

*ПЕРЕЛІК ТЕСТОВИХ ЗАВДАНЬ НА ФАХОВЕ ВИПРОБУВАННЯ ДЛЯ ВСТУПУ НА  
СПЕЦІАЛЬНОСТІ "МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНІЗАЦІЙ І АДМІНІСТРУВАННЯ",  
"МЕНЕДЖМЕНТ ЗЕД" ТА "ЛОГІСТИКА"(ОСВІТНІ РІВНІ "СПЕЦІАЛІСТ" І "МАГІСТР")*

1. Об'єктом вивчення менеджменту є:
  - А) працівники керуючої і керованої систем організації
  - Б) процес управління діяльністю підприємств
  - В) теоретичні засади управлінської діяльності
  - Г) проектування систем менеджменту
2. Суб'єктом вивчення менеджменту є:
  - А) працівники керуючої і керованої систем організації
  - Б) процес управління діяльністю підприємств
  - В) теоретичні засади управлінської діяльності
  - Г) проектування систем менеджменту
3. Який з принципів менеджменту спонукає організацію до діяльності, постійного розвитку, впровадження інновацій тощо:
  - А) принцип цілеспрямованості
  - Б) принцип активізації
  - В) принцип динамічної рівноваги
  - Г) принцип демократизації управління
4. Який з принципів менеджменту дає змогу розглядати організацію як відкриту систему, що складається із взаємодіючих та взаємопов'язаних елементів:
  - А) принцип системності
  - Б) принцип динамічної рівноваги
  - В) принцип цілеспрямованості
  - Г) принцип взаємозалежності
5. Що слід розуміти під терміном "Менеджмент"?
  - А) керування якоюсь системою
  - Б) управління організацією в ринкових умовах із обов'язковим застосуванням економічних методів
  - В) походить від англійського «management» і означає керувати, очолювати
  - Г) передбачає очолювання та керування якоюсь системою
6. В чому полягає основна ціль менеджменту?
  - А) у забезпеченні прибуткової діяльності підприємства
  - Б) у подоланні ризиків на ринку
  - В) у здійсненні виробництва товарів
  - Г) у визначенні ефективних шляхів реалізації продукції
7. Основне завдання менеджменту - це:
  - А) направлення працівників до спільних дій постановкою єдиних завдань для досягнення цілей організації
  - Б) об'єднання працівників до спільних дій постановкою конкретних задач
  - В) уміння ефективно управляти, удосконалюючи структуру організації
  - Г) удосконалення управлінського механізму
8. Предмет менеджменту, як науки управління включає:
  - А) процес виробництва і обміну продукції
  - Б) дослідження законів і закономірностей життєдіяльності організацій, а також відносин між працюючими в процесі виробництва
  - В) організаційні, управлінські та міжособові відносини між працюючими в процесі виробництва
  - Г) процес контролю за роботою кадрів
9. Об'єктом вивчення менеджменту є:
  - А) контроль за господарською діяльністю

- Б) організаційні відносини в організації
  - В) трудові колективи та процеси, які в них здійснюються
  - Г) контроль за діяльністю кадрів
10. Концепція наукового управління передбачає:
- А) оптимізацію діяльності підприємства
  - Б) оптимізацію розподілу грошових коштів
  - В) введення «ноу-хау»
  - Г) організаційний вплив на колектив
11. Початком визнання управління наукою і самостійною сферою досліджень є:
- А) експерименти Р. Оуена щодо мотивації колективної праці
  - Б) публікація Ф. Тейлором книги «Принципи наукового управління»
  - В) публікація книги Н. Маккіавеллі «Правитель»
  - Г) відкриття клинопису
12. Принцип «економічної людини» вперше сформулював...
- А) Томас Гобос
  - Б) Джеймс Стюарт
  - В) Адам Сміт
  - Г) Роберт Оуен
13. Найвідомішими представниками концепції наукового управління є:
- А) Ф. Тейлор, Ф.і Л. Гілберти, Г. Гант
  - Б) А. Файоль, М. Вебер
  - В) М. Фолліт, Е. Мейо, А. Маслоу
  - Г) Д. Мак - Грегор, Г. Форд
14. Важливим внеском «Школи людських відносин» у практику управління було:
- А) створення універсальних принципів управління
  - Б) систематичне стимулювання праці з метою збільшення її продуктивності і обсягів виробництва
  - В) застосування в управлінні математичних підходів
  - Г) перенесення центра ваги з виконання завдань на стосунки між людьми
15. Концепцію адміністративного управління спрямовано на:
- А) удосконалення організаційної структури
  - Б) розробку функцій і принципів управління організацією загалом
  - В) удосконалення функціональної структури
  - Г) централізацію управління
16. Школа наукового управління в мотивації вбачала:
- А) моральне стимулювання підлеглих шляхом похвали
  - Б) пропозицію надання відповідних грошових винагород в обмін на зусилля
  - В) створення відповідних очікувань у підлеглих
  - Г) поліпшення психологічного клімату в колективі
17. Школа управління, що прагне використовувати у науці управління методи й інструментарій точних наук, – це:
- А) адміністративна школа
  - Б) школа науки управління (кількісний підхід)
  - В) раціоналістична школа
  - Г) школа наукового управління
18. Учений, якому належить визначення «менеджмент – це забезпечення виконання роботи за допомогою інших осіб»:
- А) Е. Мейо
  - Б) М.П. Фоллет
  - В) Ф. Тейлор
  - Г) Г. Форд
19. Школа, що вирішує управлінські задачі за допомогою економіко-математичних методів і

моделей, – це:

- А) школа наукового управління
- Б) адміністративна школа управління
- В) школа науки управління
- Г) школа системного управління

20. До загальних функцій управління організацією належать:

- А) прогнозування, планування, організування, мотивування, координування, контролювання
- Б) планування, організування, спеціалізація, мотивування, контролювання
- В) маркетинг, планування, організування, мотивування, контролювання
- Г) організування, планування, мотивування, контролювання

21. Головним завданням планування є:

- А) забезпечення єдиного напрямку зусиль усіх членів організацій
- Б) передбачення майбутнього стану організацій
- В) контроль за реалізацією заходів
- Г) отримання доходу

22. Головною метою мотивації є:

- А) досягнення працівниками задоволення від роботи
- Б) зменшення видатків на оплату праці
- В) виконання членами організації роботи у відповідності із делегованими обов'язками
- Г) отримання винагороди

23. Способи впливу на окремих працівників та виробничі колективи в цілому, необхідні для досягнення цілей підприємства, – це:

- А) методи управління
- Б) принципи управління
- В) функції управління
- Г) стилі управління

24. До економічних методів управління не належить:

- А) преміювання
- Б) система податків
- В) підвищення по службі
- Г) штрафні санкції

25. До адміністративних методів управління не належить:

- А) посадові інструкції
- Б) розпорядження
- В) накази
- Г) присвоєння почесного звання.

26. До соціально-психологічних методів управління не належить:

- А) усні розпорядження
- Б) нагородження похвальною грамотою
- В) почин і новаторство
- Г) обмін досвідом

27. Керівник ставить задачу, віддає розпорядження, розподіляє обов'язки, призначає виконавців. Який метод менеджменту при цьому слід використовувати:

- А) організаційного впливу
- Б) адміністративного впливу
- В) економічного впливу
- Г) цивільно-процесуального впливу

28. Методи, націлені на деталізацію планів, регулювання виробничого процесу і господарської діяльності, забезпечення чітких дій апарату управління і злагодженої роботи всіх підрозділів підприємства, – це:

- А) організаційні методи управління
- Б) оперативно-розпорядчі методи управління

- В) економічні методи управління  
Г) адміністративні методи управління
29. Методи менеджменту, які направлені на зберігання і розвиток соціально-виробничих традицій у колективі:  
А) Методи соціальної спадковості  
Б) Методи управління організованими групами  
В) Адміністративні методи  
Г) Методи організаційного регламентування.
30. Акти одноособового управління, які формуються за принципом єдиноначальності і якими регулюється діяльність підприємств або закладів, – це:  
А) Накази  
Б) Розпорядження  
В) Інструкції  
Г) Статути
31. Можливість кількісного вимірювання є основною відмінною рисою:  
А) Технологічних методів  
Б) Адміністративних методів  
В) Економічних методів  
Г) Управлінських методів
32. Організаційне регламентування оформлюється у вигляді:  
А) Положення, статуту, постанови  
Б) Інструкції, постанови  
В) Статуту, інструкції, постанови  
Г) Постанови, наказу
33. Рішення, що характеризуються значним ступенем новизни, неповнотою інформації щодо суті проблеми, неможливістю виділення із них стандартних елементів і для прийняття яких найбільш придатні евристичні методи, відносять до класу:  
А) Неструктурованих  
Б) Структурованих  
В) Запрограмованих  
Г) Слабо структурованих
34. До методів реалізації рішення належить:  
А) Дерево рішень  
Б) Факторний аналіз  
В) Мережний графік  
Г) Метод сценаріїв
35. Вид управлінського рішення, яке лише приблизно позначає схему дій підлеглих і дає їм широкий простір для вибору засобів і методів їх втілення:  
А) Контурне  
Б) Структуроване  
В) Алгоритмічне  
Г) Організаційне
36. Рішення, які потребують певною мірою нових ситуацій, вони в середині неструктуровані або пов'язані з невідомими чинниками:  
А) Алгоритмічні  
Б) Запрограмовані  
В) Незапрограмовані  
Г) Інтуїтивні
37. Завдання керівника на цьому етапі процесу прийняття рішення полягає в аналізі проблемної ситуації, вивченні справи та цілі, попередньому формуванні критеріїв рішення:  
А) Діагностика проблеми  
Б) Реалізація рішення

