не входить до основних процедур моніторингу стану і кон'юнктури ринку праці**

1. Потреби в робочій силі
2. Незайняте населення, що проживає в Україні
3. Незайняте населення, що проживає за межами України
4. Працевлаштоване населення
5. Вивільнення працівників

**Що з нижче наведеного не входить до основних процедур моніторингу стану і кон'юнктури ринку праці**

1. Незайняте населення, що звернулось з питання працевлаштування в державні служби зайнятості
2. Населення, зайняте на глобальних роботах
3. Населення, зайняте на громадських роботах
4. Населення, що проходить професійне навчання і перенавчання
5. Незайняте населення, зафіксоване державними службами зайнятості, але не працевлаштоване

**Вкажіть, що з нижче наведеного не вважають аспектом ринку праці, до якого використовують та жорсткості**

1. Витрати на робочу силу
2. Форми зайнятості
3. Професійна та географічна мобільність робочої сили
4. Кон'юнктура ринку праці
5. Структура ринку праці

**Моделі ринку праці якої країни властива найвища гнучкість ринку праці**

1. США
2. Японії
3. Швеції
4. Гватемала
5. Україна

**Коли в західних країнах виникла необхідність в стимулюванні гнучкості ринку праці**

1. Після Другої світової війни
2. Після кризи 1973-1975 рр.
3. Після розпаду СРСР
4. Після Першої світової війни
5. Після соціальної революції 2004 року

**Що з наведеного нижче не слід відносити до характерних ознак жорсткого ринку праці**

1. Політика повної зайнятості
2. Сувора регламентація вивільнення робітників
3. Узаконення статусу профспілок та їхніх прав
4. Велика професійна мобільність трудящих
5. Політика неповної зайнятості

**На етапі реформування економіки України яку політику доцільно проводити**

1. Політику жорсткої заробітної плати
2. Політику гнучкої заробітної плати
3. Політику регульованої заробітної плати
4. Політику нерегульованої заробітної плати
5. Політику дерегульованої заробітної плати

**Гнучкі форми зайнятості**

1. Дозволяють розв'язувати проблеми зайнятості для жінок, пенсіонерів, студентів
2. Не дають можливість розв'язувати проблеми зайнятості для жінок, пенсіонерів, студентів
3. Майже не впливають на зайнятість цих категорій населення
4. Правильна відповідь відсутня
5. Вагаюсь відповісти на питання

**Якому виду гнучких форм зайнятості сприяв розвиток інформаційні і комунікаційних технологій**

1. Нестандартним режимам робочого часу
2. Нестандартним робочим місцям
3. Нестандартним організаційним формам
4. Нестандартним формам виплати заробітку
5. Нестандартними формами виплати дивідентів

**До якого виду гнучких форм зайнятості відносять тимчасових працівників та вторинну зайнятість**

1. Нестандартних режимів робочого часу
2. Нестандартних робочих місць
3. Нестандартних організаційних форм
4. Нестандартних форм виплати заробітку
5. Нестандартними формами виплати дивідентів

**До яких аспектів гнучкості ринку праці в Україні встановлені певні обмеження свободи підприємців**

1. До форм зайнятості та мобільності робочої сили
2. До форм зайнятості та витрат на робочу силу
3. До витрат на робочу силу та мобільності робочої сили
4. До всіх трьох аспектів гнучкості
5. До перевитрат на робочу силу та мобільності робочої сили

**Регулювання відносин між роботодавцями і працівниками з приводу ціни робочої сили, умов праці, вирішення соціальних проблем працівника, врегулювання соціально-трудових конфліктів є**

1. Функцією інфраструктури ринку праці
2. Метою інфраструктури ринку праці
3. Завданням інфраструктури ринку праці
4. Не має правильної відповіді
5. Метою субкультури соціального устрою

**Що з наведеного не відноситься до функцій інфраструктури ринку праці**

1. Посередництво між працівником та державою
2. Посередництво між працівником та роботодавцем
3. Допомога в доборі й відборі працівників
4. Допомога в укладанні трудового контракту
5. Соціальний захист осіб, що виходять на ринок праці

**Інформаційні послуги про можливості працевлаштування надаються**

1. Тільки безкоштовно
2. Тільки на платній основі
3. Як безкоштовно, так і на платній основі
4. Правильна відповідь відсутня
5. Вагаюсь відповісти на питання

**Яким джерелом інформації про можливості працевлаштування в Україні переважно користуються жінки**

1. Державна служба зайнятості
2. Недержавні агенства з працевлаштування
3. ЗМІ
4. Сосідка сказала
5. Не має правильної відповіді