

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЖИТОМИРСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра управління персоналом та економіки праці

ЗАТВЕРДЖУЮ

Ректор Житомирського державного
технологічного університету
проф. В.В. Євдокимов
“03” квітня 2017 р.

**ПРОГРАМА
ФАХОВИХ ВСТУПНИХ ВИПРОБУВАНЬ**

для здобуття освітнього ступеня «магістр»
за спеціальністю 051 «Економіка»
(спеціалізація «Управління персоналом та економіка праці»)

УХВАЛЕНО

на засіданні Приймальної комісії
Протокол №6 від “03” квітня 2017 р.
Відповідальний секретар
приймальної комісії
доц. А.П. Дикий

ЗМІСТ

1. Теми для підготовки до складання вступних випробувань при прийомі на навчання для здобуття освітнього ступеня «магістр».....	3
2. Зразок тестових завдань вступних випробувань при прийомі на навчання для здобуття освітнього ступеня «магістр».....	5
3. Критерії оцінювання знань абітурієнтів.....	8
4. Рекомендована література.....	8

1. ТЕМИ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ДО СКЛАДАННЯ ВСТУПНИХ ВИПРОБУВАНЬ ПРИ ПРИЙОМІ НА НАВЧАННЯ ДЛЯ ЗДОБУТТЯ ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ «МАГІСТР»

Економіка праці та соціально-трудові відносини

1. Людські ресурси та трудовий потенціал суспільства. Людський капітал.
2. Управління трудовим потенціалом суспільства.
3. Праця як сфера життєдіяльності та основний фактор виробництва.
4. Основи фізіології та психології праці.
5. Соціально-трудові відносини як система.
6. Соціальне партнерство.
7. Організація праці.
8. Нормування праці.
9. Продуктивність та ефективність праці.
10. Політика доходів і оплата праці.
11. Планування праці.
12. Аналіз, звітність та аудит у сфері праці.
13. Моніторинг соціально-трудової сфери.
14. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин.

Управління персоналом

1. Управління персоналом як галузь наукових знань та сфера практичної діяльності.
2. Управління персоналом: історична ретроспектива та сучасні погляди.
3. Методологія управління персоналом.
4. Служба персоналу та кадрове діловодство.
5. Ресурсне забезпечення менеджменту персоналу.
6. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом.
7. Планування та формування персоналу, кадрова політика організації.
8. Оцінювання персоналу. Методи оцінювання персоналу.
9. Розвиток персоналу: первинна професійна підготовка, підвищення кваліфікації та перепідготовка.
10. Управління умовами праці та робочим часом.
11. Регулювання трудової діяльності.
12. Економічна та соціальна ефективність управління персоналом.

Мотивування персоналу

1. Мотивування персоналу як складова ринкових відносин.
2. Змістовні теорії мотивування персоналу.
3. Процесуальні теорії мотивації.
4. Види мотивації за основними групами потреб.
5. Заробітна плата, її місце в мотиваційному механізмі.
6. Мотивуюча роль системи оплати праці. Організація преміювання персоналу. Доплати та надбавки до заробітної плати.
7. Нетрадиційні методи мотивування персоналу.

8. Методи нематеріального мотивування персоналу.
9. Ділове оцінювання персоналу та його мотивуюча роль.

Ринок праці

1. Ринок праці в економічній системі.
 2. Інфраструктура ринку праці.
 3. Внутрішньофірмовий ринок праці.
 4. Індивідуальна робоча сила та індивідуальна пропозиція на ринку праці.
- Сукупна пропозиція на ринку праці.
5. Індивідуальний та сукупний попит на робочу силу.
 6. Механізм функціонування ринку праці.
 7. Забезпечення зайнятості населення.
 8. Безробіття, його форми та причини.
 9. Правове, інформаційно-аналітичне та наукове забезпечення ринку праці.
 10. Активна та пасивна політика держави в сфері зайнятості.
 11. Органи державного впливу на ринок праці.

2. ЗРАЗОК ТЕСТОВИХ ЗАВДАНЬ ДО СКЛАДАННЯ ВСТУПНИХ ВИПРОБУВАНЬ ПРИ ПРИЙОМІ НА НАВЧАННЯ ДЛЯ ЗДОБУТТЯ ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ «МАГІСТР»

Житомирський державний технологічний університет

Факультет економіки та менеджменту

Спеціальність: 051 «Економіка»

Спеціалізація: «Управління персоналом та економіка праці»

Освітній ступінь: магістр

«Затверджую»

Ректор ЖДТУ, д.е.н., проф.

Затверджено на засіданні атестаційної комісії,
протокол №7 від 15 березня 2017 р.

Голова атестаційної комісії, в.о. завідувача
кафедри управління персоналом та економіки
праці, к.е.н., доц.

_____ Євдокимов В.В.

_____ Богоявленська Ю.В.

«___» _____ 2017 р.

«___» _____ 2017 р.

№ з/п	Текст завдання		Варіанти відповідей
1 рівень складності			
1.	Предметом нормування праці є:		А. продуктивність праці; Б. тривалість трудового процесу в часі; В. чисельність персоналу; Г. режим праці й відпочинку; Д. фонд заробітної плати
2.	Що є об'єктом нормування праці:		А. трудовий процес на конкретному робочому місці; Б. організація оплати праці; В. будь-яка діяльність людини як фізична, так і розумова; Г. режим праці й відпочинку; Д. виробничий процес
2 рівень складності			
34.	а. Доробочий стан	1. Характеризується найвищою для конкретного працівника продуктивністю праці	А. а-4; б-3; в-5; г-1; д-2; Б. а-2; б-1; в-4; г-5; д-3; В. а-2; б-1; в-3; г-5; д-4; Г. а-1; б-3; в-4; г-5; д-2; Д. а-1; б-2; в-4; г-5; д-3
	б. Фаза стійкої працездатності	2. Перехідний період між станом спокою і робочим станом	
	в. Фаза розвитку втоми	3. Відбувається адаптація організму працівника до трудових навантажень	
	г. Фаза впрацювання	4. Характеризується зниженням виробничих показників при наростанні напруженості	

№ з/п	Текст завдання		Варіанти відповідей
		фізіологічних функцій організму	
35.	а. Професійна підготовка робітничих кадрів на підприємстві здійснюється у формі:	1. Курсового та індивідуального навчання	А. а-1; б-4; в-5; г-7; Б. а-2; б-4; в-3; г-5; В. а-4; б-1; в-2; г-6; Г. а-2; б-3; в-4; г-5; Д. а-5; б-1; в-3; г-8
	б. Перепідготовка робітників на підприємстві спрямована на:	2. Очного та заочного навчання	
	в. Під організацією управлінської праці розуміють;	3. Підвищення кваліфікації з певної професії чи спеціальності	
	г. Внутрішніми формами поділу управлінської праці є:	4. Оволодіння іншою професією робітниками, які здобули первинну професійну підготовку	
		5. Порядок та правила службової поведінки в апараті управління	
		6. Розпорядок робочого дня керівників підприємства	
		7. Вертикальний та горизонтальний поділ праці	
		8. Функціональний поділ праці	
3 рівень складності			
38.	Чисельність економічно-активного населення у 2013 році становила 36,8 млн. чол., чисельність зайнятих – 35,0 млн. чол., загальна чисельність населення – 47,9 млн. чол. Розрахувати коефіцієнт економічної активності населення	А. 0,768; Б. 0,951; В. 0,731; Г. 0,735; Д. відсутня вірна відповідь	
40.	Визначити рівень (коефіцієнт) спеціалізації робочого місця використовуючи дані: тривалість зміни – 480 хв.; кількість переналагоджувань у зміну – 3 рази; середня тривалість одного переналагоджування – 12 хв.	А. 0,895; Б. 0,764; В. 0,869; Г. 0,925; Д. 0,989	

ЗРАЗОК БЛАНКА ВІДПОВІДЕЙ

ЖИТОМИРСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ

Бланк відповідей на тестові завдання
фахових вступних випробувань для здобуття освітнього ступеня «Магістр»
зі спеціальності 051 «Економіка», спеціалізації «Управління персоналом та
економіка праці»
_____ форма навчання

Номер білета _____

« ____ » _____ 20__ р.

№ питання	Варіанти відповідей					№ питання	Варіанти відповідей				
	А	Б	В	Г	Д		А	Б	В	Г	Д
1						21					
2						22					
3						23					
4						24					
5						25					
6						26					
7						27					
8						28					
9						29					
10						30					
11						31					
12						32					
13						33					
14						34					
15						35					
16						36					
17						37					
18						38					
19						39					
20						40					

Правильну відповідь помітити ☐ Виправлення і помітки не допускаються

Цей бланк заповнений мною без виправлень власноруч _____
(підпис)

Загальна сума балів _____

Голова фахової комісії

Члени комісії

3. КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ АБІТУРІЄНТІВ

Фахове вступне випробування проводиться в письмовій формі. Тривалість тестування – 1 астрономічна година (60 хвилин).

Екзаменаційна картка складається з 40 тестових завдань, поділених на 3 блоки за різними рівнями складності, вирішення яких ґрунтується на вивченні нормативних дисциплін «Економіка праці і соціально-трудові відносини», «Ринок праці», «Управління персоналом», «Мотивування персоналу», передбачених навчальним планом підготовки бакалаврів зі спеціальності 051 «Економіка», спеціалізації «Управління персоналом та економіка праці».

Кожне вірно вирішене тестове завдання *1 рівня складності* (тестові завдання закритого типу з єдиною вірною відповіддю) оцінюється в два бали (максимальна оцінка за блок – 66 балів); вірно вирішені тестові завдання *2 рівня складності* (тестові завдання на встановлення відповідності – утворення логічних пар – з єдиною вірною відповіддю) оцінюються в чотири бали (максимальна оцінка за блок – 16 балів); вірно вирішені тестові завдання *3 рівня складності* (практичні тестові завдання – розв’язок задачі – з єдиною вірною відповіддю) оцінюються в шість балів (максимальна оцінка за блок – 18 балів).

У разі наявності виправлень, декількох позначень або порожньої клітинки – відповідь не зараховується. Максимально можлива кількість набраних балів – 100 балів.

Зарахування для навчання до Житомирського державного технологічного університету здійснюється за рейтинговою системою. Для конкурсного відбору абітурієнтів на навчання для здобуття освітнього ступеня «магістр» конкурсний бал обчислюється шляхом сумування балів фахового вступного випробування, вступного іспиту з іноземної мови та середнього балу додатку до диплома бакалавра.

4. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю [Електронний ресурс]: Верховна Рада УРСР; Кодекс України, Закон, Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

2. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов’язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» [Електронний ресурс]: Верховна Рада України; Закон від 28.12.2014 № 77-VIII – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/77-19>.

3. Закон України «Про зайнятість населення» [Електронний ресурс]: Верховна Рада України; Закон від 05.07.2012 № 5067-VI. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.

4. Закон України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [Електронний ресурс]: Верховна Рада України; Закон від 02.03.2000 № 1533-III. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1533-14>.

5. Закон України «Про колективні договори і угоди» [Електронний ресурс]: Верховна Рада України; Закон від 01.07.1993 № 3356-XII – Режим доступу:

<http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.

6. Закон України «Про мінімальний споживчий бюджет» [Електронний ресурс]: Верховна Рада УРСР; Закон від 03.07.1991 № 1284-XII. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1284-12>.

7. Закон України «Про оплату праці» [Електронний ресурс]: Верховна Рада України; Закон від 24.03.1995 № 108/95-ВР. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.

8. Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» [Електронний ресурс]: Верховна Рада України; Закон від 22.06.2012 № 5026-VI. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5026-17>.

9. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [Електронний ресурс]: Верховна Рада України; Закон від 03.03.1998 № 137/98-ВР. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80>.

10. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [Електронний ресурс]: Верховна Рада України; Закон від 15.09.1999 № 1045-XIV. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>.

11. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» [Електронний ресурс]: Верховна Рада України; Закон від 23.12.2010 № 2862-VI. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>.

12. Балабанова Л.В. Управління персоналом: підручник / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.

13. Буряк П.Ю. Економіка праці й соціально-трудові відносини: навч. посібн. / П.Ю. Буряк, Б.А. Карпінський, М.І. Григор'єва. – К., 2004. – 440 с.

14. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості. – К.: Ви-во КНЕУ, 2003. – 252 с.

15. Волкова О.В. Ринок праці: навч. посібн. / О.В. Волкова. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 624 с.

16. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / О.А. Грішнова. – К.: Знання, 2006. – 559 с.

17. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.] / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.

18. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посібн. / Н.І. Єсінова. – К.: Кондор, 2004. – 432 с.

19. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.

20. Крушельницька О.В. Управління персоналом: посібник / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К.: «Кондор». – 2003. – 296 с.

21. Лібанова Е.М. Ринок праці в економічній системі: навч. посібн. / Е.М. Лібанова, Д.П. Мельничук. – Житомир: ЖІТІ, 2002. – 260 с.

22. Махсма М.Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посібн. / М.Б. Махсма. – К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2003. – 188 с.

23. Обіход С.В. Управління оплатою праці: навч. посібн. / С.В. Обіход, С.О. Маслова. – Житомир: ЖДТУ, 2011. – 372 с.

24. Палеха Ю.І. Менеджмент персоналу: навч. посібн. / Ю.І. Палеха. – К: Вид-во «Ліра-К», 2010. – 338 с.
25. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: навч. посібн. / В.А. Савченко. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.
26. Управление персоналом: Энциклопедический словарь / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 1998. – 453 с.
27. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 638 с.
28. Управління персоналом фірми: навч. посібн. / під ред. В.І. Крамаренко, Б.І. Холода. – Київ: ЦУЛ, 2003 – 272 с.

