

19.10.2021

Група ТУ-1

Урок 20

ТЕМАТИЧНЕ ОЦІНЮВАННЯ №1

1. Вибрати найбільш повне визначення “управління персоналом” як виду діяльності. Управління персоналом – це:

- 1) сукупність заходів, реалізованих державними службами з найнятості щодо працевлаштування осіб, що знаходяться на обліку та зайняті пошуком роботи;
- 2) сукупність функцій управління, реалізованих керівниками різних рівнів;
- 3) система заходів з найму, вивільнення та оформлення трудових відносин працівника з підприємством, реалізована різними функціональними підрозділами апарату управління;
- 4) система заходів щодо формування, управління та ефективного використання сукупних можливостей у сфері праці осіб, що вступають у трудові відносини з даним підприємством, реалізовані кадровими службами та керівниками різних рівнів.

2. Суб'єктами управління персоналом на підприємстві виступають:

- 1) працівники підприємства, які задіяні у виробничих підрозділах;
- 2) функціональні підрозділи апарату управління діяльністю підприємства;
- 3) кадрові служби та керівники різних рівнів в межах наданих їм повноважень;
- 4) керівники низових рівнів менеджменту.

3. Підвищення пропозиції робочої сили на ринку праці спонукає роботодавців:

- 1) підвищувати вимоги до робочої сили на стадії її найму та використання, знижувати витрати на робочу силу;
- 2) покращувати умови праці на підприємстві, підвищувати розмір заробітної плати;
- 3) створювати соціальну інфраструктуру на підприємстві, надавати працівникам додаткові пільги і доплати;
- 4) здійснювати заходи по стримуванню відтоку персоналу з підприємства та стимулювати розвиток персоналу.

4. Найбільш складний об'єкт управління на підприємстві: провідний фактор виробництва, який володіє можливістю самостійно вирішувати, оцінювати вимоги, діяти і мати суб'єктивні інтереси – це:

- 1) капітал;
- 2) персонал;

- 3) праця;
- 4) немає правильної відповіді.

5. Визначте типи кадової політика за ознакою орієнтації керівництва на власний чи зовнішній персонал при наборі кадрів:

- 1) превентивна та реактивна;
- 2) активна та пасивна;
- 3) закрита та відкрита;
- 4) внутрішня та зовнішня.

6. Виберіть варіант управління кадрами, який відповідає активній кадровій політиці:

- 1) керівництво організації не має чітко вираженої програми дій щодо персоналу, а кадрова робота зводиться до ліквідації негативних наслідків;
- 2) кадрова служба не лише володіє засобами діагностики персоналу, але і прогнозування кадової ситуації на середньостроковий період;
- 3) підприємство має не лише прогнози кадової ситуації, але і засоби впливу на неї, а кадрова служба розробляє антикризові кадрові програми;
- 4) при такій політиці керівництво здійснює контроль за симптомами погіршення фінансового стану підприємства, причинами і напрямками розвитку кризи; приймає міри по її локалізації та усуненню.

7. Визначте тип кадової політики, при якій кадрова служба розробляє антикризові кадрові програми та має засоби впливу на кадрову ситуацію:

- 1) пасивна;
- 2) реактивна;
- 3) превентивна;
- 4) активна.

8. Правила внутрішнього трудового розпорядку – це документ:

- 1) який регламентує діяльність певного структурного підрозділу кадової служби: його задачі, функції, права, відповідальність;
- 2) який укладається трудовим колективом з адміністрацією по врегулюванню їх взаємовідносин в процесі виробничо-господарської діяльності на календарний рік;
- 3) який визначає порядок найму та звільнення робітників та службовців, основні обов'язки персоналу, робочий час та його використання, відповідальність за порушення трудової дисципліни;
- 4) який регламентує діяльність в рамках кожної управлінської посади і містить вимоги до працівників в процесі виконання ними службових обов'язків.

9. До функцій кадрових служб не належить:

- 1) визначення потреби в матеріальних ресурсах для забезпечення виконання виробничої програми;

- 2) аналіз ефективності використання кадрових ресурсів на підприємстві;
- 3) здійснення скорочення штатів у зв'язку з зниженням обсягів виробництва;
- 4) прийняття рішення про виділення коштів для удосконалення робочих місць.

10. Вибрать вірне визначення трудового потенціалу підприємства:

- 1) трудовий потенціал – це кількість регламентованого для потреб виробництва часу або чисельності працівників, виходячи з планових показників розвитку підприємства;
- 2) трудовий потенціал – сукупна здатність до праці персоналу, залученого на тимчасовій основі до трудових відносин з даним підприємством, із врахуванням його структури та чисельності;
- 3) трудовий потенціал – ресурсні можливості у сфері праці облікового складу працівників підприємства, виходячи з їх кількісних та якісних характеристик;
- 4) трудовий потенціал – ресурсні можливості у сфері праці облікового складу працівників окремих структурних підрозділів апарату управління, виходячи з їх віку, фізичних можливостей, наявних знань і професійно-кваліфікаційних навичок.