- В) Контроль за виконанням рішення  
Г) Виявлення обмежень та визначення альтернатив
38. Вид управлінського рішення, яке гранично жорстко регламентує діяльність підлеглих і практично виключає їх ініціативу:  
А) Контурне  
Б) Структуроване  
В) Алгоритмічне  
Г) Організаційне
39. Єдиний на сьогодні систематизований спосіб побачити варіанти майбутнього і визначити потенційні наслідки альтернативних рішень, що дає змогу їх ефективно порівнювати:  
А) Моделювання  
Б) Формулювання гіпотези  
В) Прогнозування  
Г) Економічний аналіз
40. У випадку, коли треба з'ясувати найважливіші чинники, що впливають на прийняття рішення в умовах конкурентної боротьби, застосовують:  
А) Моделі управління запасами  
Б) Теорію ігор  
В) Модель лінійного програмування  
Г) Імітаційне моделювання
41. Схематичне зображення проблеми прийняття рішення:  
А) Дерево рішень  
Б) Платіжна матриця  
В) Графік беззбитковості  
Г) Модель лінійного програмування
42. Один з методів статистичної теорії рішень, який корисний за умови, якщо керівник визначає, яка стратегія найбільше сприятиме досягненню цілей:  
А) Моделі теорії черг  
Б) Платіжна матриця  
В) Графік беззбитковості  
Г) Модель лінійного програмування
43. Метод, у якому використовують накопичений в минулому досвід і поточні передбачення щодо майбутнього для визначення рішення:  
А) Прогнозування  
Б) Платіжна матриця  
В) Імітаційне моделювання  
Г) Економічний аналіз
44. Кількісні методи прогнозування можна використовувати, якщо:  
А) Інформації недостатньо для вивчення тенденції або немає систематичної достовірної залежності між змінними  
Б) Є переконаність, що діяльність у минулому мала певну тенденцію, яку можна продовжувати в майбутньому  
В) Результати одного рішення впливають на наступні рішення  
Г) Керівник установлює, яка стратегія найбільше сприятиме досягненню цілей
45. Управлінські рішення класифікуються за часом дії на:  
А) Стратегічні, тактичні, оперативні  
Б) Планові, організаційні, регулюючі, активізуючі, контрольні  
В) Директивні, нормативні, методичні, рекомендаційні, дозвоільні  
Г) Оптимальні, раціональні
46. Управлінські рішення класифікуються за напрямом впливу на:  
А) Стратегічні, тактичні, оперативні

- Б) Внутрішнього спрямування, зовнішнього спрямування
- В) Планові, організаційні, регулюючі, активізуючі, контрольні
- Г) Директивні, нормативні, методичні, рекомендаційні, дозвоільні

47. Планування - це:

- А) вміння визначити завдання, вибрати виконавців для їх реалізації і методи досягнення поставлених цілей
- Б) вміння передбачити цілі організації, результати її діяльності і ресурси, які необхідні для досягнення поставлених цілей
- В) вміння передбачити майбутні результати
- Г) оцінка можливості здійснення прогнозів при наявних ресурсах

48. Стратегічне планування передбачає:

- А) Формування сіткового графіка
- Б) Формування поточного плану
- В) Встановлення місії та цілей організації
- Г) Бюджетне планування

49. Тактичне планування включає такі різновиди:

- А) Стратегічне планування
- Б) Поточне й оперативне планування
- В) Вибір стратегії бізнесу й бюджетування
- Г) Вибір стратегії бізнесу й оперативне планування

50. Назвіть, у якій структурі управління найвищий рівень централізації:

- А) Лінійній
- Б) Матричній
- В) Мережній
- Г) Проектній

51. Зазначте, у якій структурі управління порушується принцип єдиновладдя:

- А) Проектній
- Б) Мережній
- В) Лінійній
- Г) Функціональній

52. Вкажіть, яка організаційна структура забезпечує високу гнучкість фірми при виробництві нею продукції з коротким життєвим циклом:

- А) Лінійно-функціональна
- Б) Лінійно-штабна
- В) Матрична
- Г) Функціональна

53. Визначте, яка з перелічених характеристик не належить бюрократичній системі управління:

- А) Чіткий поділ праці
- Б) Ієрархічність рівнів управління, при якому кожен нижчий рівень контролюється вищим і підкоряється йому
- В) Наявність тимчасових структур, що створюються для розв'язання конкретного завдання
- Г) Наявність взаємопов'язаної системи узагальнених формальних правил і стандартів, що забезпечує однорідність виконання співробітниками своїх обов'язків і координацію різних завдань

54. Дивізійні структури можуть будуватися за принципом:

- А) Регіональної спеціалізації обслуговування певних груп споживачів цінової диференціації
- Б) Продуктової спеціалізації обслуговування різних територій орієнтації на певний клас споживачів
- В) Продуктової спеціалізації індивідуального обслуговування споживача
- Г) Всі відповіді правильні

55. Теорія набутих потреб – це теорія:

- А) А. Маслоу
  - Б) В. Врума
  - В) Д. С. Мак-Клелланда
  - Г) Ф. Герцберга.
56. Валентність – це:
- А) Цінність заохочення чи винагороди для працівника
  - Б) Вірогідність отримання бажаної винагороди
  - В) Очікування того, що витрачені зусилля мають бути винагороджені
  - Г) Отримання винагороди
57. Мотиви – це:
- А) Спонування людини до трудової діяльності
  - Б) Зовнішні спонування робітника до конкретного виду трудової діяльності
  - В) Внутрішні спонування працівника, що базуються на його особистих інтересах та потребах
  - Г) винагорода за працю
58. Теорія справедливості передбачає:
- А) Порівняння валентності і ефективності роботи
  - Б) Порівняння співвідношення зусиль та винагороди щодо себе і своїх колег, що виконують аналогічну роботу
  - В) Формування однакової винагороди для всіх працівників одного відділу
  - Г) виплата винагороди за виконану роботу
59. Назвіть контроль, що визначає міру придатності вхідних ресурсів організації для виготовлення продукту такої якості, яка б відповідала запитам споживачів і забезпечувала збут продукту на вибраному сегменті ринку:
- А) Профілактичний
  - Б) Попередній
  - В) Лінійний
  - Г) Поточний
60. Попередній контроль використовується до таких видів ресурсів:
- А) Трудових, матеріальних, фінансових, інформаційних, енергетичних
  - Б) Ресурсів часу
  - В) Матеріальних ресурсів за окремими об'єктами
  - Г) Зовнішніх ресурсів, які використовує організація, та внутрішніх ресурсів
61. Елементами комунікаційного процесу є:
- А) Ідея, відправник, повідомлення, отримувач, зворотний зв'язок
  - Б) Відправник, повідомлення, канал, отримувач, зворотний зв'язок
  - В) Генератор ідеї, повідомлення, канал, відправник, зворотний зв'язок
  - Г) відправник, повідомлення, отримувач, зворотний зв'язок
62. Невербальна комунікація – це:
- А) Надання відправником додаткової потаємної інформації одному зі співрозмовників, яка свідчить про його справжнє ставлення до інформації, що є предметом обміну
  - Б) Надання певних сигналів за допомогою міміки, жестів, виразу очей тощо, які свідчать про ставлення співрозмовників один до одного і до інформації, яка є предметом обміну
  - В) Комунікація без використання незрозумілих співрозмовникові слів
  - Г) Інформаційні перевантаження
63. Обмін інформацією поза каналами, передбаченими організаційною структурою – це:
- А) Горизонтальні комунікації
  - Б) Неформальні комунікації
  - В) Вертикальні комунікації
  - Г) Діагональні комунікації.
64. Сукупність джерел та каналів надходження і поширення інформації, яку створює суб'єкт управління для того, щоб приймати обґрунтовані рішення і ефективно керувати, – це:
- А) Комунікаційні процеси

- Б) Комунікаційна мережа
  - В) Комунікаційні елементи
  - Г) Комунікаційні засоби
65. Особа, яка генерує інформацію для комунікації, перетворює її в повідомлення і передає її іншій особі або групі осіб,- це:
- А) Відправник
  - Б) Одержувач
  - В) Лінійний менеджер
  - Г) Топ-менеджер
66. Засіб, за допомогою якого відбувається переміщення повідомлення від відправника до одержувача:
- А) Комунікаційний бар'єр
  - Б) Шум
  - В) Канал комунікації
  - Г) Кодування
67. Процес трансформації (перетворення) того, що призначене для передавання у повідомлення, це:
- А) Зворотній зв'язок
  - Б) Кодування
  - В) Делегування
  - Г) Декодування
68. До основних типів повідомлень у межах низхідних комунікацій належать:
- А) Звіти за результатами діяльності, фінансова і бухгалтерська звітність
  - Б) Пропозиції щодо удосконалення роботи
  - В) Посадові інструкції та накази
  - Г) Координація діяльності відділів, консультації лінійних керівників
69. Обмін повідомленнями між членами однієї групи або співробітниками рівного рангу – це:
- А) Горизонтальні комунікації
  - Б) Низхідні комунікації
  - В) Висхідні комунікації
  - Г) Неформальні комунікації
70. Вид комунікацій, який служить засобом зворотного зв'язку між керівництвом організації та її працівниками, який допомагає менеджерам проаналізувати виконання їхніх розпоряджень, наслідки їх реалізації, виявити недоліки, порушення:
- А) Формальні комунікації
  - Б) Висхідні комунікації
  - В) Горизонтальні комунікації
  - Г) Низхідні комунікації
71. Влада, що передбачає використання людиною як основного інструменту впливу на інших свої знання, – це:
- А) еталонна влада
  - Б) законна влада
  - В) експертна влада
  - Г) харизматична влада
72. Влада, що передбачає використання людиною як основного інструменту впливу на інших свої особисті риси, – це:
- А) Влада винагороди
  - Б) Законна влада
  - В) Експертна влада
  - Г) Харизматична влада
73. Вкажіть форму влади, яку слід використовувати у випадках, коли активним мотивуючим



фактором є потреби найвищого рівня:

- А) Експертну владу
- Б) Владу винагороди
- В) Владу переконання
- Г) Еталонну владу

74. З'ясуйте, який вид влади базується на ефективній передачі керівником своєї точки зору іншим:

- А) Влада переконання
- Б) Еталонна влада
- В) Законна влада
- Г) Влада співробітництва

75. Назвіть тип влади, який передбачає вплив на підлеглих через традиції, здатні задовольнити потребу виконавця у захищеності і приналежності:

- А) Експертна влада
- Б) Влада переконання
- В) законна влада
- Г) еталонна влада

76. Назвіть стиль управління, що відповідає «Системі 3» за класифікацією Р. Лайкерта:

- А) Доброзичливо-консультативний
- Б) Експлуаторсько-авторитарний
- В) Доброзичливо-авторитарний
- Г) Консультативно-демократичний

77. «У виконавців відсутнє або нерозвинуте честолюбство, і вони прагнуть уникати відповідальності, бажають, щоб ними керували» – це одна із тез Д. Мак-Грегора:

- А) Теорії «Х»
- Б) Теорії «Y»
- В) Теорії «Z»
- Г) Теорії «XY».