*Голова фахової атестаційної комісії
спеціальності 051 «Економіка»,
спеціалізації «Управління персоналом
та економіка праці»,
в.о. завідувача кафедри управління
персоналом та економіки праці ЖДТУ,
к.е.н., доцент*

Ю.В. Богоявленська

Перелік питань

№ з/п	Текст завдання
	<i>1 рівень складності</i>
1.	Об'єктом дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини» є:
2.	Проблеми, що вперше формували предмет економіки праці, були проаналізовані в праці:
3.	Праця – це:
4.	Праця виконує такі функції:
5.	Праці притаманні такі принципи:
6.	Процес праці включає такі елементи:
7.	Предмет праці – це:
8.	Зміст праці:
9.	Характер праці:
10.	Залежно від змісту праці розрізняють такі її види:
11.	Залежно від характеру праці розрізняють такі її види:
12.	Наймана праця – це:
13.	Самонаймана праця – це:
14.	Виділяють такі аспекти праці:
15.	Психофізіологічний аспект праці виявляється:
16.	Економічний аспект праці виявляється:
17.	Соціально-трудова відносини – це:
18.	Елементами соціально-трудова відносин є:
19.	Суб'єктами соціально-трудова відносин є:
20.	Взаємодія суб'єктів соціально-трудова відносин на індивідуальному рівні відбувається за напрямками:
21.	Взаємодія суб'єктів соціально-трудова відносин на мезоекономічному рівні відбувається за напрямками:
22.	До типів соціально-трудова відносин належать:
23.	Патерналізм характеризується:
24.	Солідарність як тип соціально-трудова відносин передбачає:
25.	Дискримінація як тип соціально-трудова відносин передбачає:
26.	Соціальне партнерство – це:
27.	Функціями соціального партнерства є:
28.	Суб'єктами соціального партнерства є:
29.	Об'єктом соціального партнерства є:
30.	Основними формами соціального партнерства є:
31.	Держава в системі соціального партнерства відіграє роль:
32.	Що є предметом Генеральної угоди?
33.	Колективний договір – це:
34.	Що не є предметом колективного договору?
35.	Соціальний захист – це:
36.	Соціальна допомога – це:
37.	Міжнародну організацію праці створено:
38.	Конвенції та рекомендації МОП спрямовані на захист прав:
39.	Трудові ресурси – це:
40.	Трудовий потенціал – це:
41.	Економічна категорія «трудовий потенціал» співвідноситься з:

42.	Під структурою трудового потенціалу організації розуміють:
43.	Серед характеристик трудового потенціалу працівника не існує такої характеристики:
44.	Людські ресурси – це:
45.	Людський капітал – це:
46.	Яке поняття є ширшим за змістом – «людський капітал» чи «людський потенціал»?
47.	До складових людського капіталу не належать:
48.	Людський капітал необхідно розглядати за такими рівнями:
49.	Під інвестиціями в людський капітал розуміють:
50.	До інвестицій у розвиток людського капіталу не належать:
51.	Згідно з Конституцією України обов’язковою є:
52.	Серед принципів організації освітнього процесу в Україні не існує принципу:
53.	Населення – це:
54.	Під постійним населенням розуміють сукупність людей, які:
55.	Сучасний тип відтворення населення пов’язаний:
56.	Розрізняють такі режими відтворення населення:
57.	Депопуляція – це:
58.	Режим відтворення населення, що характеризується переважанням народжуваності над смертністю та додатним приростом населення:
59.	Режим відтворення населення, для якого характерним є перевищення показників смертності над показниками народжуваності:
60.	Виділяють наступні види руху населення:
61.	Під природним рухом населення розуміють:
62.	Серед видів руху населення не існує:
63.	Абсолютним показником природного руху населення є:
64.	Відносним показником природного руху населення є:
65.	Внутрішня міграція – це:
66.	Зовнішня міграція – це:
67.	Серед типів міграції не існує:
68.	До абсолютних показників механічного руху населення належить:
69.	Показник результату територіального переміщення населення, що розраховується як різниця між чисельністю осіб, які переселилися на дану територію, та чисельністю осіб, які виселилися з неї, за конкретний проміжок часу:
70.	Рух населення, пов’язаний зі зміною трудової активності населення:
71.	Рух населення, пов’язаний зі зміною освітньої, професійної, національної та інших структур населення:
72.	Зміна чисельності та складу населення у результаті просторового переміщення населення:
73.	Основним джерелом оперативної інформації про міграцію населення в Україні є:
74.	Якщо в розрахунку ефективності результати характеризуються обсягом продукції – це:
75.	Якщо результати характеризуються розміром прибутку – це:
76.	Відношення обсягу продукції за певний проміжок часу в натуральному, вартісному або іншому виразі до витрат праці характеризує:
77.	Відношення обсягу продукції до певних витрат праці, матеріалів, обладнання, енергії, а також до сумарних витрат ресурсів характеризує:

78.	Існують такі методи визначення виробітку:
79.	Натуральний показник продуктивності праці вимірюється у:
80.	Види трудомісткості:
81.	Для визначення загальної величини трудових витрат, необхідних для виготовлення окремого виробу, всієї виробничої програми використовується:
82.	Фактори підвищення продуктивності праці – це:
83.	Зарубіжні економісти виділяють такі групи факторів продуктивності:
84.	Внутрішні фактори зростання продуктивності праці поділяються на:
85.	Виріб, технологія та устаткування, сировина – це такі фактори зростання продуктивності праці:
86.	Політичні, соціальні, економічні аспекти розвитку суспільства – це такі фактори зростання продуктивності праці:
87.	Розрізняють такі групи факторів, що впливають на продуктивність праці:
88.	Виберіть з перелічених факторів підвищення продуктивності праці ті, що належать до соціально-економічної групи:
89.	Виберіть з перелічених факторів підвищення продуктивності праці ті, що належать до матеріально-технічної групи:
90.	Виберіть з перелічених факторів підвищення продуктивності праці ті, що належать до організаційно-економічної групи:
91.	Резерви підвищення продуктивності праці – це:
92.	За сферами виникнення розрізняють такі резерви зростання продуктивності праці:
93.	За часом використання розрізняють такі резерви зростання продуктивності праці:
94.	Доходи – це:
95.	За джерелами формування доходи населення поділяються на:
96.	Кількість грошей, отримана особою за певний проміжок часу, – це:
97.	Номінальні доходи формуються за рахунок таких джерел:
98.	Сума грошових надходжень у вигляді заробітної плати, пенсій, стипендій, допомоги, підприємницького доходу, дивідендів й інших доходів від власності, засобів від продажу продукції підсобного господарства:
99.	Сукупні доходи поділяються на:
100.	Рівень життя – це:
101.	Якість життя характеризує:
102.	Вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини набору продуктів харчування, непродовольчих товарів, послуг:
103.	Величина середньодушового сукупного доходу, що забезпечує непрацездатному громадянину споживання товарів і послуг на мінімальному рівні:
104.	Базовим державним соціальним стандартом є:
105.	У світовій практиці задля характеристики рівня життя використовується такий інтегральний показник, як:
106.	Індекс людського розвитку містить:
107.	Серед показників людського розвитку не розраховуються показники:
108.	Вимірювання довголіття в Індексі людського розвитку здійснюється за показником:
109.	Вимірювання освіченості в Індексі людського розвитку здійснюється за показником:
110.	Доходи населення – це:

111.	Дохід, який може бути використаний на особисте споживання та заощадження, – це:
112.	Розрізняють такі види факторних доходів:
113.	Коефіцієнт Джині відображає:
114.	Види грошових доходів, а також вартість натуральних надходжень, що отримані від підсобного господарства та використовуються на особисте споживання, – це:
115.	Фактори, що формують доходи населення:
116.	Складання заробітків родини; пенсії пенсіонерів, які проживають в родині та вносять свою пенсію в бюджет родини; допомога, яку отримують члени родини, – це фактор:
117.	Фактори бідності:
118.	Усунення шкідливих умов виробництва, важкого фізичного, психологічного та емоційного напруження, впровадження естетики у виробничу сферу, формування системи охорони та безпеки праці – це:
119.	Поділ праці за технологічними операціями та процесами, за фазами, видами робіт, виробами, деталями – це:
120.	Закріплення за працівниками окремих трудових операцій для скорочення виробничого циклу передбачає:
121.	Поділ праці між групами працівників за ознакою технологічної однорідності виконуваних ними робіт:
122.	Види поділу праці:
123.	Поділ праці нерозривно пов'язаний з:
124.	Норми праці виконують такі функції:
125.	Регламентований час на виконання одиниці роботи в певних організаційно-технічних умовах одним або декількома виконавцями певної кваліфікації – це:
126.	Чисельність працівників, яка безпосередньо підпорядковується одному керівнику, – це:
127.	Хронометраж – це:
128.	Фотографія робочого часу – це:
129.	Чисельність працівників певного професійного складу, яка необхідна для виконання певного виробничого завдання, управлінських функцій або обсягу робіт, – це:
130.	Кількість виробничих об'єктів, що обслуговує працівник або група за встановлений час в певних організаційно-технічних умовах, – це:
131.	Характеристики виробничого процесу та виробничого середовища, що впливають на здоров'я та результати діяльності співробітників підприємства, – це:
132.	Фаза втоми являє собою:
133.	Умови праці на робочому місці формуються під впливом групи санітарно-гігієнічних факторів, що визначають:
134.	Умови праці на робочому місці формуються під впливом групи естетичних факторів, що визначають:
135.	Умови праці на робочому місці формуються під впливом групи соціальних факторів, що визначаються:
136.	Рациональне планування та оснащення, ефективна система обслуговування робочих місць, що дозволяє ліквідувати втрати робочого часу й ефективно використовувати обладнання, а також атестація і раціоналізація робочих місць, – це:
137.	Кількість енергії людини, яка витрачається за одиницю робочого часу та є

	найважливішим компонентом тяжкості праці, що визначає сумарний вплив усіх факторів трудового процесу на організм працюючих, – це:
138.	З позиції найманого працівника заробітна плата – це:
139.	З позиції підприємця заробітна плата – це:
140.	Винагорода за виконану роботу, згідно з установленими нормами праці, – це:
141.	Винагорода за працю понад установлені норми праці – це:
142.	Розмір заробітної плати визначається:
143.	Формування заробітної плати здійснює:
144.	При погодинній оплаті праці мірою праці виступає:
145.	Мірою праці при відрядній формі заробітної плати виступає:
146.	Відрядно-прогресивна система оплати праці визначається як:
147.	Непряма відрядна система оплати праці – це:
148.	Сукупність нормативних матеріалів, за допомогою яких встановлюється рівень заробітної плати працівників підприємства в залежності від їх кваліфікації, складності робіт, умов праці:
149.	Вираження у грошовій формі розміру оплати праці за одиницю робочого часу – це:
150.	Елемент тарифної сітки, що характеризує складність виконуваних робіт та рівень кваліфікації працівника, здатного виконувати роботу відповідної складності:
151.	Заробітна плата формує платоспроможний попит на товари та послуги, сприяє реалізації принципу соціальної справедливості:
152.	Критерії встановлення заробітної плати:
153.	У стабільних розвинених економічних системах основна заробітна плата складає:
154.	Відрядно-преміальна система оплати праці визначається як:
155.	Акордна система оплати праці – це:
156.	Надбавки пов'язані з:
157.	Доплати бувають:
158.	До основних трудових показників належить:
159.	Головна мета планування продуктивності праці:
160.	Головною метою аудиту трудової сфери є:
161.	Класифікація аудиту трудової сфери за методами аналізу передбачає виокремлення таких видів:
162.	Класифікація аудиту трудової сфери за періодичністю передбачає виокремлення таких видів:
163.	Аудит здійснюється:
164.	Зведення – це:
165.	Деталізація – це:
166.	Система науково обґрунтованих заходів раціонального поєднання працівників із засобами виробництва з метою створення сприятливих умов праці для одержання високих кінцевих соціально-економічних результатів – це:
167.	Що відображає сутність складності, різноманітності трудових функцій та рівень самостійності працівника в трудовому процесі?
168.	Соціально-економічна сторона праці, що виражає тип суспільної організації праці та ставлення до неї працівників, – це:
169.	Об'єктами організації праці є:
170.	Історичною передумовою виникнення організації праці було:
171.	Що з перерахованого забезпечує організація трудового процесу?

172.	Процеси, які виконуються за допомогою немеханізованих знарядь праці, належать до:
173.	Дотримання якого принципу сприяє здобуттю стійких навичок при постійному виконанні трудового процесу в результаті вірного чергування часу роботи та часу відпочинку?
174.	Частина трудового процесу, що виконується одним або групою працівників на одному робочому місці й над одним предметом праці, – це:
175.	Поділ праці – це:
176.	Поділ праці є основним фактором:
177.	Розмежування суспільної праці на виробничу та невиробничу сфери, а в середині останніх – на більш вузькі сфери трудової діяльності, – це:
178.	Одноосібне виконання операцій виробничого завдання у межах конкретного робочого місця – це:
179.	Організація праці на підприємстві здійснюється за формами:
180.	Об'єднання працівників для спільної участі у взаємозалежних процесах праці характерна для:
181.	В основі організації праці трудових колективів лежить:
182.	Частина виробничого простору, оснащена технічними засобами, в якій здійснюється трудова діяльність працівників або їх груп, що спільно виконують виробничі завдання, – це:
183.	Частина виробничого простору, обмежена крайніми точками досяжності рук і ніг працівника, – це:
184.	Організація робочого місця – це:
185.	Робоча зона – це:
186.	Основним завданням управлінської праці є:
187.	Результатом управлінської праці є:
188.	Умови праці на кожному робочому місці мають бути:
189.	Згідно з законодавством України, обов'язковим є навчання:
190.	Атестація робочого місця – це:
191.	Карта організації праці – це:
192.	Атестація робочих місць дозволяє:
193.	Первинна професійна підготовка робітників на підприємстві здійснюється з числа осіб, які:
194.	Трудова дисципліна – це:
195.	Внутрішній трудовий розпорядок – це:
196.	Правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства затверджуються:
197.	Перелік засобів заохочення, що можуть застосовуватися до працівників підприємства, визначається:
198.	Управління організацією праці – це:
199.	Економічний механізм як складова управління організацією праці передбачає:
200.	Економічний ефект від удосконалення організації праці проявляється у:
201.	Соціальний ефект від удосконалення організації праці проявляється у:
202.	Працездатність людини є величиною:
203.	Кількість фаз, що впродовж зміни виділяється у працездатності людини:
204.	Режим праці та відпочинку – це:
205.	Який зміст праці виявляється у витратах людської енергії?
206.	Сутність нормування праці полягає у:
207.	Показник, розрахунок якого ґрунтується на нормах затрат живої праці:

208.	Предметом нормування праці є:
209.	Об'єктом нормування праці є:
210.	Зміст процесу нормування праці на підприємстві – це:
211.	Виробничий процес – це:
212.	В Україні норма робочого часу встановлюється відносно:
213.	Встановлення і зняття деталі – це:
214.	Технологічна операція – це:
215.	Елементарною частиною трудової структури виробничої операції є:
216.	Аналіз трудового процесу – це дослідження:
217.	Основним називається час, що витрачається на:
218.	Час оперативної роботи складається з:
219.	Нормований робочий час складається з:
220.	Фотографія робочого часу проводиться з метою:
221.	В індивідуальній фотографії робочого часу методом безпосередніх замірів у листі спостереження записуються:
222.	Метою індивідуальної фотографії робочого часу робітника, який не виконує змінні завдання, є:
223.	Маршрутна фотографія робочого часу застосовується тоді, коли:
224.	Цільова фотографія робочого часу застосовується з метою:
225.	Аналіз матеріалів фотографії робочого часу починається із:
226.	Об'єктом хронометражу є:
227.	Фіксажні точки хронометражу – це:
228.	У рядку хронокарти, позначеному літерою «П», проставляється:
229.	Хронометражний ряд утворюють числа:
230.	Сталість хронометражного ряду характеризує:
231.	Хроноряд вважається сталим, якщо:
232.	Кінцевою метою хронометражу є:
233.	Норма праці визначається на основі:
234.	Метод для визначення норм праці за допомогою нормативних матеріалів – це:
235.	Нормативи обслуговування характеризують співвідношення між:
236.	Нормативи затрат робочого часу розробляються для:
237.	Нормативи часу на виконання трудових рухів називають:
238.	Трудові нормативи встановлюють на:
239.	Методом визначення числової залежності між об'єктивними факторами виконання конкретної роботи та тривалістю робочого часу є:
240.	Для опрацювання результатів спостереження використовують такий метод:
241.	Мікроелементні нормативи часу встановлюються на:
242.	Норма часу – це кількість робочого часу, об'єктивно потрібного для виконання конкретної роботи:
243.	Норма виробітку – це обсяг продукції, виміряний у:
244.	Норма штучного часу – це сумарний час, необхідний для виготовлення продукції:
245.	Норма штучно-калькуляційного часу – це:
246.	Якщо деталі виробляються партіями, то підготовчо-завершальний час встановлюється на:
247.	Які розділи містить нервова система?
248.	Від чого залежить, якою рукою людина краще володіє (право- і ліворукість)?
249.	Якими двома основними процесами, за висловом І.П. Павлова, характеризується