11. Мотивація як функція менеджменту — це:

- 1) засіб цілеспрямованого впливу на трудовий колектив або на окремих його членів;
- 2) система засобів і важелів впливу на соціально-психологічний клімат у колективі, на трудову та соціальну активність колективу і його окремих працівників;
- 3) процес спонукання працівників до високопродуктивної діяльності шляхом використання наявних або створених нових мотивів (потреби та інстинкти, захоплення та емоції, установки та ідеали).

12. Мотив визначається як :

- 1) анатомо-фізіологічні та психічні якості людей, які дозволяють засвоювати певного роду знання та набувати навички для виконання корисної діяльності;
- 2) стимул, відображені у свідомості людини (чи в груповій колективній свідомості) як внутрішнє спонукання;
- 3) зовнішній вплив на людину (чи на групу), що спонукає до цілеспрямованої дії.

13. Стимул визначається як :

- 1) анатомо-фізіологічні, та психічні якості людей, які дозволяють засвоювати певного роду знання та набувати навички для виконання корисної діяльності;
- 2) відображене у свідомості людини (чи в груповій колективній свідомості) внутрішнє спонукання;
- 3) зовнішній вплив на людину (чи на групу), що спонукає до цілеспрямованої дії.

14. Теорії психологічної мотивації поділяються на такі групи:

- 1) теорії змісту й теорії порівняльних переваг;
- 2) теорії процесів мотивації й теорії абсолютних переваг;
- 3) теорії змісту й теорії процесів мотивації.

15. Теорії змісту мотивування намагаються пояснити:

- 1) що в індивідуумі або в його оточенні формує і зберігає певну поведінку (спосіб дій);
- 2) як формується, спрямовується чи змінюється певна поведінка;
- 3) хто формує і зберігає певну поведінку (спосіб дій) індивідуума або його середовища.

16. Теорії процесів мотивування намагаються пояснити:

- 1) що в індивідуумі або в його оточенні формує і зберігає певну поведінку (спосіб дій);
- 2) як формується, спрямовується чи змінюється певна поведінка індивідуума;
- 3) хто формує і зберігає певну поведінку (спосіб дій) індивідуума або його оточення.

17. Теорії змісту мотивування охоплюють:

- 1) теорію Врума, теорію Портера-Лоулера, теорію справедливості;
- 2) теорію Туган-Барановського, теорію Маслоу, теорію ЖВЗ Алдерфера, теорію Мак-Клейланда, теорію Герцберга;
- 3) теорію Врума, теорію Туган-Барановського, теорію ЖВЗ Алдерфера, теорію справедливості

18. Теорії процесів мотивування охоплюють:

- 1) теорію Врума, теорію Портера-Лоулера, теорію справедливості;
- 2) теорію Туган-Барановського, теорію Маслова, теорію ЖВЗ Алдерфера, теорію Мак-Клейланда, теорію Герцберга;
- 3) теорію Врума, теорію Туган-Барановського, теорію ЖВЗ Алдерфера, теорію справедливості.

19. Піраміду потреб побудував:

- 1) А.Маслоу;

2)Д. Мак- Клейланд;

3) Д. Мак -Грегор.

20. Всіх людей на дві категорії "Х" і "У" поділяв:

1) А. Маслоу;

2) Д. Мак-Клейланд;

3) Д. Мак-Грегор,

21. А. Маслоу побудував свою психологічну теорію мотивації на основі наступних людських потреб:

1) фізіологічні потреби, потреби в безпеці, соціальні потреби, оцінка цінностей, потреби "Я", потреба самореалізації;

2) фізіологічні потреби, статеві потреби, симптоматичні інстинкти і потреби, альтруїстичні потреби; потреби, що ґрунтуються на практичних інтересах;

3) життєві потреби (фізіологічні та потреби в безпеці), потреби у взаєминах з іншими, потреби зростання (поваги і самореалізації).

22. Д. Мак-Клейланд вважав, що для людей характерні наступні потреби:

1) в безпеці у взаєминах з іншими, у владі;

2) у владі, в досягненнях і в причетності;

3) фізіологічні, статеві, альтруїстичні.

23. Мотиваційна теорія Д. Мак-Грегора побудована на:

1) описі двох портретів людини, які екстремально відрізняються один від одного (теорія X і Y);

2) описі двох типів факторів, які впливають на відношення людини до праці (фактори, що не дають відчуття задоволення і фактори, що приносять відчуття задоволення);

3) підході до проблеми під кутом зору "шлях - ціль ", орієнтованому на психологію теорії вибору, яка походить з того, що людина обирає таку альтернативу, яка максимально відповідає очікуваній користі з її суто суб'єктивного погляду.

24. Мотиваційна теорія Ф. Герцберга побудована на:

1) описі двох портретів людини, які екстремально відрізняються один від одного (теорія X та Y);

2) описі двох типів факторів, які впливають на відношення людини до праці (фактори, що не дають відчуття задоволення і фактори, що приносять відчуття задоволення);

3) підході до проблеми під кутом зору "шлях - ціль ", орієнтованому на психологію теорії вибору, яка походить з того, що людина обирає таку альтернативу, яка максимально відповідає очікуваній користі з її суто суб'єктивного погляду.