78. Авторами управлінської решітки, яка розглядала різні варіанти співвідношення поведінки керівників залежно від того, про що вони дбають в першу чергу – про виконання виробничих завдань чи про збереження нормальних стосунків у керованій ними групі, є:

- А) Р. Блейк і Дж. Моутон
- Б) В. Врум і Ф. Йеттон
- В) П. Герсі і К. Бланшар
- Г) В. Врум і Дж. Моутон

79. Модель Т. Мітчела і Р. Хауса – це теорія, що розглядає:

- А) Поведінкові аспекти лідерства
- Б) Ситуаційні аспекти лідерства
- Б) Дії лідера, обумовлені його особистими якостями
- В) Дії лідера, обумовлені його діловими якостями

80. Авторитарно-ліберальний континуум стилів керування запропонований:

- А) П. Герсі
- Б) Д. Мак-Грегором
- В) К. Левіним
- Г) В. Врумом та Ф. Йеттоном

81. Теорія, яка головним інструментом впливу на поведінку людей вважає встановлення цілей і визначення шляхів їх досягнення, – це:

- А) Модель Фідлера
- Б) Модель Р. Блейка і Дж. Моутон
- В) Модель Врума – Йеттона
- Г) модель Т. Мітчела і Р. Хауса

82. Вкажіть, яка з названих теорій не належить до ситуаційних.

- А) Теорія життєвого циклу П. Герсі і К. Бланшара
  - Б) Модель Врума – Йеттона
  - В) Теорія «Х» та «У» Д. Мак-Грегора
  - Г) Модель Т. Мітчела і Р. Хауса
83. Назвіть модель лідерства, що висуває такі фактори впливу на поведінку менеджера, як: відносини між менеджером і колективом, структуру завдання, посадові повноваження:
- А) Модель Т. Мітчела і Р. Хауса
  - Б) Модель Фідлера
  - В) Модель Д. Мак-Грегора
  - Б) Модель П. Герсі і К. Бланшара
84. До психологічної групи лідерських якостей відноситься:
- А) Об'єктивність
  - Б) Прагнення до постійного самовдосконалення
  - В) Здатність керувати емоціями
  - Г) Панорамність мислення
85. До когнітивних лідерських якостей відносяться:
- А) Професійна предметність
  - Б) Прагнення до постійного самовдосконалення
  - В) Здатність керувати емоціями
  - Г) Здатність до екстраполяції
86. Який стиль керівництва необхідно застосувати в форс мажорних ситуаціях:
- А) Демократичний
  - Б) Авторитарний
  - В) Ліберальний
  - Г) Змішаний
87. Влада, при якій підлеглий вірить, що керівник може заохотити його за виконану роботу, називається владою:
- А) Примусу
  - Б) Винагороди
  - В) Еталонною
  - Г) Законною
88. Який тип влади може викликати у підлеглих негативну реакцію:
- А) Примусу
  - Б) Винагороди
  - В) Еталонна
  - Г) Законна
89. Стиль керівництва, спрямований на участь членів колективу в обговоренні важливих питань його функціонування, це:
- А) Демократичний
  - Б) Авторитарний
  - В) Бюрократичний
  - Г) Патріархальний
90. Стиль управління, при якому керівник сам визначає групові цілі, сам приймає рішення, – це:
- А) Демократичний
  - Б) Авторитарний
  - В) Бюрократичний
  - Г) Патріархальний
91. Стиль управління, за яким керівники всіх рівнів займають своє місце в структурі управління організацією і мають право на виконання даних їм повноважень, - це:
- А) Демократичний
  - Б) Авторитарний

В) Бюрократичний

Г) Патріархальний

92. Стиль управління, при якому за лідером визнаються видатні, єдині в своєму роді якості, - це:

А) Харизматичний

Б) Авторитарний

В) Бюрократичний

Г) Патріархальний

93. «Закон самозбереження» відображає:

А) сума цілого не дорівнює арифметичній сумі кожного із його складових елементів (компонентів)

Б) в організаційному цілому не може бути більшого порядку, ніж в упорядкованій інформації

В) процеси аналізу (тобто роз'єднання, диференціації тощо) доповнюються синтезом (тобто протилежними процесами об'єднання, інтеграції)

Г) будь-яка реальна фізична (організована) система прагне зберегти саму себе як цілісне утворення й більш економно витратити свій ресурс

94. Системний підхід до управління ґрунтується на уявленні про організацію як:

А) закриту систему, зорієнтовану на довготривале існування завдяки бездоганній роботі кожного з її елементів

Б) відкриту систему, що є сукупністю взаємопов'язаних елементів, зорієнтованих на досягнення цілей в умовах мінливого зовнішнього середовища

В) систему взаємопов'язаних елементів, кожен із яких виконує одну, притаманну лише йому функцію, що забезпечує існування організації в довготривалій перспективі

Г) закриту систему, зорієнтовану на короткострокове існування завдяки бездоганній роботі кожного з її елементів

95. Науковий підхід до управління, який є сукупністю безперервних, послідовних і взаємопов'язаних дій це:

А) Процесний

Б) Системний

В) Економічний

Г) Прогнозний

96. Визначте, яка структура управління передбачає створення функціональних служб при лінійних керівниках:

А) Лінійна

Б) Лінійно-штабна

В) Матрична

Г) Функціональна

97. Дає змогу краще враховувати місцеве законодавство, соціально-економічні особливості регіонів у міру розширення її зони діяльності:

А) Матрична структура

Б) Конгломератна структура

В) Дивізійна структура

Г) Проектно-цільова структура

98. Теорія набутих потреб – це теорія:

А) А. Маслоу

Б) В. Врума

В) Д. С. Мак-Клелланда

Г) Ф. Герцберга

99. До змістових теорій не відносять:

А) Теорію очікувань В. Врума

Б) Теорію ЖВЗ (ERG) К. Альдерфера

В) Двофакторну теорію Ф. Герцберга

Г) Ієрархію потреб А. Маслоу

100. До числа стимулів зі знаком «мінус» не входять:

- А) Штрафні санкції у випадку поганого виконання роботи
- Б) Зниження соціального статусу працівника
- В) Направлення працівника на курси підвищення кваліфікації
- Г) Звільнення працівника з роботи

101. «Операційний менеджмент» – це:

- А) управління виробничими процесами, які спрямовані на перетворення ресурсів на товари і послуги
- Б) організаційне формування, що функціонує на ринку в системі продуктивних сил та виробничих відносин, у якому відбувається безпосереднє об'єднання робочої сили із засобами виробництва
- В) усі види діяльності, пов'язані з цілеспрямованим впливом на об'єкти, системи з метою збереження їхньої сталості або переведення з одного стану в інший для досягнення певних цілей
- Г) планування, організація, контроль усіх видів діяльності, щодо переміщення, складування, які забезпечують проходження матеріальних потоків

102. Побудова управлінських систем, що забезпечують виконання необхідних дій і процедур для одержання ринкового результату від функціонування будь-якої операційної системи, – це:

- А) предмет операційного менеджменту
- Б) об'єкт операційного менеджменту
- В) основне завдання операційного менеджменту
- Г) спрямованість операційного менеджменту

103. В операційному менеджменті виділяють такі операції як види діяльності:

- А) виробництво, забезпечення, постачання, сервіс
- Б) сервіс, виробництво, збут, товаропросування
- В) виробництво, постачання, транспортування, сервіс
- Г) виробництво, товаропросування, транспортування, сервіс

104. Алгоритм управління операціями, який містить так звані «рівнобіжні дії», що дозволяють збільшити кількість структур і людей, які одночасно виконують поставлену задачу, – це:

- А) лінійний
- Б) циклічний
- В) розгалужений
- Г) адаптивний.

105. Алгоритм управління операціями, який складається з ланцюжка послідовних дій, кожна з яких залежить від результату попередньої і не залежить від результатів наступних етапів, називається:

- А) лінійний
- Б) циклічний
- В) розгалужений
- Г) адаптивний

106. На концепцію теорії операційного менеджменту не впливає:

- А) місце розташування організації
- Б) ієрархічна структура організації
- В) культура
- Г) ринок

107. Основними принципами раціональної організації операційних процесів є:

- А) пропорційність, паралельність, комплексність, безперервність
- Б) пропорційність, цілеспрямованість, ритмічність, безперервність
- В) пропорційність, прямоточність, паралельність, ритмічність, безперервність
- Г) пропорційність, прямоточність, паралельність, ритмічність, адаптивність

108. До числа основних функцій операційного менеджменту відносять:

- А) аналіз, прогнозування, мотивацію і контроль
- Б) облік, аналіз, організацію, мотивацію
- В) планування, організацію, мотивацію і контроль
- Г) аналіз, облік, прогнозування, планування, організацію, мотивацію і контроль

109. Методи операційного менеджменту – це:

- А) способи здійснення управлінської діяльності, за допомогою яких виконуються функції менеджменту і забезпечується реалізація його цілей та завдань
- Б) система правил і процедур виконання різних завдань управління для вироблення раціональних управлінських рішень
- В) способи впливу керівної системи на керовану для виконання певних завдань
- Г) способи виконання функцій операційного менеджменту

110. Засоби і прийоми прямого керівного впливу на організаційні відносини між працівниками в процесі функціонування системи це:

- А) організаційні методи операційного менеджменту
- Б) адміністративні методи операційного менеджменту
- В) економічні методи операційного менеджменту
- Г) соціально-психологічні методи операційного менеджменту

111. Сукупність прийомів і засобів, що забезпечують використання об'єктивних економічних законів та інтересів у діяльності організації на основі товарно-грошових відносин для досягнення її цілей – це сутність:

- А) організаційних методів операційного менеджменту
- Б) адміністративних методів операційного менеджменту
- В) економічних методів операційного менеджменту
- Г) соціально-психологічних методів операційного менеджменту

112. Способи впливу на колективи людей, які базуються на використанні наукових досягнень соціальної загальної психології в управлінні виробництвом, – це сутність:

- А) організаційних методів операційного менеджменту
- Б) адміністративних методів операційного менеджменту
- В) економічних методів операційного менеджменту
- Г) соціально-психологічних методів операційного менеджменту

113. Методи, які реалізуються у вигляді конкретних безальтернативних завдань, що допускають мінімальну самостійність виконавця, внаслідок чого вся відповідальність покладається на керівника, який віддає розпорядження, є сутністю:

- А) організаційних методів операційного менеджменту
- Б) адміністративних методів операційного менеджменту
- В) економічних методів операційного менеджменту
- Г) соціально-психологічних методів операційного менеджменту

114. Стратегія, яка ґрунтується на місії компанії та передбачає використання і розвиток усіх виробничих потужностей організації, для досягнення стратегічної конкурентної переваги, – це:

- А) операційна
- Б) фінансова
- В) корпоративна
- Г) ринкова

115. Стратегічні компоненти операційного менеджменту – це:

- А) конструкція товару, структура та зміст процесу, вибір місця розташування, людські ресурси, постачання
- Б) запаси, управління якістю, технологія, надійність та ремонт обладнання
- В) виробничі потужності, вертикальна інтеграція, технологічні процеси, масштаб виробництва
- Г) виробнича інфраструктура, управління виробництвом, використання виробничого

персоналу

116. Коли фірма робить щось краще, ніж її конкуренти, тобто зберігає конкурентоспроможність, що дозволяє їй залучати та зберігати споживачів, – це:

- А) вихід на ринок
- Б) захоплення ринку
- В) виражена компетентність
- Г) змістовна компетентність

117. До основних типів операційних пріоритетів належать:

- А) товарна продукція всіх підрозділів підприємства
- Б) ресурси, використані в процесі обслуговування і управління виробництвом
- В) основні фонди підприємства
- Г) витрати виробництва, якість і надійність продукції, термін виконання замовлення тощо

118. «Переможці замовлення» – це:

- А) критерій, що виділяє продукцію чи послуги однієї фірми серед продукції і послуг інших компаній
- Б) критерій, за допомогою якого визначається значимість кожного виду продукції фірми як можливого кандидата для продажу
- В) засоби та предмети праці, що має підприємство та використовує у виробничому процесі
- Г) предмети та засоби праці, які беруть участь тільки в одному виробничому циклі

119. Сервісна стратегія починається з:

- А) аналізу фактично досягнутих результатів роботи
- Б) визначення пріоритетів, що досягаються та на основі яких фірма буде конкурувати на ринку
- В) аналізу поточних результатів роботи
- Г) порівняння виконання запланованих робіт з фактичними результатами.

120. Стратегія конкуренції, що передбачає зниження повних витрат виробництва товару або послуги для створення стійкої переваги за витратами над конкурентами, називається:

- А) стратегія широкої диференціації
- Б) стратегія лідерства за витратами
- В) стратегія оптимальних витрат
- Г) сфокусовані стратегії низьких витрат і диференціації

121. Стратегія конкуренції організації, яка передбачає забезпечення оптимальних витрат і ціни відносно виробників продукції з аналогічними рисами і якістю, – це:

- А) стратегія широкої диференціації
- Б) стратегія лідерства за витратами
- В) стратегія оптимальних витрат
- Г) сфокусовані стратегії низьких витрат і диференціації

122. Етап життєвого циклу, на якому операційна система сформована як цілісність, – це:

- А) зародження та формування операційної системи
- Б) зростання ефективності
- В) стабільності
- Г) спадаючої ефективності

123. Основна мета, з якою проводиться аналіз конкурентів підприємства, – це:

- А) визначення їх сильних та слабких сторін
- Б) визначення їхніх цілей та завдань
- В) визначення їхніх цілей, стратегій, сильних і слабких сторін
- Г) визначення їх операційної стратегії

124. У стратегії організації найчастіше розглядають такі основні елементи:

- А) споживачі продукції
- Б) виробники і споживачі продукції
- В) виробники та конкуренти
- Г) споживачі (покупці) продукції та конкуренти

125. Під місією організації розуміють:

- А) причину створення організації
- Б) чітко виражену причину існування організації
- В) основні завдання організації
- Г) тактику організації

126. Оцінкою операційної стратегії є:

- А) порівняння результатів роботи з цілями
- Б) порівняння результатів роботи з місією і цілями організації
- В) порівняння витрат із прибутками
- Г) порівняння досягнутих результатів за певний період

127. Сутність системного підходу до операційного менеджменту полягає:

- А) у сукупності взаємодіючих частин в організації
- Б) у сукупності суб'єкта та об'єкта управління
- В) у сукупності взаємозв'язаних елементів (частин)
- Г) у сукупності взаємозв'язаних частин, кожна з яких робить свій внесок у характеристику цілого

128. Операційна функція – це дії, результатом яких є:

- А) вироблені товари та надані послуги
- Б) визначення перспективи розвитку системи
- В) реалізація планів і програм шляхом кооперації праці та знарядь праці
- Г) виявлення загроз, що насуваються, помилок, відхилень від встановлених норм, нормативів та стандартів

129. Сутність поняття «операційна система» – це:

- А) відкрита система, яка перетворює вхідні величини (ресурси) на вихідні (продукція, послуги)
- Б) центральна ланка будь-якої організації, створена на основі раціонального поділу праці та поєднання у часі та просторі виробничих ресурсів, через неї реалізується операційна функція
- В) система управління, яка включає керівну підсистему (суб'єкт управління) та керовану підсистему (об'єкт управління)
- Г) відкрита система, основне завдання якої полягає у переробці ресурсів, що надходять, на кінцеву продукцію

130. Основна ознака, якою характеризується відкрита система:

- А) взаємодія із внутрішнім середовищем.
- Б) взаємодія з структурними підрозділами всієї системи
- В) взаємодія з виробниками товарів
- Г) взаємодія із зовнішнім середовищем

131. Основна ознака, якою характеризується закрита система:

- А) жорсткі фіксовані межі, її дії відносно незалежні від середовища, яке оточує систему
- Б) жорсткі фіксовані межі
- В) жорсткі фіксовані межі та її дії, незалежні від інших систем
- Г) жорсткі фіксовані межі дії

132. За типом середовища операційні системи поділяють на:

- А) жорсткі та гнучкі
- Б) радіальні, радіально-вузлові та деревоподібні
- В) промислові, технічні, транспортні, освітні тощо
- Г) прості, складні та надскладні

133. За характером руху в часовому масштабі операційні системи поділяють на:

- А) детерміновані, стохастичні, змішані
- Б) дискретні, аперіодичні, періодичні
- В) жорсткі та гнучкі
- Г) радіальні, радіально-вузлові та деревоподібні

134. Підсистема операційної системи, що виконує функцію перетворення вхідних величин

(праця, капітал, інформація, енергія тощо) на вихідні результати (товари, роботи, послуги) носить назву:

- А) забезпечення
- Б) переробна
- В) планування та контролю
- Г) облікова

135. Тип виробництва, який носить неповторюваний характер а кожна одиниця його кінцевої продукції унікальна має назву:

- А) проектний (одиничний)
- Б) індивідуальний
- В) серійний
- Г) масовий

136. Дрібносерійне (замовне) виробництво – це:

- А) виробництво малими партіями різноманітного асортименту різної продукції
- Б) випуск продукції окремими серіями, групами, які можуть бути і великими, і дрібними
- В) виробництво характеризується виготовленням широкої номенклатури виробів в одиничних кількостях
- Г) виробництво, пов'язане зі створенням одиничних, унікальних зразків

137. Тип виробництва, який передбачає виготовлення одиничної продукції у великих обсягах протягом тривалого періоду часу, носить назву:

- А) проектний
- Б) індивідуальний
- В) масовий
- Г) серійний

138. З наведених переліків ресурсів як вхідних чинників операційної діяльності найбільш точним та найповнішим є:

- А) трудові, матеріальні, фінансові і технічні
- Б) технічні, технологічні, кадрові, просторові, фінансові, інформаційні
- В) трудові, матеріальні, фінансові, технологічні, інформаційні
- Г) трудові, фінансові, інформаційні

139. Сукупність взаємопов'язаних основних, допоміжних та обслуговуючих процесів, унаслідок яких ресурси перетворюються на готові вироби (послуги), – це сутність:

- А) процесу планування продукту (послуг)
- Б) операційного процесу
- В) технологічного процесу
- Г) виробничого процесу

140. Операційні процеси за формою організації поділяються на:

- А) жорсткі та багатоваріантні
- Б) основні, допоміжні та обслуговуючі
- В) послідовні, паралельні та послідовно-паралельні
- Г) детерміновані, стохастичні та змішані

141. За розміщенням у просторі операційні процеси поділяються на:

- А) групові, потокові та предметні
- Б) дискретні, аперіодичні, періодичні
- В) радіальні, радіально-вузлові та деревоподібні
- Г) основні, допоміжні та обслуговуючі

142. За роллю операційні процеси поділяють на:

- А) жорсткі та багатоваріантні
- Б) лінійні, циклічні, розгалужені та адаптивні
- В) симетричні, асиметричні, з обходом через ранг (рівень)
- Г) основні, допоміжні та обслуговуючі

143. За типом операційні процеси поділяють на:



- А) процеси переробки та складальні  
Б) процеси переробки, тестування та складальні  
В) процеси виготовлення, тестування та складальні  
Г) процеси переробки, виготовлення, тестування та складальні
144. Тип організації руху матеріального потоку із застосуванням одного чи кількох технологічних процесів – це:  
А) структура операційного процесу  
Б) структура виробничого потоку  
В) безперервний потік  
Г) серійне виробництво
145. Сукупність параметрів та умов функціонування, що забезпечують передбачене технологією створення продукту, а також збереження і поточне відтворення елементів операційної системи, – це:  
А) виживання  
Б) існування  
В) функціонування  
Г) розвиток
146. Календарний період часу, упродовж якого виріб, що оброблюється, або партія виробів проходить усі операції виробничого процесу або певної його частини і перетворюється на завершений продукт, – це:  
А) технологічний цикл  
Б) операційний цикл  
В) життєвий цикл  
Г) нормальний режим функціонування
147. Поєднання операцій, під час якого кожна наступна починається тільки після закінчення обробки всіх предметів партії на попередній операції, носить назву:  
А) зворотне  
Б) паралельне  
В) послідовне  
Г) паралельно-послідовне
148. Поєднання операцій, під час якого обробка предметів праці на наступній операції починається до закінчення обробки всієї партії на попередній, але за умови, щоб партія оброблялась на кожній операції безперервно, – це:  
А) зворотне  
Б) паралельне  
В) послідовне  
Г) паралельно-послідовне
149. Метою проектування операційної системи є:  
А) необхідність оновлення операційної системи  
Б) одержання максимального ефекту від використання системи на одиницю застосованих ресурсів  
В) необхідність зміни базових технологій і поколінь машин та оновлення об'єктів інфраструктури  
Г) усі відповіді правильні
150. Підхід, побудований на основі виділення і формалізованого опису послідовних або паралельних функцій, необхідних для одержання потрібного результату, це:  
А) процесний підхід  
Б) функціональний підхід  
В) галузевий підхід  
Г) організаційний підхід
151. Технологія – це:  
А) засіб перетворення вхідних елементів