	діяльність нервової системи?
250.	Рецептори – це:
251.	На які дві великі категорії поділяються рефлекси згідно І.П. Павлова?
252.	Що таке функціональна система?
253.	Що таке нейрофізіологічний конфлікт?
254.	Скільки Ккал енергії витрачає у середньому протягом доби зайнята інтелектуальною працею людина?
255.	Що є фізіологічною основою темпераменту згідно з теорією І.П. Павлова?
256.	Як поділяється нервова система за функціями:
257.	Які функції виконує психіка в трудовій діяльності?
258.	Втома – це:
259.	Працездатність – це:
260.	Яких рефлексів не існує?
261.	З яких частин складається хребет людини?
262.	Які види іонізуючого випромінювання проникають без перешкод у глибину тканин організму?
263.	Вирізняють такі види діяльності людини:
264.	Психологія праці (професійна психологія) – це:
265.	Предметом психології праці є:
266.	У чому полягає сутність поняття «розвиток особистості»?
267.	Міжособистісні відносини розвиваються:
268.	До помилок у стилі управління належить:
269.	Граничний функціональний стан організму характеризується:
270.	До завдань гігієни не належить:
271.	Джерелом забруднення повітря у житлових приміщеннях є:
272.	До шкідливих чинників не належить:
273.	Забруднення навколишнього середовища відбувається за такими напрямками:
274.	Складовою набуття стресостійкості є:
275.	Виділяють дві групи резервів організму:
276.	Недостатня рухова активність – це:
277.	Монотонність праці найбільш виражена при такому виробництві:
278.	Фізіологічна класифікація різних видів праці за важкістю і напруженістю необхідна для:
279.	Зосередженість психічної діяльності людини на якомусь об'єкті або якійсь дії називається:
280.	Здатність до виконання будь-якої роботи в звичайних умовах праці – це:
281.	Чинник, що не впливає на зниження працездатності людини в умовах виробничої діяльності:
282.	Основними завданнями фізіології праці є:
283.	Роботи, пов'язані з великими навантаженнями на м'язову систему, що вимагають значних енергетичних затрат, належать до:
284.	Роботи, що вимагають інтенсивного нервового напруження для переробки інформації, належать до:
285.	Об'єктом науки ергономіки є система:
286.	Об'єкт менеджменту персоналу як наукова категорія не характеризує:
287.	Суб'єкт менеджменту персоналу відрізняється від його об'єкту тим, що:
288.	Первинним об'єктом впливу системи менеджменту персоналу не є:

289.	Персонал організації як об'єкт менеджменту є:
290.	Персонал організації як об'єкт менеджменту поділяють на:
291.	Формальна група характеризується:
292.	Неформальна група як об'єкт менеджменту персоналу виникає на основі:
293.	Завдання персоналу як об'єкта менеджменту полягає у тому, щоб:
294.	Не існує такої структури персоналу, як:
295.	Методи управління персоналом, як правило, об'єднують у такі групи:
296.	Методологія менеджменту персоналу, крім методів управлінського впливу, містить:
297.	Яка група методів управління персоналом передбачає використання планів і графіків роботи, норм і нормативів, кошторису витрат?
298.	Яка група методів управління базується на врахуванні та використанні соціальних потреб й інтересів індивідів і колективів?
299.	До складу ресурсного забезпечення менеджменту персоналу не входить:
300.	Науково-методичне забезпечення менеджменту персоналу – це:
301.	До трудового законодавства України не належить:
302.	Систематизований за видами економічної діяльності збірник описів професій, які наведено в Класифікаторі професій, – це:
303.	Інформаційне забезпечення:
304.	Інформаційна система менеджменту персоналу не включає до свого складу:
305.	Дані перетворюються на управлінську інформацію:
306.	До кадрового забезпечення менеджменту персоналу не належать:
307.	До елементів матеріально-технічного забезпечення менеджменту персоналу не належать:
308.	Фінансове забезпечення менеджменту персоналу – це:
309.	Управління – це:
310.	Лідер – це:
311.	Основною спонукальною силою людини є:
312.	Мотив – це:
313.	Управлінське спілкування – це:
314.	Розуміння – це:
315.	Психологічний настрій колективу, що виявляється у ставленні працівників один до одного, а також до спільної справи, – це:
316.	Конфлікт, який виникає внаслідок того, що людина не дотримується прийнятих норм і правил поведінки в групі, – це:
317.	Конфлікт, який виникає у разі неузгодженості виробничого завдання й особистої потреби працівника, незбалансованості обов'язків, прав і повноважень працівника, відноситься до типу:
318.	Відділ кадрів – це:
319.	Положення про відділ кадрів регламентує:
320.	Оперативне управління персоналом на підприємстві здійснюють:
321.	Угода між працівником і власником організації, згідно з якою працівник зобов'язується виконувати роботу за певною спеціальністю, кваліфікацією, а власник підприємства – виплачувати працівникові заробітну плату та забезпечувати необхідні умови праці, – це:
322.	Трудовий контракт укладається у письмовій формі й не менше, як у:
323.	Трудова книжка є:
324.	Трудові книжки заводяться на працівників, які пропрацювали на підприємстві:

325.	Основний документ відділу кадрів, що відображає стан укомплектування підприємства персоналом:
326.	В організаціях із невеликим кадровим складом функції служби персоналу виконує:
327.	На потребу організації в персоналі не впливають такі фактори, як:
328.	Передумовою планового процесу в кадровій сфері є:
329.	Серед методів планування персоналу не існує методу:
330.	Плануванню підлягає вся система заходів із підбору, адаптації, навчання та використання персоналу:
331.	Компенсуючи потребу в кадрах, організація звертається до:
332.	До альтернатив найму персоналу не належить:
333.	Кандидат на вакантну посаду стає співробітником організації лише тоді, коли:
334.	Розвиток персоналу – це:
335.	До складових процесу розвитку персоналу не належить:
336.	В організації професійне навчання персоналу забезпечує:
337.	Первинна професійна підготовка робітників – це:
338.	Перепідготовка персоналу – це:
339.	Підвищення кваліфікації персоналу передбачає:
340.	Професійно-кваліфікаційне просування є елементом системи розвитку персоналу:
341.	Першими кроками в процесі розвитку персоналу мають бути:
342.	Визначення потреби в підготовці персоналу – це:
343.	Основними формами професійного навчання персоналу є:
344.	Рух персоналу – це:
345.	Рух персоналу може мати:
346.	Рух персоналу поділяють на:
347.	До позитивних наслідків руху кадрів не належить:
348.	До основних мотивів звільнень за власним бажанням навряд чи можна віднести:
349.	Адаптація персоналу:
350.	Ротація кадрів не спрямовується на:
351.	До основних процесів руху кадрів не належить:
352.	Процеси, пов'язані з рухом кадрів:
353.	Лізинг персоналу безпосередньо пов'язаний з:
354.	Первинним документом, що регулює систему трудової діяльності, є:
355.	Закріплення за посадовою особою службових обов'язків документально оформлюється у вигляді:
356.	Посадова інструкція містить такий розділ, як:
357.	Працівник, який наймається на роботу, повинен бути ознайомлений з:
358.	Основним завданням регулювання трудової діяльності персоналу є:
359.	Організаційно-економічне забезпечення регулювання трудової діяльності персоналу передбачає:
360.	Типова структура правил внутрішнього трудового розпорядку не містить такий розділ, як:
361.	Класифікуючи небажану поведінку працівників, не виокремлюють таку групу порушень, як:
362.	Інженерно-технічне забезпечення регулювання трудової діяльності персоналу охоплює:
363.	Як правило, основною ланкою системи оперативного регулювання є:

364.	Робочий час – це:
365.	Робочий час є:
366.	Робочий час кожного працівника є частиною сукупного фонду робочого часу суспільства:
367.	На загальну тривалість робочого часу не впливає такий фактор, як:
368.	Законодавчо встановлена максимальна тривалість робочого часу одного працівника на тиждень – це:
369.	Праця на умовах скороченого робочого дня відрізняється від праці на умовах неповного робочого дня тим, що:
370.	Робочий час регламентується:
371.	Роботи понад встановлену тривалість робочого дня вважаються:
372.	Засобом регулювання робочого часу є:
373.	Регламентоване чергування періодів роботи та перерв протягом робочої зміни – це:
374.	Громадський контроль за дотриманням законодавства про охорону праці здійснюють:
375.	Скільки виділяють категорій важкості праці?
376.	Регулювання виплат, доплат, надбавок, винагород, компенсаційних виплат здійснюється згідно з:
377.	Основним правовим актом, що гарантує права громадян на безпечні та нешкідливі умови праці, є:
378.	Процеси, за яких технологічний вплив на предмети праці спричиняється механізмами машин, а переміщення інструмента щодо предмета праці здійснюються робітником, є:
379.	Умови праці, за яких у великої частини працівників, які пройшли медичний відбір, протягом кількох років виникають професійні захворювання, є:
380.	Гранична норма піднімання і перенесення вантажу для жінок протягом робочої зміни становить:
381.	Процедура, за допомогою якої визначається ступінь відповідності якостей працівника, його трудової поведінки, результатів діяльності певним вимогам:
382.	Метод оцінювання персоналу, суть якого полягає в тому, що експерти вибирають і застосовують із переліку певний критерій, який найбільше характеризує вимоги до працівника:
383.	Оцінювання ділових якостей працівника здійснюється:
384.	Оцінки можуть бути частковими, коли оцінюються лише певні якості виконавця, та комплексними. За якою класифікаційною ознакою здійснюється такий поділ?
385.	Своєчасність і швидкість оцінювання, регулярність його проведення характеризує:
386.	Отримання інформації про працівника неможливо забезпечити шляхом:
387.	Метод, в основі якого лежить оцінювання працівника і керівником, і колегами, і підлеглими:
388.	Головна ідея оцінювання персоналу:
389.	Суб'єкти оцінювання персоналу – це:
390.	Методи біографічного опису, ділової характеристики, спеціальної усної характеристики, еталону, обговорення належать до:
391.	Кому належить вирішальна роль щодо застосування результатів оцінювання персоналу?
392.	Процес зовнішнього впливу на людину задля спонукання її до конкретних дій – це:

393.	Сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають людину до діяльності та впливають на її поведінку, – це:
394.	Заробітна плата є основним джерелом коштів на відновлення робочої сили. Яка функція заробітної плати у цьому випадку виконується?
395.	Сукупність кваліфікаційних розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів, за допомогою яких встановлюється залежність заробітної плати працівників від їхньої кваліфікації, – це:
396.	Система оплати праці, за якої заробіток працівника формується відповідно до його тарифної ставки та фактично відпрацьованого часу, – це:
397.	Яким із зазначених документів не керується договірне регулювання оплати праці?
398.	Не існує такої системи оплати праці, як:
399.	До складників преміальних систем не належить такий елемент, як:
400.	У загальному розумінні соціальне партнерство – це:
401.	Важливість формування та розвитку системи соціального партнерства обумовлюється:
402.	Найголовнішою передумовою розвитку соціального партнерства стало створення організацій, що:
403.	Система соціального партнерства керується такими поняттями, як:
404.	Серед складових соціального партнерства не існує такої складової, як:
405.	Серед принципів соціального партнерства не існує принципу:
406.	У системі соціального партнерства держава виступає у ролі:
407.	Юридична або фізична особа, яка володіє первинними або делегованими первинними носіями правами в соціально-трудових відносинах, – це:
408.	Процедура укладання колективного договору не передбачає такий крок, як:
409.	Ефективність виробництва визначається:
410.	До основних показників ефективності менеджменту персоналу належать:
411.	Показник ефективності менеджменту персоналу залежить від обсягів витрат на персонал:
412.	Розрізняють такі види ефективності менеджменту персоналу:
413.	Головним методом аналізу економічної ефективності менеджменту персоналу є:
414.	Рівень соціальної ефективності менеджменту персоналу характеризується показниками та критеріями, які:
415.	Соціальна ефективність менеджменту персоналу не характеризується:
416.	Аналіз ефективності менеджменту персоналу:
417.	У загальному розумінні, мотивація – це:
418.	Незадоволені потреби викликають стан:
419.	Позитивна роль потреб полягає у тому, що вони:
420.	За суб'єктом вияву потреби класифікуються за такими групами:
421.	Процес внутрішнього спонукання індивіда до активної діяльності, досягнення поставлених цілей і свідомого вибору певної лінії поведінки:
422.	Зовнішніми мотиваційними чинниками виступають ті, що пов'язані з:
423.	На відміну від змістовних теорій мотивації, процесуальні теорії відштовхуються від таких категорій, як:
424.	Не існує такої форми мотивації, як:
425.	Результативність матеріальної мотивації значною мірою залежить від:
426.	Трудова мотивація спрямовується на:
427.	Інструментарій статусної мотивації спирається на такі важелі, як:

428.	Комплексна система постійного спостереження за фактичним станом справ у сфері мотиваційної політики – це:
429.	Кінцевою стадією мотиваційного процесу є:
430.	До фундаментальних функцій заробітної плати належать:
431.	Не існує такої функції заробітної плати, як:
432.	Сьогодні диференціація в оплаті праці повинна забезпечувати:
433.	Відтворювальна функція заробітної плати полягає у:
434.	Принцип однакової винагороди за однакову працю реалізує:
435.	Матеріальну, трудову, статусну та моральну мотивацію розрізняють відповідно до:
436.	Мотивація – це процес, що розпочинається:
437.	Мотиваційний цикл включає до свого складу такі взаємопов'язані елементи, як:
438.	Сила мотивації – це:
439.	Першим необхідність диференційованого підходу до грошової винагороди працівників за різний обсяг виробленої продукції, що знайшов своє втілення у теорії про «достатній денний виробіток», усвідомив:
440.	Принцип стабільного робочого місця для персоналу було запроваджено:
441.	Матеріальне стимулювання у формі адекватних заробітків – єдина основа високих виробничих показників. На цьому наголошує:
442.	Внесок школи людських відносин у розвиток мотивації персоналу полягає у:
443.	Теорію, у якій потреби діляться на первинні та вторинні і представляють собою п'ятирівневу ієрархічну структуру, де вони розміщуються у відповідності до пріоритетів, розробив:
444.	Первинними, природними потребами, з позицій теорії А. Маслоу, є:
445.	Потреби в задоволенні самолюбства людини (усвідомленні особистих досягнень, компетенції і визнанні іншими людьми) за А. Маслоу налужать до:
446.	Д. МакГрегор сформулював дві взаємодоповнюючі теорії, які назвав:
447.	С. Адамс сформулював таку теорію мотивації:
448.	Трьохфакторну модель мотивації К. Альдерфера формують такі групи потреб:
449.	Згідно з поглядами Ф. Герцберга, незадоволення у процесі роботи викликають:
450.	Згідно з мотиваційною теорією Ф. Герцберга, серед «гігієнічних» факторів не виділяють:
451.	Мотиваційна теорія Ф. Герцберга оперує:
452.	Метод «збагачення праці» Ф. Герцберга побудований на припущенні, що:
453.	Теорії А. Маслоу та К. Альдерфера об'єднує, головним чином, те, що:
454.	Серед трьох основних факторів, співвідношення між якими, на думку В. Врума, впливає на рівень мотивації у цілому, вчений виділяв:
455.	У моделі Л. Портера-Е. Лоулера не фігурує такий ситуаційний фактор, як:
456.	На думку С. Адамса, справедливість працівник відчуває у ситуації, коли його власний коефіцієнт виходу/входу:
457.	За теорією справедливості С. Адамса:
458.	Теорію мотивації «Х» розробив:
459.	Теорія мотивації «Z» була сформульована:
460.	Змістовним теоріям мотивації праці передувало виникнення і розвиток так званих:
461.	Змістовні теорії мотивації праці:
462.	Працівники з високими потребами в належності віддають перевагу роботі, для якої характерні:

463.	Гуманізація праці, залучення персоналу до управління виробництвом, планування кар'єри працівника, регулювання робочого та вільного часу працівників є:
464.	Під матеріальною мотивацією персоналу варто розуміти:
465.	За високу продуктивність праці, значний особистий внесок у підвищення ефективності виробництва, високу якість продукції, виконання термінових і відповідальних завдань призначаються:
466.	За складність праці, змінність роботи та рівень зайнятості протягом робочої зміни надаються:
467.	Концепція партисипативного управління пропонує:
468.	Згідно з теоріями мотивації, цінність – це поняття, що виражає:
469.	Що не відповідає ролі соціально-психологічного клімату в життєдіяльності підприємства?
470.	Системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників і вдосконалення структури персоналу – це:
471.	Вертикальний тип кар'єри передбачає:
472.	Арсенал демократичних способів утримання цінних співробітників підприємством не включає:
473.	Зміст підвищення якості робочої сили, як одного з напрямів покращення мотивації праці, полягає у:
474.	Авторитет керівника – це:
475.	Відчуття міри та пристойності стосовно інших людей, що обумовлює найбільш делікатну лінію поведінки, – це:
476.	Принцип полімотивованості трудового процесу полягає у тому, що:
477.	Невідчуженим фактором виробництва є:
478.	До суб'єктів ринку праці належать:
479.	До функцій ринку праці належать:
480.	Ринок праці розмежовує найманого працівника та роботодавця, розподіляє найманих працівників за професіями та кваліфікацією, галузями виробництва й регіонами, таким чином виконуючи:
481.	Ринок праці встановлює зв'язок між роботодавцями та найманими працівниками, які виходять на ринок для задоволення взаємних інтересів щодо умов купівлі-продажу товару «робоча сила», таким чином виконуючи:
482.	Ринок праці дає учасникам інформацію щодо умов найму, рівня заробітної плати, пропозиції робочих місць та робочої сили, якості робочої сили тощо. В цьому полягає його:
483.	Частина ринку праці, що характеризується стабільністю зайнятості та надійністю становища працівників:
484.	Частина ринку праці, що характеризується високою плинністю кадрів, нестабільною зайнятістю, негарантованою оплатою праці:
485.	Особи, які формально зайняті в економіці, але могли б без збитку для виробництва бути вивільнені, відносяться до:
486.	Частина ринку праці, що передбачає вихід за межі стандартної тривалості робочого часу та цілорічної зайнятості:
487.	До елементів ринку праці відносять:
488.	У чому полягає основна відмінність вторинного ринку праці від первинного?
489.	Яка ознака не притаманна первинному ринку праці?

490.	Вимушене безробіття виникає тоді, коли:
491.	Приховане безробіття виникає тоді, коли:
492.	Індивідуальна робоча сила – це:
493.	Індивідуальний попит на працю – це:
494.	Індивідуальний попит на працю залежить від:
495.	Індивідуальний продавець пропонує на ринку:
496.	Обсяг сукупної пропозиції складають:
497.	Індивідуальна пропозиція праці не передбачає таку складову:
498.	Співвідношення попиту та пропозиції праці на даний період, що визначає ставки заробітної плати на конкретні види праці та рівень зайнятості населення:
499.	Ціною на ринку праці є:
500.	Не існує такого виду кон'юнктури на ринку праці:
501.	Вид ринкової кон'юнктури, для якої характерним є переважання попиту над пропозицією праці:
502.	Вид ринкової кон'юнктури, для якої характерним є переважання пропозиції над попитом на працю:
503.	Ринок праці перебуває у стані рівноваги, якщо:
504.	Поділ працівників і робочих місць на замкнуті сектори, зони, що обмежують мобільність робочої сили своїми рамками:
505.	Конкурентна боротьба на ринку праці ведеться між:
506.	Цінова конкуренція на ринку праці пов'язана з:
507.	Основними важелями механізму ринку праці є:
508.	Закон попиту на працю визначає:
509.	Закон пропозиції праці визначає:
510.	Крива попиту на працю має вигляд:
511.	Крива пропозиції праці має вигляд:
512.	Наявність значної чисельності незалежних покупців і продавців робочої сили та можливість входити на ринок і виходити з нього – це:
513.	Гнучкість ринку праці – це:
514.	Гнучкі форми зайнятості полягають у:
515.	При повній зайнятості рівень безробіття називається:
516.	Розрізняють такі форми зайнятості:
517.	До складу зайнятого населення не належать особи, які:
518.	Виконання роботи впродовж повного робочого дня (тижня) передбачає:
519.	Зайнятість за основним місцем праці характеризує:
520.	Додаткову зайнятість та відносно невисоку оплату праці визначає:
521.	Економічний аспект зайнятості полягає у тому, що:
522.	Соціальний аспект зайнятості полягає у тому, що:
523.	Демографічний аспект зайнятості полягає у тому, що:
524.	За статусом зайнятості, особи, які працюють за договором і отримують заробітну плату, – це:
525.	За статусом зайнятості населення, класифікація не передбачає виокремлення:
526.	З метою регулювання зайнятості держава використовує заходи:
527.	Внутрішні протиріччя ринкової системи, зумовлені переважанням пропозиції робочої сили над попитом, називаються:
528.	Виділяють такі види безробіття:
529.	Циклічне безробіття – це:
530.	Фрикційне безробіття – це:

531.	Структурне безробіття – це:
532.	Безробіття, пов'язане з добровільною зміною місця роботи в зв'язку з незадоволенням рівнем заробітної плати, умовами праці, місцем проживання, – це:
533.	Природний рівень безробіття відповідає сумі рівнів:
534.	До добровільного безробіття відносять:
535.	Безробітними вважаються особи, які:
536.	Рівень безробіття за методикою МОП – це:
537.	Об'єктом державного регулювання зайнятості на ринку праці є:
538.	Економічними методами державного регулювання зайнятості є:
539.	Адміністративні методи державного регулювання зайнятості населення передбачають:
540.	До пасивних заходів державної політики зайнятості належать:
541.	До активних заходів державної політики зайнятості належать:
542.	Дії держави, спрямовані на підвищення конкурентоспроможності робочої сили і розширення сфери докладання праці, є:
543.	Допомога по безробіттю призначається та виплачується з:
544.	Загальна тривалість виплати допомоги по безробіттю для випускників ВНЗ, які не мають страхового стажу, не може перевищувати:
545.	До видів забезпечення, що має право отримати зареєстрований безробітний, належить:
546.	Допомога по безробіттю не може перевищувати:
547.	Готовність особи до зміни посади, професії, місця роботи та проживання – це:
548.	Професійна орієнтація спрямована на:
549.	До безробітних, за методологією МОП, відносяться особи віком:
550.	Втілення у життя державної політики зайнятості, соціального захисту, соціального страхування, оплати, нормування та стимулювання праці, координацію діяльності щодо реалізації державних і регіональних соціальних програм забезпечує:
551.	Для реалізації політики зайнятості населення і забезпечення громадянам відповідних гарантій на всій території України створена:
552.	Контроль за додержанням законодавства про працю на підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форм власності здійснює:
553.	Для управління страхуванням на випадок безробіття, провадження збору та акумуляції страхових внесків, контролю за використанням коштів, виплати забезпечення та надання соціальних послуг, здійснення інших функцій створюється:
554.	Згідно з Законом України «Про зайнятість населення», безробіття – це:
555.	Згідно з Законом України «Про зайнятість населення», безробітним є:
556.	Згідно з Законом України «Про зайнятість населення», вільно обрана зайнятість – це:
557.	Згідно з Законом України «Про зайнятість населення», зайнятість – це:
558.	Згідно з Законом України «Про зайнятість населення», неповна зайнятість – це:
559.	Згідно з Законом України «Про зайнятість населення», особи працездатного віку – це:
560.	Згідно з Законом України «Про зайнятість населення», повна зайнятість – це:
561.	Згідно з Законом України «Про зайнятість населення», продуктивна зайнятість – це:

562.	Згідно з Законом України «Про зайнятість населення», професійне навчання – це:
563.	Згідно з Законом України «Про зайнятість населення», ринок праці – це:
564.	Згідно з Законом України «Про зайнятість населення», робоче місце – це:
565.	Згідно з Законом України «Про зайнятість населення», соціальний захист у разі настання безробіття – це:
566.	Згідно з Законом України «Про зайнятість населення», часткове безробіття – це:
567.	Яким чином реалізується право громадянина на вільно обрану зайнятість?
568.	Яким чином забезпечується зайнятість населення?
569.	Чи мають право на зайнятість іноземці та особи без громадянства: які постійно проживають в Україні, яких визнано в Україні біженцями, яким надано притулок в Україні, яких визнано особами, що потребують додаткового захисту, яким надано тимчасовий захист, а також ті, хто одержали дозвіл на імміграцію в Україну?
570.	До зайнятого населення не належать особи:
571.	До зайнятого населення не належать особи:
572.	Держава не гарантує у сфері зайнятості:
573.	Держава не гарантує у сфері зайнятості:
574.	Право особи на вибір місця, виду діяльності та роду занять реалізується шляхом:
575.	Право особи на вибір місця, виду діяльності та роду занять не може бути реалізоване шляхом:
576.	Право особи на соціальний захист у разі настання безробіття реалізується шляхом:
577.	Право особи на соціальний захист у разі настання безробіття не може бути реалізовано шляхом:
578.	Не вважається дискримінацією здійснення заходів:
579.	До категорій громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, належать:
580.	До категорій громадян, які не мають додаткових гарантії у сприянні працевлаштуванню, належать:
581.	До категорій громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, належать:
582.	Для працевлаштування громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, підприємствам, установам й організаціям із чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлена квота в розмірі:
583.	Яким чином підприємствами, установами та організаціями реалізуються надані Законом України «Про зайнятість населення» додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню громадянам, які є недостатньо конкурентоспроможними на ринку праці, через розрахунок квоти?
584.	Чи є обов'язковою умовою дотримання роботодавцями квоти щодо працевлаштування громадянам, які є недостатньо конкурентоспроможними на ринку праці?
585.	Підходящою для безробітного вважається робота, що відповідає наступним вимогам:
586.	Під час пропонування підходящої роботи враховується:
587.	Для громадян, які не працювали за попередньо здобутими професіями (спеціальностями) понад 12 місяців, підходящою вважається:
588.	Підходящою для безробітного не може вважатися робота, якщо:
589.	Ставки нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне

	страхування для роботодавців – юридичних осіб:
590.	Дія Закону України «Про аудиторську діяльність» поширюється на:
591.	Аудиторська діяльність – це:
592.	Суттєвою є інформація, якщо:
593.	Аудит здійснюється:
594.	Мета аудиту винагород – встановити:
595.	Структура винагород складається з:
596.	Нормативно-правові локальні документи, з якими аудитор повинен ознайомитися на початку проведення аудиту винагород:
597.	Під час виявлення порушень у застосуванні форм і систем оплати праці аудитор:
598.	Проведення аудиту відповідності винагород переслідує такі цілі:
599.	До напрямів аудиту винагород на відповідність належать:
600.	Яким правовим документом визначено наступне право громадян, які працюють за наймом: «Кожен має право на належні, безпечні та здорові умови праці»?
601.	Оцінювання правильності формування, реалізації та управління програмами забезпечення гідних умов праці, її безпеки та здоров'я людей в організації є:
602.	При проведенні діагностики умов праці, безпеки та здоров'я аудитор спирається на:
603.	Джерелами інформації для аудиту умов праці, безпеки та здоров'я є:
604.	Державні нормативні акти про охорону праці можуть бути:
605.	До основних нормативних актів підприємства, що є джерелом інформації для аудитора при проведенні аудиту умов праці, безпеки та здоров'я, належать:
606.	До основних нормативних актів підприємства, що є джерелом інформації для аудитора під час проведення аудиту умов праці, безпеки та здоров'я, належать:
607.	На підприємстві існують три основні причини виникнення нещасних випадків:
608.	Небезпечні дії, що приводять до нещасних випадків, виникають:
609.	Під час проведення аудиту руху персоналу коефіцієнт обороту кадрів із прийняття визначають таким чином:
610.	Під час проведення аудиту руху персоналу коефіцієнт обороту кадрів із звільнення визначають таким чином:
611.	Під час проведення аудиту руху персоналу коефіцієнт загального обороту кадрів визначають таким чином:
612.	Під час проведення аудиту руху персоналу коефіцієнт плинності кадрів визначають таким чином:
613.	Під час проведення аудиту руху персоналу коефіцієнт стабільності персоналу визначають таким чином:
614.	Під час проведення аудиту руху персоналу коефіцієнт постійності кадрового складу визначають наступним чином:
615.	Під час проведення аудиту трудової дисципліни в колективі коефіцієнт дисципліни визначають таким чином:
616.	Під час проведення аудиту якості робочої сили коефіцієнт відповідності кваліфікації працівників рівню складності виконуваних робіт визначають таким чином:
617.	Під час проведення аудиту якості робочої сили організації коефіцієнт загальної трудової мобільності визначають таким чином:
618.	Основні завдання аналізу продуктивності праці під час проведення аудиту:
619.	Для оцінювання рівня продуктивності праці при проведенні аудиту застосовують систему узагальнюючих показників:

	2 рівень складності	
620.	а. Предмет праці	1. Порядок використання засобів праці
	б. Засіб праці	2. Те, за допомогою чого людина продуктивно трансформує предмет праці
	в. Праця	3. Спосіб впливу на предмети праці
		4. Річ, на яку спрямована трудова діяльність працівника з метою надання їй нових корисних людині властивостей
		5. Процес усвідомленого впливу працівника на предмети праці з метою зміни предметів і сил природи задля задоволення своїх потреб
621.	а. За характером і змістом праці	1. Ручна, машинно-ручна, механізована й автоматизована праця
	б. За засобами і способами праці	2. Наземна та підземна праця
	в. За предметом і продуктом праці	3. Абстрактна та конкретна праця
	г. За умовами праці	4. α -праця, β -праця, γ -праця
		5. Фізична, розумова праця
		6. Наукова, виробнича, управлінська праця
622.	а. Природний рух населення	1. Пов'язаний зі зміною трудової активності населення
	б. Механічний рух населення	2. Пов'язаний зі зміною освітньої, професійної, національної та інших структур населення
	в. Соціальний рух населення	3. Результат процесів народження та смерті людей
	г. Економічний рух населення	4. Механічне просторове переміщення людей
		5. Соціально-економічно обумовлений процес постійного та безперервного оновлення людських поколінь

623.	а. Патерналізм	1. Характеризується значною регламентацією соціально-трудових відносин з боку держави або керівництва підприємства
	б. Соціальне партнерство	2. Базується на системі нормативних документів, згідно з якими наймані працівники, підприємства, держава розглядаються як партнери у вирішенні економічних і соціальних проблем
	в. Солідарність	3. Зіткнення суб'єктів взаємодії, спричинене протилежністю цілей, позицій і поглядів
	г. Конфлікт	4. Передбачає спільну відповідальність людей
		5. Свавільне, необґрунтоване обмеження прав суб'єктів соціально-трудових відносин
624.	а. Індивідуальний попит на працю	1. Потреба окремого роботодавця у робочій силі
	б. Сукупний попит на працю	2. Бажання окремого індивіда працювати за наймом певний проміжок часу за певну оплату праці
	в. Індивідуальна пропозиція праці	3. Включає усі категорії економічно активного населення
	г. Сукупна пропозиція праці	4. Визначається кількістю і структурою робочих місць, що існують в економіці країни
		5. Потенційно можливий обсяг продажу робочої сили протягом певного періоду
625.	а. Первинний ринок праці	1. Особи, які формально зайняті в економіці, але могли б без збитку для виробництва бути вивільнені
	б. Вторинний ринок праці	2. Частина ринку праці, що характеризується стабільністю зайнятості та надійністю становища працівників
	в. Гнучкий ринок праці	3. Частина ринку праці, що характеризується високою плинністю кадрів, нестабільною зайнятістю, негарантованою оплатою праці тощо
	г. Прихований ринок праці	4. Частина ринку праці, що передбачає вихід за межі стандартної тривалості робочого часу та цілорічної зайнятості

626.	а. Кон'юнктура ринку праці	1. Поділ робочих місць і працівників за об'єднуючими ознаками на відносно стійкі та замкнуті сектори, що обмежують мобільність робочої сили
	б. Сегментація ринку праці	2. Інститут надання будь-яких форм реалізації трудової активності, що передбачає вихід за межі стандартної тривалості робочого часу та цілорічної зайнятості
	в. Конкуренція на ринку праці	3. Наявність значної чисельності незалежних покупців і продавців праці та можливість входити на ринок і виходити з нього
	г. Інфраструктура ринку праці	4. Охоплює державні та недержавні заклади працевлаштування, кадрові служби підприємств, громадські організації та ін., що забезпечують взаємодію між попитом і пропозицією праці
		5. Добровільне неприбуткове об'єднання громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності
		6. Співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці
627.	а. За повнотою обліку	1. Циклічне, фрикційне, структурне безробіття
	б. За причинами виникнення	2. Загальне, спеціальне безробіття
	в. За формами вияву	3. Реальне, офіційне (zareєстровane) безробіття
	г. За соціально-професійним складом	4. Молодіжне, жіноче безробіття
		5. Відрите, приховане безробіття
		6. Галузеве, регіональне, національне безробіття

628.	а. Економічний аспект зайнятості	1. Відображає взаємозв'язок зайнятості зі статеві-віковими характеристиками населення
	б. Соціальний аспект зайнятості	2. Полягає в тому, що зайнятість характеризує діяльність частини населення щодо створення суспільного продукту
	в. Демографічний аспект зайнятості	3. Відображає взаємозв'язок зайнятості з рівнем попиту та пропозиції на товарних, фінансових ринка, ринку капіталу
		4. Відображає потребу людини в задоволенні власних матеріальних і духовних потреб, шляхом використання доходу
629.	а. Наймані працівники	1. Особи, які володіють засобами виробництва, самостійно та за власний кошт здійснюють трудову діяльність, не використовуючи при цьому працю найманих працівників
	б. Роботодавці	2. Особи, які працюють за договором та отримують заробітну плату
	в. Працюючі на індивідуальній основі	3. Особи, які працюють без оплати на підприємстві, власником якого є родич
	г. Неоплачувані працівники сімейних підприємств	4. Особи, які керують підприємством і наймають на постійній основі працівників
630.	а. Повна зайнятість	1. Зайнятість на основному місці роботи
	б. Неповна зайнятість	2. Зайнятість, що надає додатковий дохід (сумісництво)
	в. Первинна зайнятість	3. Зайнятість, пов'язана з сезонною специфікою виробництва
	г. Вторинна зайнятість	4. Зайнятість протягом повного робочого дня, що забезпечує дохід
		5. Зайнятість протягом неповного робочого часу або з неповною оплатою праці

631.	а. Федерація профспілок України	1. Конвенції
	б. Федерація роботодавців України	2. Колективні договори
	в. Міжнародна організація праці	3. Генеральна угода
		4. Галузева угода
		5. Трудові договори
632.	а. Мікро-економічний рівень соціально-трудоих відносин	1. Працівник – роботодавець, працівник – працівник, роботодавець – роботодавець
	б. Мезо-економічний рівень соціально-трудоих відносин	2. Об'єднання працівників – об'єднання роботодавців
	в. Макро-економічний рівень соціально-трудоих відносин	3. Працівник – роботодавець, працівник – працівник, об'єднання працівників – об'єднання роботодавців
	г. Індивідуальний рівень соціально-трудоих відносин	4. Працівник – органи центральної влади, роботодавець – органи центральної влади
633.	а. Виробіток	1. Визначається співвідношенням прибутку від певного виду трудової діяльності й відповідних витрат праці
	б. Трудо-місткість	2. Визначається кількістю продукції, виробленою одним працівником за одиницю робочого часу
	в. Інтенсивність праці	3. Визначається обсягом економії коштів за рахунок вивільнення працівників
	г. Рентабельність праці	4. Визначається кількістю фізичної та розумової енергії людини, витраченої за одиницю часу
		5. Характеризується кількістю робочого часу, витраченого на виробництво одиниці продукції

634.	а. Соціально-економічні фактори зростання продуктивності праці	1. Удосконалення структури апарату управління, удосконалення поділу та кооперації праці
	б. Матеріально-технічні фактори зростання продуктивності праці	2. Порушення трудової дисципліни, зростання плинності кадрів
	в. Організаційно-економічні фактори зростання продуктивності праці	3. Здоров'я та розумові здібності працівників, професійна мобільність, мотивованість
		4. Модернізація обладнання, підвищення рівня автоматизації виробництва
		5. Виникнення заборгованості із заробітної плати та організація страйків
635.	а. Організаційно-економічні резерви зростання продуктивності праці	1. Визначають можливості підвищення ефективності вкладенні інвестицій
	б. Матеріально-технічні резерви зростання продуктивності праці	2. Визначають можливості застосування ефективніших засобів виробництва
	в. Соціально-економічні резерви зростання продуктивності праці	3. Визначають можливості вдосконалення поєднання робочої сили із засобами виробництва
		4. Визначають можливості підвищення якості використовуваної робочої сили

636.	а. Мінімальна заробітна плата	1. Величина середньодушового сукупного доходу, який забезпечує непрацездатному громадянину споживання товарів і послуг на мінімальному рівні
	б. Прожитковий мінімум	2. Вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини набору продуктів харчування, непродовольчих товарів, послуг
	в. Межа малозабезпеченості	3. Встановлені законами мінімальні розміри оплати праці, доходів громадян, пенсійного забезпечення тощо
		4. Законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата
637.	а. Тарифна сітка	1. Оплата праці, що ґрунтується на принципі часткового розподілу зароблених колективом коштів між працівниками згідно з прийнятими співвідношеннями в оплаті праці різної якості
	б. Тарифна ставка	2. Розмір оплати праці за одиницю робочого часу
	в. Тарифна система	3. Рівень заробітної плати працівників встановлюється залежно від посад, кваліфікації, умов праці
	г. Схема посадових окладів	4. Сукупність нормативних документів, за допомогою яких встановлюється рівень заробітної плати працівників залежно від їхньої кваліфікації, складності робіт, умов праці
	д. Безтарифна система	5. Шкала кваліфікаційних розрядів і тарифних коефіцієнтів

638.	а. Звіт про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу зі шкідливим умовами праці	1. 1-ПВ
	б. Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання	2. 1-ПВ (умови праці)
	в. Звіт з праці	3. 3-ПВ
		4. 6-ПВ
		5. 6-ПВ (умови праці)
639.	а. Функціональний поділ праці	1. Поділ праці між різними категоріями працівників підприємства залежно від характеру виконуваних ними функцій
	б. Технологічний поділ праці	2. Поділ праці між групами працівників за ознакою технологічної однорідності виконуваних ними робіт
	в. Професійний поділ праці	3. Поділ праці за технологічними операціями та процесами, виробами
	г. Кваліфікаційний поділ праці	4. Поділ праці між різними категоріями працівників залежно від рівня оплати їх праці
		5. Поділ праці між групами працівників залежно від складності виконуваних ними робіт

640.	а. Трудова операція	1. Спосіб здійснення процесу праці, певна послідовність склад трудових прийомів та операцій
	б. Трудовий прийом	2. Одноразове переміщення робочих органів людини під час виконання трудової дії
	в. Трудова дія	3. Логічно завершена сукупність трудових рухів, що виконуються без перерви при незмінних предметах і засобах праці
	г. Трудовий рух	4. Сукупність трудових дій і рухів працівника, що послідовно виконуються один за одним і мають конкретне цільове значення
		5. Частина трудового процесу, що виконується одним або групою працівників на одному робочому місці й над одним предметом праці
641.	а. Фізичне зусилля	1. Частота шуму в герцах, сила шуму в децибелах
	б. Нервова напруга	2. Положення тіла людини щодо засобів виробництва
	в. Темп роботи	3. Кількість трудових рухів за одиницю часу
	г. Робоче положення	4. Багаторазовість повторення одноманітних короткочасних операцій
	д. Монотонність роботи	5. Складність розрахунків, висока відповідальність, інтелектуальне навантаження
		6. Зусилля натиску на предмет праці
642.	а. Час підготовчо-завершальної роботи	1. Час, протягом якого працівник не виконує трудові функції з різних причин
	б. Час оперативної роботи	2. Час відпусток з дозволу адміністрації
	в. Час обслуговування робочого місця	3. Час, що затрачається на підготовку до виконання завдання і дії, пов'язані з його завершенням
	г. Час перерв	4. Час, що затрачається на догляд робочого місця
		5. Час, що затрачається на безпосереднє виконання трудового завдання
		6. Час, пов'язаний з непередбачуваними та небажаними зупинками в роботі

643.	а. Норма часу	1. Визначається кількістю одиниць обладнання, яку здатен обслуговувати один робітник протягом робочої зміни
	б. Норма чисельності	2. Оптимальна чисельність безпосередньо підпорядкованих одному керівнику працівників
	в. Норма обслуговування	3. чисельність працівників певного професійно-кваліфікаційного складу, необхідна для якісного виконання роботи
	г. Норма підлеглості	4. Кількість продукції у натуральних показниках, яку необхідно виробити за одиницю часу
		5. Кількість робочого часу, необхідна для виконання конкретної роботи
644.	а. Досвідний метод нормування праці	1. Затрати часу на кожен елемент операції встановлюються на основі безпосередніх вимірювань цих затрат на робочих місцях шляхом фотографії робочого часу або хронометражу
	б. Статистичний метод нормування праці	2. Норми визначаються на основі статистичних даних про фактичні затрати часу на виконання аналогічної роботи в минулому
	в. Аналітично-розрахунковий метод нормування праці	3. Затрати часу на кожен елемент операції встановлюються на основі нормативних матеріалів (наприклад, галузевих нормативів)
	г. Аналітично-дослідний метод нормування праці	4. Норми визначаються на основі особистого досвіду нормувальника

645.	а. Атестація робочих місць проводиться на підприємствах	1. Державної форми власності
	б. Атестація робочих місць проводиться з метою:	2. Незалежно від форми власності
	в. Атестаційна комісія утворюється відповідно до:	3. Виявлення на робочому місці резервів підвищення ефективності виробництва
	г. Матеріали атестації робочих місць зберігаються на підприємстві;	4. Виявлення на робочому місці шкідливих і небезпечних виробничих факторів та причин їх виникнення
		5. Закону України «Про охорону праці»
		6. Наказу керівника підприємства
		7. 10 років
		8. 50 років
646.	а. Емоційний психічний стан	1. Зосередженість
	б. Вольовий психічний стан	2. Афект
	в. Пізнавальний психічний стан	3. Рішучість
		4. Тривога
647.	а. Глибина розуму	1. Вміння конкретизувати ідею
	б. Широта розуму	2. Вмінням змінювати способи вирішення проблем
	в. Гнучкість розуму	3. Вміння охоплювати широке коло питань
	г. Самостійність розуму	4. Вміння проникати в суть проблеми
	д. Конкретність розуму	5. Вміння самому побачити проблему та вирішити її

648.	а. Санітарно-гігієнічні чинники	1. Шум
	б. Естетичні чинники	2. Оформлення зони відпочинку
	в. Ергономічні чинники	3. Стиль керівництва
	г. Соціальні чинники	4. Комфортність робочого місця
		5. Вібрація
649.	а. Доробочий стан	1. Характеризується найвищою для конкретного працівника продуктивністю праці
	б. Фаза стійкої працездатності	2. Перехідний період між станом спокою і робочим станом
	в. Фаза розвитку втоми	3. Відбувається адаптація організму працівника до трудових навантажень
	г. Фаза впрацювання	4. Характеризується зниженням виробничих показників при наростанні напруженості фізіологічних функцій організму
650.	а. Сангвінік	1. Енергійність, неврівноваженість, схильність до бурхливих емоцій, швидких рухів, різких змін настрою, пристрасність у роботі
	б. Холерик	2. Відзначається деякою повільністю, інертністю, стійким настроєм, постійністю і глибиною почуттів, розміреними діями і мовою
	в. Флегматик	3. Сповільненість рухів, стриманість у мові, низький рівень психічної активності, схильність до глибоких переживань, замкненість
	г. Меланхолік	4. Психічна активність, врівноваженість, швидка зміна вражень, легкість і гнучкість у спілкуванні

651.	а. Суб'єкт управління	1. Функціональний підрозділ
	б. Об'єкт управління	2. Підлеглі
	в. Особовий штат працівників	3. Персонал
	г. Служба управління персоналом	4. Керівник
	д. Ієрархія	5. Влада
652.	а. Метод планування персоналу	1. Екстраполяція
	б. Консалтинг	2. Соціальне партнерство
	в. Перенавчання	3. Активна
	г. Кадрова політика	4. Консультування
	д. Профспілка	5. Розвиток персоналу
653.	а. Управління	1. Засоби праці
	б. Інформація	2. Керівник
	в. Інтелект і технічні засоби	3. Вплив
	г. Прямий вплив	4. Підлеглі
	д. Зворотній вплив	5. Предмет праці
654.	а. Підвищення кваліфікації	1. Метод оцінювання персоналу
	б. Людський капітал	2. Показник продуктивності праці
	в. 360 ⁰	3. Розвиток персоналу
	г. Відкрита	4. Інвестиції
	д. Трудо-місткість	5. Кадрова політика

655.	а. Формальна група	1. Створена на основі чітко визначеної мети свого існування у відповідності до існуючого нормативного поля
	б. Неформальна група	2. Виникає на основі симпатії, близькості поглядів і переконань
	в. Персонал організації	3. Виникає на основі взаємної антипатії її членів
	г. Лідер	4. Сукупність працівників організації, яка включає працюючих власників та співвласників
		5. Сукупність працівників організації за виключенням її керівного складу
		6. Людина, здатна впливати на інших, спрямовуючи їх зусилля на досягнення певних цілей
656.	а. Науково-методичне забезпечення менеджменту персоналу	1. Сукупність законодавчих актів у сфері праці та трудових відносин, локальних актів нормативного і ненормативного характеру
	б. Фінансове забезпечення менеджменту персоналу	2. Сукупність документів організаційно-методичного, нормативно-технічного і техніко-економічного характеру, які використовуються для вирішення завдань кадрового менеджменту
	в. Інформаційне забезпечення менеджменту персоналу	3. Сукупність даних, які використовують суб'єкти менеджменту персоналу для вирішення завдань
	г. Кадрове забезпечення менеджменту персоналу	4. Сукупність грошових коштів, які спрямовуються на фінансування менеджменту персоналу
		5. Представлене суб'єктами менеджменту персоналу

657.	а. Пасивна політика менеджменту персоналу	1. Використовується керівництвом, яке має не тільки прогноз, але й засоби впливу на ситуацію
	б. Активна політика менеджменту персоналу	2. Виникає тоді, коли керівництво організації має обґрунтовані прогнози розвитку ситуації, проте не має засобів для впливу на неї
	в. Відкрита політика менеджменту персоналу	3. Застосовують молоді організації, які ведуть агресивну політику завоювання ринку, та орієнтуються на швидке зростання та стрімкий вихід на передові позиції
	г. Закрита політика менеджменту персоналу	4. Можлива в організаціях, які орієнтовані на створення певної корпоративної атмосфери, формування особливого духу приналежності
		5. Проявляється тоді, коли організація не має чітко вираженої програми дій стосовно персоналу
658.	а. Первинна професійна підготовка робітників	1. Професійне навчання, спрямоване на оволодіння іншою професією працівниками, які вже пройшли первинну професійну підготовку
	б. Пере-підготовка персоналу	2. Адресна допомога працівникам у вигляді освітньо-кваліфікаційних послуг, що надаються організаціями різних форм власності та підпорядкування
	в. Підвищення кваліфікації персоналу	3. Системно організований процес добору розвинутих працівників
		4. Здобуття професійно-технічної освіти особами, які раніше не мали робітничої професії або спеціальності
		5. Розширення та поглиблення здобутих раніше знань робітниками чи фахівцями з вищою освітою

659.	а. Горизонтальний тип кар'єри	1. Передбачає перехід працівника в інші категорії персоналу, просування фахівців на посади керівників
	б. Вертикальний тип кар'єри	2. Супроводжується зміною професії працівника з метою опанування новою, більш змістовною і складною
	в. Внутрішньо-професійне просування	3. Просування в кваліфікаційному плані до визначення його як професіонала у своїй справі
	г. Міжпрофесійне просування	4. Відбувається у межах своєї професії та розряду (категорії, класу) за рахунок опанування суміжних операцій та прийомів, розширення зон обслуговування
		5. Становлення працівника як професіонала, що відбувається на протязі всього трудового життя працівника
660.	а. Адміністративні методи управління персоналом	1. Засновані на владних, розпорядчих, наказових способах впливу на персонал
	б. Економічні методи управління персоналом	2. Базуються на розподілі, регламентуванні та використанні прав, обов'язків і відповідальності структурних підрозділів організації та посадових осіб
	в. Правові методи управління персоналом	3. Засновані на врахуванні та використанні економічних індивідуальних, групових, колективних інтересів
	г. Соціально-психологічні методи управління персоналом	4. Ґрунтуються на врахуванні та використанні соціальних потреб та інтересів індивідів і колективів; спираються на поведінкову психологію людей у сфері спільної праці

661.	а. Стан забезпечення потреб підприємства у персоналі за професіями, спеціальностями, посадами та освітньо-кваліфікаційними рівнями працівників	1. Економічна ефективність менеджменту персоналу
	б. Рівень стабільності трудового колективу	2. Соціальна ефективність менеджменту персоналу
	в. Показник загальної продуктивності та показник продуктивності праці	3. Організацій-на ефективність менеджменту персоналу
		4. Нормативна ефективність менеджменту персоналу
		5. Психологічна ефективність менеджменту персоналу
662.	а. Стимул	1. Необхідність, яка прийняла конкретну форму у відповідності до соціально-культурних та психологічних особливостей особистості
	б. Бажання	2. Елемент інтересу до праці та конкретна форма прояву прагнення до його реалізації
	в. Мотив	3. Переживання, що відображає потребу, яке перейшло в дієву думку про можливість чим-небудь володіти або що-небудь здійснити
	г. Потреба	4. Внутрішнє бажання людини задовольнити свої потреби, що викликає певні дії внутрішніх та зовнішніх її рішучих сил
		5. Засіб задоволення людських потреб

663.	а. Біологічні потреби	1. Етнічна самостійність, певна чисельність етносу, яка дає впевненість у стійкості його існування, культура
	б. Етнічні потреби	2. Життя, здоров'я, бажане довкілля, їжа, відпочинок
	в. Психологічні потреби	3. Праця згідно віку, статі, розумових та фізичних здібностей, освіта і праця за виявленими інтересами, праця як соціальний інститут пристосування до суспільства і глобальних умов існування
	г. Трудові потреби	4. Спілкування, причетність до певної групи
		5. Гарантування громадянам свободи, конституційні або традиційні суспільні гарантії, свобода пізнання і самовираження, почуття необхідності для суспільства
664.	а. Економічні стимули	1. Характеризують показники праці, виражають задоволення досягнутим рівнем виробництва, усвідомлення працівником користі від своєї діяльності
	б. Неекономічні стимули	2. Пов'язані з потребами людини у визнанні й повазі, моральному схваленні
	в. Організаційні стимули	3. Пов'язані із зацікавленістю у включенні в процес співучасті (в управлінні, досягненні результатів діяльності підприємства)
	г. Моральні стимули	4. Пов'язані з потребою у спілкуванні
		5. Виражають залежність між рівнем матеріального добробуту трудовим внеском працівника у суспільне виробництво
665.	а. Матеріальні мотиви	1. Порозуміння з колегами по роботі
	б. Духовні мотиви	2. Вияв власних можливостей та вміння, підвищення профмайстерності, спонукання до змістовної та відповідальної праці
	в. Виробничо-побутові мотиви	3. Участь у престижній діяльності, вирішення завдань економічного і соціального розвитку
	г. Соціальні мотиви	4. Матеріальна винагорода, поліпшення життєвих умов, придбання необхідних товарно-матеріальних цінностей
		5. Мікроклімат у колективі, санітарно-гігієнічні умови

666.	а. Полімотивованість трудового процесу як принцип мотивації праці	1. Важко однозначно визначити, який мотив в даний момент є більш незадоволеним
	б. Ієрархічна організація мотивів як принцип мотивації праці	2. На поведінку працівника впливає безліч мотивів, які часто або суперечать, або доповнюють один одного
	в. Справедливість як принцип мотивації праці	3. Найбільш актуальними мотивами є незадоволені
	г. Підкріплення як принцип мотивації праці	4. Активізація мотиваційних станів відбувається за механізмом умовного рефлексу, що вимагає вчасного позитивного підкріплення вірної поведінки та обурливої реакції на негативну
		5. Найсильнішим мотиватором в організації є справедливість, проте варто пам'ятати, що це відносне поняття, яке для кожної людини має окремий зміст
667.	а. Потреби у безпеці	1. Потреби в реалізації своїх потенційних можливостей, в зростанні як особистості
	б. Потреби у належності	2. Потреби в задоволенні самолюбства людини (усвідомлення особистих досягнень, компетенції і визнання іншими людьми)
	в. Потреби у повазі	3. Потреби об'єднуватися з іншими людьми (належність до фірми, робочої групи, спортивної команди)
	г. Потреби в самореалізації	4. Пенсійна система; страхування; права, що забезпечуються трудовим стажом, членством у профспілках
		5. Передбачають особисту (персональну) відповідальність виконавця

668.	а. Матеріальна мотивація	1. Прагнення людини бути визнаним фахівцем своєї справи, неофіційним лідером, користуватися авторитетом
	б. Статусна мотивація	2. Заснована на винагороді працівника через систему оплати праці
	в. Трудова мотивація	3. Членство в професійних клубах, гнучкий графік роботи, організація дозвілля, консультаційні служби, імідж компанії, корпоративна культура, стабільність
	г. Моральна мотивація	4. Орієнтована на досягнення високих трудових результатів (якості виконання роботи, її кількості, особистого внеску)
		5. Визначає кар'єру як головну рушійну силу мотивації
669.	а. За прямої відрядної системи заробітної плати заробіток	1. Встановлюється за виконання всього комплексу робіт із визначенням терміну виконання
	б. За відрядно-прогресивної системи заробіток	2. Залежить від результатів праці працівників, що ним обслуговуються
	в. За непрямої відрядної системи	3. Виготовлена продукція в розмірі норми виробітку оплачується за основними розцінками, а продукція понад норму – за розцінкам зростаючими
	г. За акордної системи заробітної плати заробіток	4. Передбачає прямо пропорційну залежність між зростанням обсягу виробітку та збільшенням зарплати
		5. Виготовлена продукція в розмірі норми виробітку оплачується за основними розцінками, а за продукцію, виготовлену понад норму, передбачена премія

670.	а. Мотиваційна функція заробітної плати	1. Є чинником мотивації власника до вдосконалення технічної бази виробництва, його раціоналізації, підвищення продуктивності праці
	б. Регулююча функція заробітної плати	2. Інформує про рівень оплати праці за даною професією на ринку праці
	в. Оптимізаційна функція заробітної плати	3. Реалізує принцип однакової винагороди за однакову працю, забезпечує соціальну справедливість
	г. Соціальна функція заробітної плати	4. Регулювання заробітної плати, співвідношення між попитом і пропозицією, диференціація заробітної плати
		5. Спосіб покращення добробуту, задоволення різних потреб, спонукає людину до активної трудової діяльності
671.	а. Принцип обов'язковості в оцінюванні персоналу	1. Оцінюють кожного працівника
	б. Принцип загальності в оцінюванні персоналу	2. Оцінювання здійснюється постійно та в однаковий час
	в. Принцип систематичності в оцінюванні персоналу	3. Оцінюванню підлягають усі професійні компетенції людини
	г. Принцип всебічності в оцінюванні персоналу	4. Не властивий елемент вибору
		5. Незалежність результатів оцінювання від суб'єкта та об'єкта оцінювання

672.	а. Особи у віці 15–70 років, які виконують роботи за винагороду за наймом на умовах повного або неповного робочого часу, працюють індивідуально або в окремих громадян-роботодавців, на власному підприємстві	1. Населення
	б. Частина населення обох статей, яка протягом певного періоду забезпечує пропозицію робочої сили	2. Трудовий потенціал
	в. Сукупність людей, які постійно живуть в межах певної території	3. Економічно активне населення
	г. Інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик, здібностей і можливостей економічно активного населення	4. Безробітні
		5. Зайняті
		6. Трудові ресурси

673.	а. Переміщення людей через кордони тих чи інших територій на постійне або тимчасове місце проживання	1. Трудова мобільність
	б. Принципова готовність особи до зміни посади, професії, місця роботи та проживання	2. Трудова активність
	в. Прагнення працездатної особи застосувати на практиці свої знання та досвід, одержуючи за це винагороду в натуральній або грошовій формі	3. Міграція населення
	г. Діяльність, спрямована на виконання творчих, нестандартних виробничих завдань	4. Творча активність
		5. Переселення
		6. Навчання

674.	а. Сукупність людей, об'єднаних спільною діяльністю, спільними інтересами, метою, проектом	1. Трудова ланка
	б. Основний (штатний) склад працівників підприємства	2. Трудовий колектив
	в. Особовий склад установи, організації, підприємства, фірми, компанії або частина цього складу	3. Персонал
		4. Група
		5. Кадри

675.	а. Зайнятість, що дає змогу забезпечити ефективне суспільне виробництво та задовольнити потреби працівника на рівні не менше встановлених законодавством гарантій	1. Повна зайнятість
	б. Зайнятість працівника за нормою робочого часу, передбаченою законодавством, колективним або трудовим договором	2. Продуктивна зайнятість
	в. Зайнятість працівника на умовах робочого часу, що менший від норми часу, передбаченої законодавством	3. Вільно обрана зайнятість
	г. Реалізація права громадянина вільно обирати вид діяльності, не заборонений законом	4. Зайнятість
		5. Неповна зайнятість

676.	а. Матеріальні кошти, що отримує населення для задоволення своїх потреб	1. Номінальні доходи
	б. Надходження від власності, відсотків заощаджень, виграшів, спадщини, дивіденди тощо, а також від діяльності, що здійснюється з відхиленням від норм права й моралі	2. Дохід населення
	в. Величина нарахованих виплат і натуральних видач	3. Реальні доходи
	г. Доходи, отримані внаслідок трудової діяльності як найманим працівником, так і громадянином від індивідуальної або сімейної трудової діяльності	4. Трудові доходи
		5. Нетрудові доходи

677.	а. Об'єктивно необхідний рівень безробіття, що зберігається в умовах рівноважного ринку праці	1. Добровільне безробіття
	б. Коротко-терміновий період незайнятості, що необхідний для пошуку нового місця роботи, яка відповідала б кваліфікації працівника або іншим його потребам	2. Фрикційне безробіття
	в. Безробіття, що настає внаслідок звільнення працівника за власним бажанням або небажанням особи працювати через наявність нетрудових доходів чи з інших особистих причин	3. Застійне безробіття
		4. Природне безробіття
		5. Масове безробіття