- Б) метод перетворення ресурсів операційної системи, у процесі якого створюється товар або послуга для споживача
- В) вихідні елементи (кінцеві результати праці) операційної системи
- Г) засіб перетворення вхідних елементів операційної системи
152. Фаза створення нового продукту, до якої належить цикл «проектування-модель-тестування», – це:
- А) розробка концепції
- Б) планування продукту
- В) інженерне проектування продукту і процесу
- Г) пілотне виробництво і нарощування обсягу
153. Для забезпечення якнайменшої вартості під час проектування продукції (послуг) застосовують:
- А) конструкторський аналіз процесу складання
- Б) аналіз процесу
- В) функціонально-вартісний аналіз
- Г) аналіз беззбитковості виробництва
154. В операційних маршрутних картах відображено:
- А) маршрути руху заготовок за операціями технологічного процесу
- Б) зміни продукції в міру послідовного виготовлення на відповідному виробничому устаткуванні
- В) порядок з'єднання окремих компонентів у процесі складання
- Г) відомості про структуру виробничого потоку
155. Потужність операційної системи – це:
- А) здатність операційної системи до виконання кількості операцій за одиницю часу
- Б) запланований обсяг виробництва продукції чи надання послуг
- В) «мінімальний вихід» операційної системи за визначений час
- Г) «фізична норма» вироблення продукції чи послуг
156. Оптимальна потужність операційної системи – це:
- А) рівень, що дозволяє використовувати головну ланку операційної системи зі збереженням 10–30% резерву потужності
- Б) кількість операцій і процедур, що дозволяє зберегти компоненти і ланки операційної системи в робочому стані
- В) вимір максимуму потужності на відібраних компонентах системи
- Г) кількість операцій, що можуть бути виконані за певного зняття чинника невизначеності на всіх рівнях і ланках операційної системи
157. Трендове проектування дозволяє:
- А) виявити причинно-наслідкові зв'язки між прогнозованими величинами і чинниками, що визначають їхній рівень
- Б) встановити лінію тренда по серії точок попередніх даних і потім проектувати лінію в майбутнє для середньо- і довгострокових прогнозів
- В) прогнозувати потужності операційних систем за відомих обмежень
- Г) змінних витрат і доходу
158. Під час розрахунків виробничих потужностей враховують:
- А) власне та орендоване обладнання
- Б) весь парк діючого обладнання
- В) лише власне обладнання
- Г) лише орендоване обладнання
159. Середньорічна потужність підприємства розраховується:
- А) як потужність на кінець планового періоду, скоригована на приріст потужності в поточному періоді і зменшення потужності за рахунок вибуття
- Б) як потужність на кінець планового періоду, скоригована не тільки на приріст, зменшення потужності, але й на строки її введення (вибуття)

- В) як середньоарифметичне вихідної і вхідної потужностей  
Г) як потужність на початок планового року, скоригована на строки її введення
160. З наведених чинників не сприяють підвищенню ефективності використання виробничих потужностей підприємства:
- А) збільшення змінності роботи обладнання
  - Б) підвищення частки активної частини в загальному обсязі основних фондів
  - В) підвищення ступеня оновлення устаткування
  - Г) зниження серійності випуску продукції
161. Чинники, що впливають на ефективність використання виробничих потужностей, які можна віднести до регульованих підприємством, – це:
- А) темпи науково-технічного прогресу
  - Б) конкурентне середовище підприємства
  - В) асортимент та серійність випуску продукції
  - Г) вартість придбання основних фондів
162. Концепція фокусування потужностей (Capacity Focus) реалізується через:
- А) механізм «завод у заводі» (Plant Within Plant – PWP)
  - Б) ефект масштабу
  - В) забезпечення умов для зростання економічної ефективності діяльності підприємства і одержання необхідного обсягу прибутку
  - Г) механізм техніко-економічних розрахунків
163. Гнучкість виробничих потужностей означає:
- А) здатність підприємства швидко збільшувати або зменшувати обсяг виробництва
  - Б) здатність підприємства підтримувати запланований обсяг виробництва продукції
  - В) здатність підприємства забезпечувати умови для зростання обсягу випуску продукції за цілковитого використання виробничого обладнання
  - Г) здатність підприємства забезпечувати підвищення ступеня оновлення устаткування
164. Під час складання плану розміщення устаткування не слід враховувати:
- А) доступний простір
  - Б) безпеку
  - В) доступ
  - Г) плинність кадрів
165. Функціональне (технологічне) розміщення – це:
- А) приписування устаткування і робочої сили до якогось одного продукту
  - Б) групування устаткування, що виконує схожі функції
  - В) групування продуктів за технологічними осередками, ґрунтуючись на схожості їхніх технологічних процесів
  - Г) розміщення устаткування за принципом обслуговування нерухомого об'єкта
166. «Сервісний ландшафт» – це:
- А) фізичне середовище, де надаються послуги, яке впливає на споживачів і обслуговуючий персонал
  - Б) планування шляху руху клієнтів і групування товарів
  - В) фізичне середовище, де створені умови для спілкування і командної роботи компанії
  - Г) складські приміщення, які мають вигляд великих магазинів і вимагають наявності співробітника, що стежить за цінами та асортиментом інших фірм
167. Планування трудового процесу – це:
- А) планування навчання робітників для виконання робіт, що вимагають високої кваліфікації
  - Б) трудова діяльність окремого працівника або групи у визначених виробничих умовах
  - В) залучення працівників до планування й організації роботи
  - Г) організаційні заходи, що гарантують значні стимули
168. Поточковий метод організації робіт – це організація робіт, що забезпечує планомірний, ритмічний випуск готової продукції на основі:
- А) безупинної і рівномірної роботи трудових колективів

- Б) циклічної роботи трудових колективів
- В) інтуїтивної роботи трудових колективів
- Г) математичного програмування дій трудових колективів

169. Виробнича стратегія, що передбачає узгодження темпу виробництва з обсягом замовлень чи наймання (звільнення) робочої сили залежно від зміни обсягу замовлень, носить назву стратегії:

- А) гнучкого використання робочого часу
- Б) відстеження
- В) постійного рівня виробництва
- Г) оптимальних витрат

170. Виробнича стратегія, при якій змінною величиною, що компенсує коливання попиту, є робочий час за змінної чисельності працівників носить назву:

- А) відстеження
- Б) постійного рівня виробництва
- В) гнучкого використання робочого часу
- Г) оптимальних витрат

171. Система, яка складається з оперативно-календарного планування та регулювання виробництва, включає комплекс методів, організаційних форм та техніко-економічних розрахунків із доведення до кожного виконавця виробничого завдання підприємства, – це:

- А) стратегічне управління
- Б) оперативне управління
- В) управління виробництвом
- Г) диспетчеризація

172. Система безперервного контролю і оперативного регулювання ходу виробництва для забезпечення виконання виробничого завдання (плану) відповідно до календарного графіка називається:

- А) оперативне управління
- Б) оперативно-календарне планування (ОКП)
- В) диспетчеризація
- Г) оперативний аналіз

173. Виробнича система «точно в термін» є:

- А) «витягаючою», адже дільниці, розміщені на наступних етапах виробничого циклу, ніби витягують необхідну їм продукцію з попередньої дільниці
- Б) «виштовхуючою», адже дільниці, розміщені на попередніх етапах виробничого циклу, ніби виштовхують свою продукцію на наступні дільниці
- В) випереджаючою, адже вона створює умови для задоволення всіх потреб, які можуть виникнути під впливом зовнішнього середовища
- Г) простою, гнучкою, економічною, надійною

174. Традиційна система організації виробництва за своєю сутністю є:

- А) витягаючою
- Б) виштовхуючою
- В) такою, що не передбачає проведення оперативно-календарного планування
- Г) такою, що потребує обов'язкового створення запасів сировини та готової продукції

175. Виробнича інфраструктура – це комплекс:

- А) основних та обслуговуючих виробництв
- Б) обслуговуючих та допоміжних виробництв
- В) основних та допоміжних виробництв
- Г) основних, обслуговуючих та допоміжних виробництв

176. Організація стабільного забезпечення робочих місць високоякісним технологічним оснащенням у потрібній кількості та асортименті за мінімальних затрат є метою функціонування:

- А) інструментального господарства

- Б) ремонтного господарства
- В) складського господарства
- Г) транспортного господарства

177. До транспорту безперервної дії належить:

- А) підйомні механізми
- Б) залізничний транспорт
- В) конвеєри
- Г) безрейковий транспорт

178. Системи перевезення вантажів поділяються на:

- А) лінійну та функціональну
- Б) перервну та безперервну
- В) внутрішню та зовнішню
- Г) маятникову та кільцеву

179. Матеріальні склади – це склади для зберігання:

- А) напівфабрикатів власного виготовлення
- Б) запасів сировини, матеріалів, палива, комплектувальних виробів та інших матеріальних цінностей, що надходять на підприємство ззовні
- В) готової продукції та відходів виробництва, що підлягають реалізації
- Г) сировини та матеріалів, призначених для забезпечення безперебійного виробничого процесу

180. За призначенням матеріальні склади поділяються на:

- А) постачальницькі, виробничі, збутові
- Б) універсальні та спеціальні
- В) автоматизовані, механізовані, з переважанням ручних процесів
- Г) закриті, відкриті, напівзакриті

181. Матеріальні склади за номенклатурою матеріальних ресурсів, що зберігаються, поділяють на:

- А) постачальницькі, виробничі, збутові
- Б) універсальні та спеціальні
- В) автоматизовані, механізовані, з переважанням ручних процесів
- Г) закриті, відкриті, напівзакриті

182. Залежно від місця організації контролю на тому чи іншому етапі виробництва він поділяється на:

- А) суцільний та вибіркового
- Б) попередній, поточний, заключний
- В) вхідний, операційний, приймальний
- Г) внутрішньо-цеховий та загальногосподарський

183. Залежно від охоплення контрольованої продукції контроль може бути:

- А) суцільний та вибіркового
- Б) попередній, поточний, заключний
- В) вхідний, операційний, приймальний
- Г) внутрішньо-цеховий та загальногосподарський

184. «Критичні точки контролю» – це критерії, що виділяються для:

- А) контролю, і які є факторами нарощування обсягів виробництва
- Б) контролю за обмежувальними факторами (норми затрат, капітальні нормативи, нормативи доходів тощо)
- В) планування реалізації продукції та організації виробництва
- Г) контролю, і які є факторами ризику (рівень збитковості, нормативи витрат матеріалів)

185. Сукупність речових елементів, що надійшли у формі товару для використання в процесі виробництва і входять як матеріальна складова в собівартість виготовленої продукції це:

- А) нематеріальні активи
- Б) матеріальні ресурси

В) напівфабрикати

Г) МШП

186. Запаси, що забезпечують безперервність постачання виробничого процесу між двома поставками, є:

А) поточними

Б) підготовчими (буферними)

В) гарантійними (страховими)

Г) перехідними

187. Проект – це:

А) план довгострокових фінансових вкладень

Б) програма дій з використання фінансових ресурсів

В) завдання з певними вихідними даними і плановими результатами, що зумовлюють спосіб його рішення

Г) комплекс взаємопов'язаних заходів, розроблених для досягнення певних цілей протягом заданого часу за встановлених ресурсних обмежень

188. Запаси ресурсів залежно від цільового призначення поділяють на:

А) сезонні, заготівельні, подетальні

Б) підготовчі, сезонні, гарантійні

В) фіксовані, інтервальні, оперативні

Г) гарантійні, комплексні, повиробничі.