678.	а. Переміщення працездатного населення, пов'язане з пошуком роботи на певний час з поверненням на попереднє місце проживання	1. Постійна (безповоротна) міграція
	б. Щоденні або щотижневі поїздки населення від місць проживання до місць роботи або навчання, що розташовані в різних населених пунктах	2. Зовнішня міграція
	в. Ділові, культурно-побутові, рекреаційні та інші поїздки, що здійснюються нерегулярно у часі	3. Епізодична міграція
	г. Переміщення населення, що супроводжується зміною постійного місця проживання	4. Маятникова міграція
		5. Циклічна міграція

679.	а. Методи управління, що ґрунтуються на врахуванні особистих і колективних економічних інтересів та відповідальності	1. Економічні методи управління трудовим потенціалом
	б. Методи прямого рішення, які мають обов'язкову силу виконання	2. Соціальні методи управління трудовим потенціалом
	в. Методи, що базуються на правовому та нормативному забезпеченні системи управління трудовим потенціалом	3. Адміністративні методи управління трудовим потенціалом
		4. Правові методи
		5. Нормативні методи

680.	а. Участь у суспільно-політичній діяльності, в управлінні справами виробництва	1. Ділова активність
	б. Підвищення загально-освітнього та кваліфікаційного рівня	2. Наукова активність
	в. Реальні, ініціативні та ефективні дії підприємницьких структур і ділових людей, спрямовані на одержання позитивних результатів підприємницької діяльності, внаслідок якої реалізуються задані програми й заплановані заходи	3. Пізнавально-творча активність
	г. Діяльність, спрямована на виконання творчих, нестереотипних виробничих завдань	4. Суспільна активність
		5. Творча активність
		6. Виробнича активність

681.	а. Робота некваліфікованого працівника	1. Суспільно-організована праця
	б. Робота, що охоплює суспільний поділ праці та суспільну кооперацію праці	2. Проста праця
	в. Праця спеціально-підготовленого працівника, який має досвід і кваліфікацію	3. Складна кваліфікована праця
	г. Особлива праця, що характеризує незалежність товаровиробників, відсутність зв'язків між ними у процесі виробництва.	4. Продуктивна праця
		5. Приватна праця
682.	а. Трудовий потенціал	1. Працівники, які мають певні професійні знання, вміння та навички для реалізації їх у трудовому процесі
	б. Трудові ресурси	2. Населення країни, яке наділене фізичним розвитком та інтелектуальними здібностями, що є необхідними для трудової діяльності
	в. Людські ресурси	3. Сформований у результаті інвестицій і накопичений людьми певний запас здоров'я, знань, навичок, мотивацій, який використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва
	г. Людський капітал	4. Сукупність людей, яка природно й історично склалася і безперервно відтворюється у процесі життя
		5. Сукупність усіх трудових можливостей як окремої людини, так і різних груп працівників, суспільства

683.	а. Інформаційна функція ринку праці	1. Завдяки конкуренції продавці робочої сили прагнуть підвищити якість своєї індивідуальної робочої сили з метою одержання кращого робочого місця, а покупці – прагнуть надати кращі робочі місця з метою залучення робочої сили вищої якості
	б. Регулююча функція ринку праці	2. У конкурентній боротьбі суспільство звільняється від економічно слабких підприємств, а конкуренція серед власників робочої сили витісняє робочу силу низької якості
	в. Оздоровлююча функція ринку праці	3. Ринок праці надає учасникам інформацію щодо попиту, пропозиції, умов найму та ціни на робочу силу
	г. Стимулююча функція ринку праці	4. Ринок праці сприяє переміщенню робочої сили з одних регіонів, видів економічної діяльності в інші
684.	а. Сукупний попит на ринку праці	1. Кількість праці (робочої сили), яка може бути придбана при певній ціні робочої сили у визначений час
	б. Індивідуальний попит на ринку праці	2. Сума індивідуальних попитів на працю, що в статистиці представлена кількістю робочих місць
	в. Короткостроковий індивідуальний попит на ринку праці	3. Кількість робочої сили, яка може бути придбана індивідуальним покупцем при певній ціні на робочу силу у визначений час
	г. Довгостроковий індивідуальний попит на ринку праці	4. Попит на працю, що супроводжується зміною інших чинників: капіталом і технологією
		5. Попит, за якого капітал підприємства і технологія виробництва залишаються незмінними, єдиним змінним параметром є праця

685.	а. Абсолютна рівновага на ринку праці	1. Характеризується ситуацією, коли кількість робочих місць заміщена такою ж чисельністю працівників, але нижчої, ніж потрібно, кваліфікації
	б. Внутрішньо-фірмове безробіття	2. Кількість робочих місць зайнята відповідною кількістю працюючих, які відповідають вимогам підприємства
	в. Внутрішньо-фірмовий дефіцит робочої сили	3. Характеризується надлишком робочої сили через тимчасовий вихід з ладу робочих місць
	г. Відносний внутрішньо-фірмовий надлишок робочої сили	4. Характеризується ситуацією, коли кількість робочих місць заміщена такою ж чисельністю працівників, але вищої, ніж потрібно, кваліфікації
		5. Характеризується перевищенням попиту над пропозицією працівників
686.	а. Професійна мобільність	1. Принципова готовність особи до зміни посади, професії, місця роботи, місця проживання і способу життя в цілому
	б. Трудова мобільність	2. Передбачає рухливість робочої сили між професіями
	в. Географічна мобільність	3. Передбачає підвищення рівня кваліфікації
	г. Кваліфікацій на мобільність	4. Визначається рухливістю робочої сили між регіонами та підприємствами
		5. Дає можливість працівникам брати участь у різноманітних проектах та заходах на підприємстві
687.	а. Циклічне безробіття	1. Породжується правовими нормами, прийнятими в країні, що негативно впливають на попит або пропозицію робочої сили
	б. Структурне безробіття	2. Є наслідком структурних зрушень в економіці як у галузевій сфері, так і в зміні форм власності
	в. Інституційне безробіття	3. Викликане кон'юктурою ринку та поразкою товаровиробника у конкурентній боротьбі через незадовільне керівництво конкретним підприємством, відставання у застосуванні нових технологій та устаткування
	г. Економічне безробіття	4. Підвищена незайнятість у міжсезонні, притаманна окремим видам економічної діяльності, таким як сільське господарство тощо
		5. Пов'язане з фазою спаду економічного циклу

688.	а. Метод фіксації інформації	1. Органи статистики здійснюють перевірки окремих питань, уточнюють і контролюють показники
	б. Метод щоквартального вибіркового обстеження домогосподарств	2. Органи статистики проводять вибіркове обстеження домогосподарств і шляхом екстраполяції одержаної інформації визначають показники по країні, в розрізі регіонів і видів економічної діяльності
	в. Метод перевірок окремих питань	3. Здійснюються шляхом опитування всього наявного населення
	г. Переписи населення	4. Реалізується через опитування безробітних щодо причин незайнятості
		5. Суб'єкти господарювання та органи ДСЗ подають до органів статистики звітність про процеси на внутрішньому ринку праці
689.	а. Міністерство соціальної політики України	1. Створюється для управління страхуванням на випадок безробіття, провадження збору та акумуляції страхових внесків, контролю за використанням коштів, виплати забезпечення та надання соціальних послуг тощо
	б. Державна інспекція праці	2. Створена для реалізації політики зайнятості населення і забезпечення громадянам України відповідних гарантій
	в. Державна служба зайнятості	3. Здійснює контроль за додержанням законодавства про працю на підприємствах незалежно від форм власності
	г. Фонд загально-обов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття	4. Забезпечує реалізацію державної політики зайнятості, соціального захисту, соціального страхування, нормування та стимулювання праці

690.	а. Молодь	1. Особи, наділені високим рівнем професійних знань, навичок і освіти, мають великий практичний досвід і водночас характеризуються зниженням рівня фізичних можливостей, що обмежує інтенсивність праці
	б. Особи середнього віку	2. Люди віком 35–59 років, які займають майже половину населення країни і виконують основне трудове навантаження
	в. Працездатні особи старше 60 років і передпенсійного віку	4. Особи віком 15–34 років, які займають 1/4 населення країни та є головним джерелом поповнення людських ресурсів суб'єктів господарювання
691.	а. Відрядно-преміальна система заробітної плати	1. Працівник одержує не тільки відрядний заробіток, але й премію
	б. Відрядно-прогресивна система	2. Заробіток працівника встановлюється за виконання норми виробітку за встановленими розцінками, а при перевиконанні встановленої норми – прогресивно збільшуються доплати до основної відрядної розцінки
	в. Колективна відрядна система	3. Застосовується для оплати праці допоміжних робітників, заробітна плата яких залежить від результатів праці основних робітників, що обслуговуються ними
	г. Непряма відрядна система	4. Заробіток формується за результатами роботи колективу

692.	а. Коефіцієнт обороту кадрів з прийняття	1. Відношення загальної кількості прийнятих та звільнених працівників за певний період до середньооблікової чисельності працівників за відповідний період
	б. Коефіцієнт обороту кадрів зі звільнення	2. Відношення кількості прийнятих працівників в організацію за певний період до середньооблікової чисельності працівників за відповідний період
	в. Коефіцієнт загального обороту кадрів	3. Відношення кількості працівників, що звільнилися з організації протягом певного періоду до середньооблікової чисельності працівників за відповідний період
	г. Коефіцієнт плинності кадрів	4. Відношення кількості звільнених працівників з організації за певний період до середньооблікової чисельності працівників за відповідний період
693.	а. Стратегічний аудит персоналу	1. Охоплює всі об'єкти
	б. Тактичний аудит персоналу	2. Охоплює окремо виділену групу об'єктів
	в. Управлінський аудит персоналу	3. Охоплює один об'єкт
		4. Оцінювання проводиться на рівні служби управління персоналом
		5. Оцінювання проводиться на рівні лінійних керівників
		6. Оцінювання проводиться на рівні вищого керівництва

694.	а. Повний аудит персоналу	1. Охоплює всі об'єкти
	б. Локальний аудит персоналу	2. Охоплює окремо виділену групу об'єктів або один об'єкт
	в. Тематичний аудит персоналу	3. Включає об'єкти по одній тематиці
		4. Оцінювання проводиться на рівні служби управління персоналом
		5. Оцінювання проводиться на рівні лінійних керівників
		6. Оцінювання проводиться на рівні вищого керівництва
3 рівень складності		
695.	На початок поточного року чисельність населення працездатного віку в області становила 1350 тис. осіб. Чисельність померлих упродовж року – 6,5 тис. осіб. Чисельність молоді, яка досягла в поточному році працездатного віку, – 34,5 тис. осіб. Чисельність осіб, які досягли пенсійного віку в поточному році, – 7,5 тис. осіб. Визначити чисельність населення працездатного віку в області на початок наступного року.	
696.	Розрахувати, як змінилась структура зайнятих в економіці у звітному періоді, якщо всього зайнятих у цьому періоді за видами економічної діяльності було 24,32 млн. осіб, у тому числі в промисловості – 14,2 млн. осіб, у сфері послуг – 10,12 млн. осіб. Відповідно, в попередньому періоді показники становили 15,5 та 10,6 млн. осіб.	
697.	У звітному році виготовлено продукції на суму 210 млн. грн. У наступному році її випуск планується збільшити на 5%. Чисельність працюючих у звітному році становила 250 осіб, у плановому році передбачено скоротити її на 20 осіб. Визначити заплановану продуктивність праці на підприємстві (у тис. грн.).	
698.	У звітному році виготовлено продукції на суму 450 млн. грн. У наступному році її випуск планується збільшити на 3%. Чисельність працюючих у звітному році становила 320 осіб, у плановому році передбачено скоротити її на 30 осіб. Визначити заплановану продуктивність праці на підприємстві (у тис. грн.).	
699.	Чисельність населення міста на початок року – 250 тис. осіб, на кінець року – 330 тис. осіб. У середньорічній чисельності населення міста чоловіки становлять 48%. За рік народилося 11,5 тис. дітей, а померло – 12 тис. осіб. Визначити середньорічну чисельність населення ($ЧН_{сер}$), коефіцієнт народжуваності (K_n).	
700.	Чисельність населення міста на початок року – 250 тис. осіб, на кінець року – 330 тис. осіб. У середньорічній чисельності населення міста чоловіки становлять 48%. За рік народилося 11,5 тис. дітей, а померло – 12 тис. осіб. Визначити коефіцієнт природного приросту населення.	
701.	Чисельність населення міста на початок року – 220 тис. осіб, на кінець року – 310 тис. осіб. У середньорічній чисельності населення міста чоловіки становлять 45%. За рік народилося 11,5 тис. дітей, а померло – 12 тис. осіб. Визначити середньорічну чисельність населення ($ЧН_{сер}$) та коефіцієнт смертності (K_c).	

702.	Чисельність населення міста на початок року – 220 тис. осіб, на кінець року – 310 тис. осіб. У середньорічній чисельності населення міста чоловіки становлять 45%. За рік народилося 11,5 тис. дітей, а померло – 12 тис. осіб. Визначити коефіцієнт природного приросту населення.
703.	Чисельність економічно-активного населення у 2016 році становила 36,8 млн. чол., чисельність зайнятих – 35,0 млн. чол., загальна чисельність населення – 47,9 млн. чол. Розрахувати коефіцієнт економічної активності населення.
704.	Визначити місячний заробіток працівника, зайнятого на роботах із нормальними умовами праці за відрядно-преміальною системою оплати праці. Технічно-обґрунтована норма штучного часу на деталь – 6 хв, норма виробітку деталей за год. – 9 шт., розряд роботи – 3, місячна норма роботи за графіком – 176 год, фактичний місячний виробіток деталей – 1760 шт., розмір премії за виконання завдання до прямого відрядного заробітку –11%, розмір премії за кожний відсоток перевиконання до прямого відрядного заробітку – 1,5%.
705.	Чисельність населення – 28 млн. чол., чисельність безробітних – 1,5 млн. чол., що складає 8% економічно активного населення. Розрахувати коефіцієнт економічної активності населення.
706.	Визначити трудомісткість одиниці продукції за зміну. Відомо, що на виробництві протягом зміни було вироблено 24 одиниці продукції «А», трудомісткість одиниці виготовлення якої становить 27,5 хв., і 112 одиниць продукції «В» із трудомісткістю 13 хв.
707.	Визначити планову технологічну трудомісткість виробу «А», якщо на початок планового періоду технологічна трудомісткість одиниці складала 4 нормо-години. Заплановано виготовлення 2000 виробів «А». В результаті впровадження організаційно-технічних заходів трудомісткість загального випуску продукції знижена на 400 нормо-годин.
708.	Річний обсяг виробництва виробів – 500 тис. шт., а трудомісткість виробу – 0,4 нормо-години. Тривалість робочої зміни – 8 год. при однозмінному режимі роботи підприємства. Внутрішньозмінні втрати часу з вини робітників – 2%, а втрати часу на регламентовані простої – 3%. Виконання норм виробітку – 104%. Визначити необхідну чисельність робітників-відрядників.
709.	Визначити індекс підвищення виробітку на ділянці за нормативним робочим часом, якщо в базисному періоді виконані роботи в обсязі 50 тис. нормо-годин, при цьому відпрацьовано 40 тис. год. У звітному періоді відповідно – 56,7 тис. нормо-годин і 42 тис. год.
710.	Визначити загальний рівень поділу праці, використовуючи дані: сумарний час виконання всіма робітниками робіт, що не передбачені виробничим завданням, впродовж зміни становить – 200 хв.; тривалість зміни – 480 хв.; чисельність робітників – 10 чол.
711.	Визначити коефіцієнт використання бригади робітників за кваліфікацією, використовуючи такі дані: середній розряд робіт – 2,6; чисельність робітників бригади за кваліфікацією: 6 розряд – 1 чол.; 5 розряд – 4 чол.; 4 розряд – 5 чол.; 3 розряд – 6 чол.
712.	Санітарна норма пилу в повітрі 10 мг/м ³ . За результатами перевірки умов праці на робочому місці виявлено, що фактичний рівень запиленості на робочому місці становить 17 мг/м ³ . Визначити частковий коефіцієнт умов праці.
713.	Визначити рівень (коефіцієнт) спеціалізації робочого місця, використовуючи дані: тривалість зміни – 480 хв.; кількість переналагоджувань у зміну – 3 рази; середня тривалість одного переналагоджування – 12 хв.