189. Управління запасами – це:

А) вид виробничої діяльності, об'єктом якого є створення та збереження запасів

Б) вид виробничої діяльності, направлений на розв'язання конкретних управлінських функцій для збереження запасів

В) вид виробничої діяльності, об'єктом якого є збереження визначених видів матеріалів (метал, паливо, будівельні матеріали тощо)

Г) вид діяльності, який забезпечує безперебійну роботу виробничих цехів

190. Системою з фіксованим обсягом замовлень є система в якій:

А) замовлення створюються у визначені моменти часу через рівні інтервали

Б) замовлення зафіксоване і незмінне за будь-яких умов

В) пряме поповнення запасу за невеликого обсягу серії запасу

Г) замовлення зафіксовано, але воно змінюється зі зміною умов виробництва

191. «Витягаюча» система управління запасами «Канбан» дозволяє:

А) усунути з виробничих підрозділів організації склади сировини, матеріалів, тощо та скоротити можливі обсяги міжопераційних запасів

Б) мінімізувати довгостроковість виробничого циклу, усунути із виробничих підрозділів організацій склади сировини, матеріалів тощо та скоротити можливі обсяги міжопераційних запасів

В) мінімізувати довгостроковість виробничого циклу, підвищити продуктивність праці

Г) підвищити продуктивність праці, збільшити обсяг реалізації продукції та вивчити потреби споживачів

192. Матеріально-технічне постачання підприємства – це:

А) постачання на склади підприємства чи на робочі місця матеріально-технічних ресурсів

Б) своєчасне забезпечення підрозділів підприємства необхідними видами ресурсів

В) форма постачання сировиною та матеріалами підприємства

Г) постачання на склади підприємства необхідних матеріалів

193. Розрізняють такі форми матеріально-технічного постачання підприємства:

А) активна та пасивна

Б) транзитна та складська

В) загальна та конкретна

Г) зовнішня та внутрішня

194. Норми витрачання матеріалів поділяють на:

- А) зведені та специфічні
- Б) загальні та специфічні
- В) одиничні та укрупнені
- Г) конкретні та комплексні

195. На підприємствах можуть використовуватися такі способи матеріально-технічного забезпечення (МТЗ):

- А) «традиційний» і «Канбан»
- Б) заготівельний, калібрувальний, кріпильний
- В) пасивний, активний, повиробничий, подетальний
- Г) активний і пасивний

196. Оперативна діяльність щодо збуту продукції поділяється на:

- А) аналіз, облік, роботу
- Б) планування, роботу
- В) планування, контроль, роботу
- Г) планування, облік, контроль, роботу

197. Заміщуючі проекти – це:

- А) проекти, що збільшують рентабельність один одного, до того ж зростання прибутковості одного проекту може базуватися як на зниженні витрат, так і на збільшенні вигод
- Б) проекти, отримання вигід від яких зумовлене прийняттям іншого проекту
- В) проекти, прийняття чи відмова від яких не впливає на дохідність інших проектів
- Г) проект А, рентабельність якого залежить від реалізації проекту В, оскільки його дохідність починає знижуватися у разі прийняття проекту В

198. Економічні проекти – це:

- А) проекти, головною метою яких є створення чи реновація основних засобів, що вимагає вкладення інвестицій
- Б) проекти, головна мета яких полягає в розробці й застосуванні нових технологій, ноу-хау та інших нововведень, що забезпечують розвиток систем
- В) проекти, цілі яких заздалегідь визначені, пов'язані з організаційним поліпшенням системи
- Г) проекти, метою яких є поліпшення показників функціонування системи

199. До учасників проекту не належать:

- А) замовник
- Б) субконтрактор
- В) інвестор
- Г) дилер

200. Кошторис проекту – це:

- А) план витрат на проект
- Б) калькулювання поточних або прогнозних цін
- В) витрати на придбання передбаченого проектом технологічного, підйимально-транспортного, енергетичного та іншого устаткування
- Г) правильна відповідь відсутня

201. Сутність техніко-технологічного аспекту управління персоналом полягає в наступному:

- А) включає питання дотримання трудового законодавства у кадровій роботі
- Б) передбачає вирішення питань, пов'язаних з вихованням кадрів, наставництвом
- В) містить питання, пов'язані з плануванням чисельності і складу персоналу, їх матеріальним стимулюванням, використанням робочого часу, організацію діловодства
- Г) відображає рівень розвитку конкретного виробництва, особливості використовуваних у ньому техніки і технології, виробничі умови та ін.

202. Сутність соціально-психологічного аспекту управління персоналом полягає в наступному:

- А) відображає рівень розвитку конкретного виробництва, особливості використовуваних у ньому техніки і технології, виробничі умови та ін
- Б) відображає питання соціально-психологічного забезпечення управління персоналом,

- впровадження різних соціологічних і психологічних процедур у практику кадрової роботи
- В) містить питання, пов'язані з плануванням чисельності і складу персоналу, їх матеріальним стимулюванням, використанням робочого часу, організацію діловодства
- Г) включає питання дотримання трудового законодавства у кадровій роботі
203. Сутність організаційно-економічного аспекту управління персоналом полягає в наступному:
- А) містить питання, пов'язані з плануванням чисельності і складу персоналу, їх матеріальним стимулюванням, використанням робочого часу, організацію діловодства
- Б) передбачає вирішення питань, пов'язаних з вихованням кадрів, наставництвом
- В) включає питання дотримання трудового законодавства у кадровій роботі
- Г) відображає рівень розвитку конкретного виробництва, особливості використовуваних у ньому техніки і технології, виробничі умови та ін.
204. Фізично розвинута частина населення, що володіє розумовими здібностями і знаннями, які необхідні для роботи у народному господарстві – це:
- А) робоча сила
- Б) трудові ресурси
- В) трудовий потенціал
- Г) персонал
205. Здатність людини до праці, сукупність її фізичних, інтелектуальних здібностей, набутих знань і досвіду, які використовуються в процесі виробництва товарів та надання послуг – це:
- А) робоча сила
- Б) трудові ресурси
- В) трудовий потенціал
- Г) трудовий колектив
206. Працівники підприємства, що працюють за наймом та мають трудові відносини з роботодавцем – це:
- А) трудові ресурси
- Б) людські ресурси
- В) персонал
- Г) трудовий потенціал
207. За участю в процесі виробництва та управління персонал поділяється на:
- А) керівників та спеціалістів
- Б) основний та обслуговуючий персонал
- В) основний, допоміжний та обслуговуючий персонал
- Г) виробничий та управлінський персонал
208. Основними функціями процесу управління персоналом є:
- А) аналіз, планування, мотивація контроль
- Б) облік, аудит, планування, прогнозування, контроль
- В) планування, організація, мотивація, контроль, регулювання
- Г) планування, прогнозування, організація, моніторинг, контроль
209. За змістом здійснення впливу на виконавців методи управління персоналом поділяються на такі групи:
- А) організаційні, економічні, психологічні
- Б) економічні, розпорядницькі, соціальні
- В) адміністративні, організаційні, соціально-психологічні
- Г) адміністративні, економічні, соціально-психологічні
210. До загальних принципів управління персоналом відносять:
- А) науковість, безперервність, нормативність, економічність
- Б) комплексність, плановість, зацікавленість, відповідальність
- В) науковість, системність, безперервність, нормативність
- Г) всі вище перелічені
211. Стиль управління персоналом, який має такі характеристики: «одноосібне виявлення



волі за наявності управлінських функцій у керівника формування керівником суворого морально-психологічного клімату в колективі», носить назву:

- А) авторитарний
- Б) автономний
- В) співпричетний
- Г) консультативний

212. В історичному розвитку в управлінні персоналом можна виділити послідовну зміну наступних сучасних концепцій та підходів:

- А) управління трудовими ресурсами, управління персоналом, управління людськими ресурсами, управління трудовим потенціалом, управління людським капіталом.
- Б) управління персоналом, управління кадрами, управління людиною.
- В) менеджмент персоналу, управління трудовими ресурсами, управління людськими ресурсами, управління людиною
- Г) управління кадрами, управління персоналом

213. Процес удосконалення моральних, психологічних, соціальних, професійних та фізичних якостей особистості в їх єдності – це:

- А) духовний розвиток особистості
- Б) моральний розвиток особистості
- В) гармонійний розвиток особистості
- Г) професійний розвиток особистості

214. Група якостей працівника до якої входять: чесність, освіченість, відповідальність, порядність, повага до людей – це:

- А) особистісна
- Б) соціальна
- В) адаптаційна
- Г) культурна

215. Група якостей працівника до якої входять: лояльність, безконфліктність, здатність до компромісів, схильність до інтриг, прагнення до лідерства – це:

- А) особистісна
- Б) соціальна
- В) адаптаційна
- Г) культурна

216. Група якостей працівника, до якої входять: кмітливість, здатність до швидкої адаптації, стійкість до стресів, здатність до навчання – це:

- А) особистісна
- Б) соціальна
- В) адаптаційна
- Г) культурна

217. Чинниками формування організаційної поведінки особистості, які визначають поведінку залежно від взаємовідносин індивідів, є:

- А) культурологічні
- Б) соціально-психологічні
- В) біопсихологічні
- Г) демографічні

218. Соціальна структура персоналу – це:

- А) сукупність груп, класифікованих за рівнем освіти, стажем роботи, статтю, віком, національністю, сімейним станом, напрямком мотивації тощо
- Б) кількісно-професійний склад персоналу, розміри оплати праці і фонд заробітної плати працівників
- В) склад і розподіл творчих, комунікативних і поведінкових ролей між окремими працівниками
- Г) класифікація працівників залежно від виконуваних функцій

219. Штатна структура персоналу – це:

А) склад і розподіл творчих, комунікативних і поведінкових ролей між окремими працівниками

Б) сукупність груп класифікованих за рівнем освіти, стажем роботи, статтю, віком, національністю, сімейним станом, напрямком мотивації тощо

В) кількісно-професійний склад персоналу, розміри оплати праці і фонд заробітної плати працівників

Г) класифікація працівників залежно від виконуваних функцій

220. Група працівників, яка спрямовує, координує і стимулює діяльність підприємства, розпоряджається його ресурсами, несе повну відповідальність за досягнення цілей підприємства – це:

А) лінійні керівники

Б) функціональні керівники

В) спеціалісти

Г) виробничий персонал

221. Працівники, які зайняті створенням і впровадженням у діяльність підприємства нових знань, технологій, розробкою варіантів розв'язання окремих виробничих і управлінських проблем – це:

А) лінійні керівники

Б) функціональні керівники

В) фахівці

Г) виробничий персонал

222. Максимально можливою чисельністю персоналу, розрахованою для конкретного підприємства за нормативами затрат праці кожної категорії працівників є:

А) планова

Б) нормативна

В) штатна

Г) облікова

223. Чисельність персоналу, розрахована на основі нормативів затрат праці і скоригована на реальні умови діяльності підприємства – це:

А) планова

Б) нормативна

В) штатна

Г) облікова

224. Працівник, що характеризується як «носії енциклопедичних знань з широкого кола проблем у минулому і сьогоденні», носить назву:

А) ентузіаст

Б) ерудит

В) експерт

Г) критик

225. Комунікаційна роль персоналу, сутність якої полягає в наступному: «здійснює узгодження дій окремих членів групи з поглядом досягнення кінцевої мети в контакті з лідером» - це:

А) провідник

Б) діловод

В) координатор

Г) зв'язковий

226. Професія – це:

А) певний вид трудової діяльності

Б) рівень спеціальних знань певної роботи

В) рівень практичних навичок певної роботи

Г) форма трудової діяльності, що здійснюється з урахуванням набутих у процесі навчання і

практичної діяльності спеціальних трудових навичок

227. Кваліфікація персоналу – це:

- А) певний вид трудової діяльності, якою володіє працівник на підприємстві
- Б) ступінь і вид професійної підготовки працівника, наявність спеціальних знань, умінь та навичок для виконання певної роботи
- В) рівень практичних навичок та умінь працівника
- Г) спеціальні знання, уміння та навички працівника для виконання певної посади на роботі

228. Рівень кваліфікації працівника визначається:

- А) при прийманні на роботу в ході співбесіди
- Б) адміністрацією підприємства
- В) атестаційною комісією
- Г) колегами по роботі

229. Різновид компетентності, яка передбачає наявність комунікаційних і інтеграційних здібностей, уміння підтримувати відносини, впливати, правильно сприймати й інтерпретувати чужі думки, висловлювати до них відношення – це:

- А) функціональна
- Б) інтелектуальна
- В) соціальна
- Г) ситуативна

230. Різновид компетентності, яка виражається у здатності до аналітичного мислення і здійснення комплексного підходу до виконання своїх обов'язків – це:

- А) функціональна
- Б) інтелектуальна
- В) соціальна
- Г) ситуативна

231. При визначенні середньорічної чисельності працюючих не враховуються такі категорії працівників:

- А) зовнішні сумісники
- Б) особи, залучені для разових і спеціальних робіт, що працюють на основі договорів цивільно-правового характеру
- В) робітники, яких направлено на навчання з відривом від виробництва та які отримують стипендію за рахунок підприємства
- Г) усі перераховані

232. Кадрова політика підприємства – це:

- А) сукупність принципів, методів, організаційних форм діяльності з формування, відтворення, розвитку та використання персоналу, створення оптимальних умов праці, його мотивації та стимулювання
- Б) головний напрямок в роботі організації
- В) система цілей, принципів і форм, методів і критеріїв роботи в колективі
- Г) всі відповіді вірні

233. Метою кадрової політики є:

- А) створення високопродуктивної робочої сили
- Б) мінімізація витрат на робочу силу
- В) створення максимальної кількості робочих місць
- Г) своєчасне забезпечення оптимального балансу процесів комплектування, збереження персоналу, його розвитку відповідно до потреб підприємства, вимог діючого законодавства та стану ринку праці

234. Відповідальність за реалізацію кадрової політики покладається на менеджерів:

- А) вищого рівня
- Б) середнього рівня
- В) оперативного рівня
- Г) нижчого рівня

235. Розрізняють такі типи кадрової політики підприємства:

- А) активна та пасивна
- Б) реактивна та превентивна
- В) закрита та відкрита
- Г) всі перелічені

236. Кадрова політика, проведення якої передбачає здійснення керівництвом постійного кадрового моніторингу – це:

- А) пасивна
- Б) активна
- В) реактивна
- Г) превентивна

237. Етапами розробки кадрової політики є:

- А) програмування, нормування та оцінка
- Б) нормування, програмування та моніторинг персоналу
- В) прогнозування, планування, нормування та відстеження
- Г) аналіз, прогнозування, вибір критеріїв та оцінка

238. Стадія життєвого циклу підприємства, на якій залучається новий персонал або проводиться переорієнтація частини персоналу з підготовки проекту до реалізації його у виробничій діяльності – це:

- А) формування
- Б) інтенсивного зростання
- В) стабілізації
- Г) спаду

239. Стадія життєвого циклу підприємства, якій властиві: зниження витрат на персонал оцінка ефективності діяльності персоналу, виявлення резервів росту продуктивності і якості праці – це:

- А) формування
- Б) інтенсивного зростання
- В) стабілізації
- Г) спаду

240. Вид управління персоналом, який спирається на людський потенціал, орієнтує організацію на гнучке регулювання своєї поведінки для досягнення конкурентних переваг у довгостроковому періоді – це:

- А) кадрова тактика
- Б) кадрова стратегія
- В) кадровий потенціал
- Г) кадровий резерв

241. Кадрова стратегія виступає в таких формах:

- А) відкрита та закрита
- Б) активна та пасивна
- В) реактивна та превентивна
- Г) концентрована та диверсифікована

242. Маркетингова стратегія підприємства, за якої сутність корпоративної стратегії зводиться до залучення і закріплення кадрів, стабілізації персоналу, внутрішнього переміщення кадрів, перенавчання персоналу, посилення соціальних гарантій – це:

- А) лідерства в низьких витратах
- Б) диференціації
- В) помірному росту
- Г) скорочення

243. Маркетингова стратегія підприємства, за якої сутність корпоративної стратегії зводиться до організації масових звільнень і допомозі у працевлаштуванні – це:

- А) лідерства в низьких витратах

- Б) диференціації
- В) помірного росту
- Г) скорочення

244. За допомогою кадрового планування визначається:

- А) скільки працівників, якої кваліфікації, коли і де будуть необхідні
- Б) які вимоги пред'являються до тих чи інших категорій працівників
- В) яким чином залучити потрібний і скоротити непотрібний персонал
- Г) всі відповіді вірні

245. Принцип кадрового планування, який передбачає постійне внесення корективів у раніше прийняті кадрові рішення або їх перегляд відповідно до обставин, що змінюються – це:

- А) безперервність
- Б) гнучкість
- В) точність
- Г) економічність

246. Принцип кадрового планування, який вимагає дотримання точних норм, нормативів, законодавчих документів, а також кількісних і якісних характеристик персоналу – це:

- А) безперервність
- Б) гнучкість
- В) регламентації
- Г) економічність

247. Комплекс взаємопов'язаних кадрових заходів, спрямованих на реалізацію конкретних цілей підприємства та кожного працівника окремо, що охоплює планування усіх видів робіт з персоналом і складається, як правило, на рік – це:

- А) стратегічний план роботи з персоналом
- Б) тактичний план роботи з персоналом
- В) оперативний план роботи з персоналом
- Г) бізнес-план

248. До внутрішніх чинників, що впливають на стратегію розвитку підприємства, яка обумовлює потребу в персоналі відносять:

- А) джерела робочої сили
- Б) розвиток техніки і технологій
- В) внутрішньоорганізаційну динаміку робочої сили
- Г) структурні зміни в економіці

249. Потреба підприємства в персоналі поділяється на:

- А) основну та другорядну
- Б) загальну та додаткову
- В) загальну та часткову
- Г) основну та часткову

250. Загальна потреба в персоналі визначається як:

- А) відношення запланованого обсягу товарообігу до запланованої продуктивності праці
- Б) відношення запланованого обсягу товарообігу до запланованої трудомісткості
- В) добуток запланованого обсягу товарообігу та запланованої продуктивності праці
- Г) відношення запланованого обсягу валового прибутку до запланованої трудомісткості

251. Метод прогнозування потреби в персоналі, який полягає у перенесенні минулих тенденцій, змін у величині сукупної робочої сили та її структури на майбутнє – це:

- А) економетричний
- Б) екстраполяції
- В) нормативний
- Г) балансовий

252. Метод прогнозування потреби в персоналі, який ґрунтується на використанні думки спеціалістів для визначення потреб у персоналі – це:

- А) лінійного програмування

- Б) нормативний
- В) експертних оцінок
- Г) екстраполяції

253. Процес залучення персоналу у підприємство проходить в такій послідовності:

- А) розробка стратегії залучення, вибір джерела залучення, здійснення практичних дій щодо залучення
- Б) визначення вимог до кандидатів, вибір джерела залучення, здійснення практичних дій щодо залучення
- В) розробка стратегії залучення, визначення вимог до кандидатів, здійснення практичних дій щодо залучення
- Г) розробка стратегії залучення, аналіз змісту роботи, визначення вимог до кандидатів, прийняття рішення щодо мотивації і перспектив кар'єрного зростання, вибір джерела залучення, здійснення практичних дій щодо залучення

254. Наймання в організацію персоналу відповідного рівня кваліфікації, що не потребує додаткових витрат на навчання та підготовку – це дотримання:

- А) принципу «нової крові»
- Б) принципу «сьогоденних вимог»
- В) принципу «приспосованості до змін»
- Г) принципу залучення підготовлених працівників

255. Залучення персоналу з метою привнесення «кардинальної різноманітності» у вже функціонуючу команду – це дотримання:

- А) принципу «нової крові»
- Б) принципу «сьогоденних вимог»
- В) принципу «приспосованості до змін»
- Г) принципу залучення підготовлених працівників

256. Набір характеристик, що застосовують при описі вимог до кандидата:

- А) фізичні дані, кваліфікація, інтелект
- Б) кваліфікація, здібності, інтереси
- В) характер, мотивація, умови роботи
- Г) усі перелічені

257. Опис і обґрунтування системи вимог, що висуваються певною діяльністю, спеціальністю або професією до людини – це:

- А) кваліфікаційна картка
- Б) психограма
- В) професіограма
- Г) карта компетенції

258. Усі джерела набору кадрів в організацію поділяються на:

- А) зовнішні та спеціальні
- Б) внутрішні та зовнішні
- В) активні та пасивні
- Г) приховані та явні

259. До зовнішніх джерел набору персоналу не відносять:

- А) засоби масової інформації
- Б) працівників підприємства
- В) освітні організації
- Г) професійні клуби та асоціації

260. До переваг внутрішніх джерел наймання персоналу не належать:

- А) формування ідеології «просування»
- Б) більші можливості оцінки та передбачуваності
- В) низькі витрати з пошуку персоналу
- Г) відсутність необхідності у програмах розвитку персоналу

261. До недоліків зовнішніх джерел наймання персоналу не належать:

- А) впровадження нових ідей, форм і методів роботи
  - Б) можливі великі витрати і конфлікти при перерозподілі посадових обов'язків
  - В) висока ймовірність несумісності працівників
  - Г) зниження мотивації персоналу підприємства
262. Попередній відбір претендентів здійснюється:
- А) безпосереднім керівником
  - Б) менеджером з персоналу
  - В) спеціальною комісією
  - Г) керівником підприємства
263. У залежності від стажу, досвіду роботи, кваліфікації претендента виділяють такі види резюме:
- А) структуроване та неструктуроване
  - Б) хронологічне, рольове
  - В) хронологічне, функціональне, професійне
  - Г) стисле та повне
264. Тип інтерв'ю, за якого заздалегідь готуються деякі основні питання, що забезпечують схематичність бесіди:
- А) панельне
  - Б) структуроване
  - В) напівструктуроване
  - Г) неструктуроване
265. Інтерв'ю, що проводиться спеціально створеною комісією, носить назву:
- А) групове
  - Б) панельне
  - В) структуроване
  - Г) неструктуроване
266. Якості працівників, що виявляються в процесі відбору персоналу:
- А) ставлення до праці, рівень знань і досвід роботи, організаторські здібності
  - Б) уміння працювати з людьми, уміння працювати з документами та інформацією
  - В) уміння своєчасно приймати і реалізовувати рішення, здатність розробляти і впроваджувати інновації, морально-етичні риси характеру
  - Г) всі наведені якості
267. Документ, за допомогою якого здійснюється структурована оцінка кандидатів на вакантну посаду (за кожною характеристикою) і порівнюються кандидати між собою – це:
- А) карта компетенції
  - Б) кваліфікаційна карта
  - В) професіограма
  - Г) психограма
268. Допомога молодій людині у виборі роду трудової діяльності з урахуванням його бажань і потреби підприємства у кадрах – це:
- А) професійна пропаганда
  - Б) професійні консультації
  - В) професійний підбір
  - Г) професійний відбір
269. Дослідження, що спеціально організується з метою визначення придатності людини до даної роботи – це:
- А) професійна пропаганда
  - Б) професійні консультації
  - В) професійний моніторинг
  - Г) професійний відбір
270. Визначення кола професій, найбільш оптимальних для даної людини з урахуванням його психофізіологічних і особистісних даних – це:

- А) професійна пропаганда
- Б) професійні консультації
- В) професійний підбір
- Г) професійний відбір

271. Взаємне пристосування працівника і підприємства, що ґрунтується на поступовому входженні працівника у нових професійних, соціальних і організаційно-економічних умовах праці – це:

- А) професійна орієнтація
- Б) кадрова стратегія
- В) кадрова політика
- Г) трудова адаптація

272. Виділяють такі види адаптації:

- А) основна та додаткова
- Б) первинна та вторинна
- В) соціальна та професійна
- Г) зовнішня та внутрішня

273. Аспект трудової адаптації, який передбачає пристосування до відносно нового соціуму, норм поведінки і взаємин у новому колективі:

- А) психофізіологічний
- Б) соціально-психологічний
- В) професійний
- Г) організаційний

274. Аспект трудової адаптації, який передбачає поступове входження працівника у сферу професійної діяльності, носить назву:

- А) психофізіологічний
- Б) соціально-психологічний
- В) професійний
- Г) організаційний

275. Аспект трудової адаптації, який передбачає пристосування до нових фізичних і психологічних навантажень, фізіологічних умов праці – це:

- А) психофізіологічний
- Б) соціально-психологічний
- В) професійний
- Г) організаційний

276. Аспект трудової адаптації, який передбачає засвоєння ролі і організаційного статусу робочого місця і підрозділу в загальній організаційній структурі, а також розуміння особливостей організаційного та економічного механізму управління підприємством:

- А) психофізіологічний
- Б) соціально-психологічний
- В) професійний
- Г) організаційний

277. Документ, в якому фіксується: порядок працевлаштування та звільнення працівників головні обов'язки працівників та адміністрації робочий час та його використання заохочення за успіхи в роботі відповідальність за порушення трудової дисципліни – це:

- А) положення про структурний підрозділ
- Б) правила внутрішнього трудового розпорядку
- В) посадова інструкція
- Г) колективний договір

278. Документ, який регламентує діяльність посадових осіб і містить дані про їх завдання та обов'язки, відповідальність, вимоги до знань, умінь, майстерності, кваліфікаційні вимоги, взаємозв'язки з іншими виконавцями та структурними ланками – це:

- А) положення про структурний підрозділ



- Б) правила внутрішнього трудового розпорядку
- В) посадова інструкція
- Г) колективний договір

279. Документ, який регламентує діяльність певного підрозділу організації: його завдання, функції, права, відповідальність, взаємозв'язки з іншими ланками – це:

- А) положення про структурний підрозділ
- Б) правила внутрішнього трудового розпорядку
- В) посадова інструкція
- Г) колективний договір

280. Документ, який укладається між власником або уповноваженим ним органом та профспілковим органом для регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, узгодження інтересів працівників і власників – це:

- А) положення про структурний підрозділ
- Б) правила внутрішнього трудового розпорядку
- В) посадова інструкція
- Г) колективний договір

281. Функція кадрової служби, яка передбачає постійне спеціальне спостереження за станом і динамікою кадрів, мотивацією персоналу, рівнем задоволеності роботою, процесами наймання і розвитку персоналу – це:

- А) аудит
- Б) консалтинг
- В) маркетинг
- Г) моніторинг

282. Документ, яким регламентується діяльність кадрової служби підприємства, носить назву:

- А) Статут
- Б) Правила внутрішнього трудового розпорядку
- В) Колективний договір
- Г) Положення про кадрову службу

283. Діяльність, яка передбачає створення та організацію роботи з питань оформлення найму, переведення, звільнення, обліку навчання, атестації, пенсійного забезпечення працівників – це:

- А) персонал-маркетинг
- Б) кадровий консалтинг
- В) кадрове діловодство
- Г) кадровий моніторинг

284. Група документів до якої належать: трудова книжка, паспорт, військовий квиток, диплом про освіту – це:

- А) особові
- Б) особисті
- В) первинні
- Г) облікові

285. Документи, що являють собою накопичувачі даних про первинну реєстрацію й наступне оновлення відомостей про склад та переміщення кадрів:

- А) особові
- Б) особисті
- В) первинні
- Г) облікові

286. Документи, що закріплюють трудові правовідносини: накази про прийняття, переміщення та звільнення кадрів заохочення та дисциплінарні стягнення проходження атестації – це:

- А) розпорядчі

- Б) організаційні
- В) інформаційні
- Г) фінансові

287. До організаційних документів, що застосовуються у роботі кадрових служб належать:

- А) автобіографія
- Б) наказ про прийняття кадрів
- В) інструкція з діловодства
- Г) службовий лист

288. До інформаційних документів, що застосовується у роботі кадрових служб, належать:

- А) автобіографія
- Б) наказ про прийняття кадрів
- В) інструкція з діловодства
- Г) службовий лист

289. Працівник зараховується на роботу на підставі:

- А) заяви
- Б) колективного договору
- В) внесення запису до трудової книжки
- Г) наказу

290. Основним документом про трудову діяльність працівника є:

- А) особовий листок
- Б) трудова книжка
- В) особова картка
- Г) картка спеціаліста

291. Основний робочий документ відділу кадрів, який відображає стан укомплектування персоналу підприємства – це:

- А) алфавітна книга
- Б) штатно-посадова книга
- В) Положення про кадрову службу
- Г) Класифікатор професій

292. Відкритість та прозорість роботи відносять до:

- А) показників економічної ефективності
- Б) показників ступеня задоволеності працівників
- В) показників ступеня демократичності управління
- Г) непрямих показників ефективності

293. Стійке об'єднання людей, що працюють над досягненням загальної, соціально значимої мети, та яке характеризується груповою згуртованістю – це:

- А) група
- Б) команда
- В) колектив
- Г) комітет

294. Соціальна спільність людей, об'єднаних спільною трудовою діяльністю в рамках певної організації для досягнення спільної мети та пов'язаних між собою відносинами власності – це:

- А) комітет
- Б) робоча група
- В) соціальна група
- Г) трудовий колектив

295. Не є ознакою колективу:

- А) наявність загальної мети у членів колективу
- Б) відсутність практичної взаємодії в процесі досягнення їх спільної мети
- В) психологічне визнання членами групи один одного та ототожнення себе з групою
- Г) сталість взаємодії впродовж усього часу існування групи

296. Сталі види поведінки, які колектив з моральної точки зору високо оцінює і примушує своїх членів їх визнавати і дотримуватись – це:

- А) норми
- Б) звички
- В) звичаї
- Г) санкції

297. За статусом колективи поділяються на:

- А) офіційні та неофіційні
- Б) формальні та неформальні
- В) тимчасові та постійні
- Г) малі та великі

298. Стадіями розвитку трудового колективу є:

- А) зародження, зрілість, активність, старіння
- Б) становлення, зрілість, занепад, старіння
- В) формування, стабільність, зрілість, занепад
- Г) формування, становлення, зрілість, старіння

299. Стадія розвитку трудового колективу на якій формується актив, що поєднує більшість його членів, починають складатися традиції, громадська думка:

- А) становлення
- Б) зрілість
- В) стабілізація
- Г) зростання

300. До формальних груп не відносяться:

- А) команди
- Б) цільові групи
- В) дружні групи
- Г) комітети