714.	На скільки відсотків ущільниться робочий день, якщо тривалість зміни – 480 хв., фактичний час обслуговування робочого місця – 60 хв., нормативний час обслуговування робочого місця – 4% від тривалості зміни за умови, що «приховані» втрати мають бути скорочені на 70%?
715.	Норма часу на операцію скорочується з 0,5 хв. до 0,4 хв. Як зміниться при цьому норма виробітку, якщо вона дорівнювала 960 операціям за зміну?
716.	Змінна норма виробітку становить 160 деталей. Верстатник, вдосконаливши свій інструмент і змінивши режим обробки, став виробляти 200 деталей за зміну. Визначити, на скільки відсотків зменшилась фактична трудомісткість однієї деталі порівняно з нормативною?
717.	Визначити норму штучного часу на виготовлення одиниці продукції, якщо основний час становить 6 хв., допоміжний час – 2,4 хв., час обслуговування робочого місця – 4% від оперативного часу, а час на відпочинок – 5% від основного часу, тривалість зміни 480 хв.
718.	Визначити коефіцієнт статичного зусилля та рівень напруженості праці (до та після виконання фізичної роботи), якщо початковий рівень напруженості м'язів склав 20 кгс, а після 1 хвилини випробувань – 17 кгс. Під час повторного вимірювання напруженості м'язів після виконання фізичної роботи, рівень напруженості праці склав 17 кгс, а після хвилини випробувань 12 кгс.
719.	Під час окислення 1 граму вуглеводнів вивільняється 5,05 ккал енергії, 1 граму білка – 4,85 ккал, 1 граму жирів – 9,3 ккал. Для окислення 1 граму вуглеводнів затрачається 830 мл кисню, 1 граму білка – 970 мл, а 1 граму жирів – 2030 мл. Скільки вивільниться ккал разом, якщо для окислення вуглеводнів задіяно 1,5 л кисню, білків – 2 л кисню, а жирів – 2,7 літрів?
720.	У цеху середньоспискова чисельність робітників – 450 осіб. За шість місяців роботи сталося 25 нещасних випадків. Втрата працездатності – 55 робочих днів. Визначте коефіцієнт частоти травматизму (КЧ), коефіцієнт тяжкості травматизму (КТ) та кількість людино-днів непрацездатності (КН).
721.	Визначити термін окупності виробничих витрат (28 тис. грн.) на виконання оздоровчих заходів на підприємстві. Очікується зниження собівартості продукції з 12 грн. до 10 грн. Випуск продукції за рік – 27 тис. одиниць.
722.	На підприємстві встановлені умови виплати премії працівникам: обов'язкова умова – виконання плану товарообігу періоду, при якому виплачується премія у розмірі 20% від основної заробітної плати; додаткова умова – дотримання належного рівня культури торгівельного обслуговування та нормативу товарних запасів, при яких виплачується премія у розмірі 10% від основної заробітної плати. Яку заробітну плату отримає працівник при дотриманні всіх умов преміювання, якщо його посадовий оклад за відпрацьований час встановлений у розмірі 2000 грн.?
723.	Головний показник преміювання на підприємстві – зростання рентабельності на 0,1 пункти до обороту відносно попереднього місяця, за що нараховується премія у розмірі 40% від постійної частини заробітної плати. Основні показники преміювання: приріст роздрібного товарообігу до відповідного періоду минулого року – 15% від постійної заробітної плати, дотримання нормативу товарних запасів – 15% від постійної заробітної плати. Додаткові показники преміювання встановлені залежно від коефіцієнта трудової ефективності, рівень якого не повинен бути менше 1,5 бала, а премія в цьому випадку встановлюється у розмірі 10% від постійної заробітної плати. На підприємстві за місяць рентабельність торгівлі зросла з 4,20 до 4,35% до обороту, приріст товарообігу до відповідного періоду минулого року склав 1,5%,

	норматив товарних запасів у цілому дотриманий, додатковий показник преміювання також виконаний. Яку заробітну плату отримає працівник, включаючи премії, якщо його посадовий оклад за відпрацьований час встановлений у розмірі 1800 грн.?
724.	Компанія, що займається розробленням програмного забезпечення, планує залучити працівника на умовах лізингу для заміщення програміста, який перебуває у відпустці з тимчасової непрацездатності, строком на 3 місяці. Середньоринкова місячна заробітна плата фахівця даної категорії складає 3,55 тис. грн. Коефіцієнт підвищення заробітної плати лізингового співробітника дорівнює 1,5. Щомісячна винагорода компанії-лізингодавця складає 22% місячної заробітної плати лізингового співробітника. Які витрати понесе компанія на залучення співробітника на умовах лізингу?
725.	В організації планується використати програму підготовки управлінського персоналу. Вартість програми підготовки в розрахунку на одного працівника дорівнює 1200 грн. Програмою планується охопити 21 керівника організації. Вартісна оцінка відмінності результативності праці кращих і середніх працівників становить 15500 грн. Ефект підготовки складатиме 3/4 цієї величини та матиме місце впродовж двох років. Який ефект впливу запланованої програми підготовки на підвищення результативності праці?
726.	У зв'язку з запровадженням у цеху машинобудівного підприємства нової прогресивної технології виробництва відділ розвитку персоналу організував у навчальному центрі підвищення кваліфікації за погодженою програмою навчання 32 робітників. Середньорічна продуктивність праці робітників цеху, які не пройшли підвищення кваліфікації за програмою навчання, становить 55 тис. грн. Водночас середньорічна продуктивність праці робітників, які пройшли підвищення кваліфікації за програмою навчання, становить 68 тис. грн. Рентабельність реалізованої продукції дорівнює 15%. Витрати підприємства на підвищення кваліфікації за програмою навчання в розрахунку на одного робітника дорівнюють 800 грн. Який економічний ефект від підвищення кваліфікації робітників цеху за програмою навчання варто очікувати?
727.	Організація, де середньооблікова чисельність штатних працівників за звітний рік склала 311 осіб, працювала з двома вихідними днями на тиждень та десятьма святковими днями на рік. За даними загального балансу робочого часу працівників організації за рік встановлено такі витрати та втрати робочого часу (у людино-днях): неявки в зв'язку з тимчасовою непрацездатністю – 919, у тому числі без відвідування лікаря – 125; простої – 86, у тому числі з причин порушення трудової дисципліни – 54; прогули – 41; неявки з дозволу адміністрації – 152. Яка величина показника (коефіцієнту) абсентеїзму в організації за звітний період?
728.	Якою буде комплексна оцінка співробітника відділу збуту, якщо оцінка його професійно-кваліфікаційного рівня становить 0,83, особистісних і ділових якостей – 1,16, складності виконуваних функцій – 0,99, результатів праці – 1,15? Також відомо, що коефіцієнт вагомості показників, що характеризують професійно-кваліфікаційний рівень, дорівнює 0,23; особистісні та ділові якості – 0,36; складність функцій – 0,18; результати праці – 0,31.
729.	Розрахувати рівень економічної активності, якщо відомо: 1. Економічно активне населення у віці 15–70 років, тис. осіб – 22011,5. 2. Зайняті, тис. осіб – 20354,3. 3. Безробітні, тис. осіб – 1657,2. 4. Економічно неактивне населення у віці від 15–70 років, тис. осіб – 12055,3.

730.	Розрахувати коефіцієнт народжуваності, якщо відомо: 1. Чисельність народжених, тис. осіб – 497,7. 2. Чисельність померлих, тис. осіб – 698,2. 3. Середньорічна чисельність населення, тис. осіб – 45870,7.
731.	Розрахувати природний приріст (скорочення) населення, тис. осіб, якщо відомо: 1. Чисельність народжених, тис. осіб – 502,6. 2. Чисельність померлих, тис. осіб – 664,6. 3. Середньорічна чисельність населення, тис. осіб – 45711,5.
732.	Розрахувати показники міграційного приросту, тис. осіб, якщо відомо, що: 1. Чисельність прибулих, тис. осіб – 30810. 2. Чисельність вибулих, тис. осіб – 14677.
733.	На кінець звітної періоду чисельність безробітних у районі за тривалістю безробіття розподілялась таким чином: 2 місяці без роботи – 4220 осіб, 4 міс. – 1870 осіб, 5 міс. – 3720 осіб, 8 міс. – 1680 осіб. Визначте середню тривалість безробіття у районі.
734.	Визначити навантаження зареєстрованих безробітних на 10 вільних робочих місць, якщо відомо, що: 1. Чисельність зареєстрованих безробітних, тис. осіб – 504,9. 2. Потреба роботодавців у кадрах на заміщення вільних робочих місць (вакантних посад), тис. осіб – 52,3.
735.	Розрахувати показник Індексу людського розвитку, якщо відомо, що: 1. Індекс освіченості – 0,90. 2. Індекс очікуваної тривалості життя – 0,74. 3. Індекс реального ВВП – 0,68.
736.	Чисельність населення країни становить 43 млн. осіб. Частка економічно неактивного населення у структурі населення складає 15%. Чисельність зайнятих – 30 млн. осіб. Який рівень безробіття в країні?
737.	Проаналізуйте основні показники механічного руху населення: коефіцієнти прибуття ($K_{\text{п}}$), вибуття ($K_{\text{в}}$), механічного приросту ($K_{\text{мех.пр.}}$) та механічного обороту ($K_{\text{мех.об.}}$), якщо відомо, що середньорічна чисельність населення становить 48004,6 тис. осіб, чисельність прибулих на дану територію – 710,8 тис. осіб, чисельність вибулих із даної території за всіма напрямками міграції – 694,5 тис. осіб.
738.	Основна заробітна плата працівника становить 2,0 тис. грн., додаткова – 1,4 тис. грн. Місячний фонд оплати праці персоналу підприємства складає 20 тис. грн. Який обсяг інших заохочувальних і компенсаційних виплат у структурі заробітної плати працівника, якщо відомо, що на підприємстві працює 5 осіб?
739.	У структурі працездатного населення чисельність зайнятих у різних сферах суспільно корисної праці й на навчанні з відривом від виробництва становить 20,7 тис. осіб, а чисельність непрацюючих інвалідів праці та війни I та II груп і осіб, які отримують пенсію на пільгових умовах, складає 3,4 тис. осіб. Якою буде чисельність людських ресурсів, якщо відомо, що чисельність населення старше працездатного віку становить 1,6 тис. осіб, а молоді – 2,3 тис. осіб?
740.	Який рівень зайнятості в країні, якщо відомо, що чисельність економічно активного населення складає 32,9 млн. осіб, серед них зайнятих 22,8 млн. осіб?
741.	Чисельність безробітних у країні становить 12 млн. осіб, з них незареєстрованих в державній службі зайнятості 5 млн. осіб. Чисельність працездатного населення у працездатному віці в країні складає 32 млн. осіб. Який рівень безробіття в країні, якщо здійснювати розрахунки за офіційною системою обліку України?

742.	Чисельність населення країни становить 25 млн. осіб. Питома вага зайнятого населення становить 40% від загальної чисельності населення. Чисельність зайнятої молоді – 2 млн. осіб. Яка частка зайнятої молоді в структурі зайнятого населення країни?
743.	Технологічним процесом дільниці передбачено виготовити на верстаті №1 – 1000 шт. деталей, а на верстаті №2 – 2000 шт. тих же деталей. Трудомісткість виготовлення деталей на першому верстаті – 0,2 людино-год., на другому – 0,1 людино-год. на одну деталь. Визначити середню трудомісткість виготовлення деталі на дільниці.
744.	Визначити середню тарифну ставку робіт за нормальних умов, якщо відомо, що загальна трудомісткість робіт становить 43 тис. н/год. У тому числі 3 розряду – 19 тис. н/год, 4 розряду – 6 тис. н/год., 5 розряду – 11 тис. н/год., 6 розряду – 7 тис. н/год.
745.	У звітному місяці, в якому був 21 робочий день за графіком, підприємство, що налічує 828 працівників, через низьку якість продукції мало проблеми з її збутом і завантаженням виробництва й у зв'язку з цим на відпустках з ініціативи адміністрації втратило 4830 людино-днів, проте в звітності цього не відобразило. Який рівень прихованого безробіття був на підприємстві в звітному місяці?
746.	Середньооблікова чисельність штатних працівників за звітний період склала 300 осіб. Протягом року було прийнято на роботу 20 осіб, звільнено – 35 осіб, у тому числі: за порушення трудової дисципліни – 10 осіб, за власним бажанням – 17 осіб. Визначити коефіцієнти загального обороту кадрів ($K_{об}$) і плинності кадрів ($K_{пл}$) (у відсотках).
747.	Середньооблікова чисельність штатних працівників за звітний період склала 300 осіб. Протягом року було прийнято на роботу 20 осіб, звільнено – 35 осіб, у тому числі за порушення трудової дисципліни – 10 осіб, за власним бажанням – 17 осіб. Визначити коефіцієнти обороту кадрів із прийому ($K_{п}$) та обороту кадрів із звільнення ($K_{з}$) (у відсотках).
748.	Середньооблікова чисельність штатних працівників за звітний період склала 500 осіб. Протягом року було прийнято на роботу 60 осіб, звільнено – 48 осіб, у тому числі за порушення трудової дисципліни – 16 осіб, за власним бажанням – 28 осіб. Визначити коефіцієнти загального обороту кадрів ($K_{об}$) і плинності кадрів ($K_{пл}$) (у відсотках).
749.	Середньооблікова чисельність штатних працівників за звітний період склала 500 осіб. Протягом року було прийнято на роботу 60 осіб, звільнено – 48 осіб, у тому числі за порушення трудової дисципліни – 16 осіб, за власним бажанням – 28 осіб. Визначити коефіцієнти обороту кадрів із прийому ($K_{п}$) та обороту кадрів із звільнення ($K_{з}$) (у відсотках).
750.	Планова трудомісткість робіт на рік складає 638 тис. нормо-год. Річний плановий фонд робочого часу одного робітника – 230 днів. Підприємство працює в одну зміну, тривалість якої 8 годин. Облікова чисельність робітників (осіб):