

НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНИ  
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»  
ФАКУЛЬТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА МАРКЕТИНГУ

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою

Факультету менеджменту та маркетингу

Протокол № 8 від 14 грудня 2018 р.

Голова вченої ради  О.А. Гавриш



**ПРОГРАМА**

додаткового випробування для вступу на програму підготовки магістра за спеціальністю 073 «Менеджмент»

Програму рекомендовано

Кафедрою менеджменту

Протокол №7 від 27 грудня 2017 р.

Завідувач кафедри  В.В. Дергачова

Програма складена з метою організації та проведення додаткового випробування для вступу на програму підготовки магістра за спеціальністю 073 «Менеджмент».

Додаткове випробування проводиться тільки для тих вступників, напрям підготовки (спеціальність, бакалаврат) яких не відповідає обраній для вступу спеціальності.

Мета додаткового вступного випробування – виявити достатність рівня вступника в області спеціальності обраної для вступу.

До складу програми додаткового вступного випробування входять розділи з наступних дисциплін (кредитних модулів):

- «Основи економічної теорії»;
- «Управління персоналом».

Додаткове фахове випробування проводиться у вигляді письмово екзамену. Його тривалість до 4 академічних годин (180 хвилин) – без перерви. Екзаменаційний білет містить теоретичні питання.

Теоретичні питання представлені у вигляді закритого тесту. Текст кожного з питань містить декілька варіантів відповіді, один з яких є вірним. При відповіді на таке питання достатньо зазначити лише літеру, що відповідає обраному варіанту. Загальна кількість тестових питань – 100. На теоретичні питання (тести) відводиться 180 хвилин.

### **Структура навчального матеріалу, який вноситься на комплексне фахове випробування**

1. Становлення та основні етапи розвитку економічної теорії як науки. Предмет економічної теорії та еволюція його визначення різними школами.
2. Методи пізнання економічних процесів і явищ та їхня класифікація.
3. Економічні категорії, закони та принципи. Пізнання і використання економічних законів.
4. Функції економічної теорії. Економічна теорія як теоретико-методологічна база інших дисциплін.
5. Економічні потреби суспільства, їх суть і структура. Піраміда Маслоу. Закон зростання потреб.
6. Економічні інтереси. Процес суспільного виробництва, його фактори та результати.
7. Єдність і протиріччя інтересів економічних суб'єктів та потреб виробництва, шляхи їх розв'язання.
8. Формаційний та цивілізаційний підходи до періодизації суспільного розвитку.
9. Економічна система, її сутність та основні структурні елементи. Типи економічних систем. Ступінь розвитку економічних систем та ознаки суспільного розвитку.
10. Власність як економічна категорія. Об'єкти та суб'єкти власності. Типи, форми і види власності. Виробничі відносини та власність. Новітні тенденції у розвитку відносин власності.
11. Суспільне відтворення: суть, види і типи. Виробництво, його зміст і структура. Матеріальне і нематеріальне виробництво. Ресурси виробництва: сутність та види. Обмеженість ресурсів. Межа економічних можливостей. Економічний вибір. Крива виробничих можливостей. Фактори виробництва. Ефективність виробництва.
12. Форми організації суспільного виробництва: натуральне і товарне. Умови та причини виникнення товарного виробництва, його еволюція. Проста та розвинена форми товарного виробництва.
13. Товар і його властивості. Вартість. Теорії вартості.
14. Сутність грошей та їх функції. Види грошей. Безготівковий та готівковий обіг грошей. Закон грошового обігу.
15. Грошова система, її структурні елементи й основні типи.
16. Валютні курси. Конвертованість грошей.
17. Інфляція – сутність, види та соціально-економічні наслідки.
18. Ринок як невід'ємна складова товарного виробництва. Функції ринку.
19. Основні суб'єкти ринкової економіки. Держава як суб'єкт ринку.

20. Інфраструктура ринку.
21. Сутність попиту та фактори, що його визначають. Закон попиту. Крива попиту.
22. Пропозиція: зміст та фактори, що на неї впливають. Закон пропозиції. Крива пропозиції.
23. Ринкова рівновага. Сутність ціни, її формування, функції та види.
24. Конкуренція: її сутність, форми та функції. Позитивні та негативні наслідки конкуренції.
25. Монополія. Види монополій. Економічні наслідки монополій. Олігополія. Антимонопольна політика.
26. Підприємство як суб'єкт економічної системи. Організаційно-правові форми підприємств та їх функції. Соціально-економічна характеристика підприємств.
27. Організація процесу виробництва. Обмеженість ресурсів та шляхи його подолання.
28. Підприємництво: сутність, умови його існування. Види і суб'єкти підприємницької діяльності. Форми підприємництва. Підприємництво і бізнес. Банкрутство.
29. Капітал підприємства, його сутність, структура та обіг. Промисловий капітал. Основний та оборотний капітал.
30. Амортизація. Показники ефективності використання основного та обігового капіталу. Рентабельність.
31. Сфера обігу у ринковій економіці. Походження та сутність торговельного капіталу. Торговельний прибуток. Сутність позичкового капіталу та його джерела. Сутність позичкового відсотку.
32. Кредит: сутність, форми та функції. Роль процентної ставки. Банки, їх види і функції. Позабанківські кредитні заклади. Цінні папери, їх види. Ринок цінних паперів. Фондова біржа та її функції.
33. Ринкові відносини у аграрному секторі. Форми господарювання у сільському господарстві. Рентні відносини. Ринок землі. Агропромислова інтеграція і агропромисловий комплекс.
34. Доходи, їх види та джерела формування. Сутність та механізм розподілу доходів. Заробітна плата. Підприємницький дохід. Доходи від власності. Сімейні доходи і заощадження.
35. Номінальні і реальні доходи. Рівень та якість життя населення. Прожитковий мінімум. Роль держави у забезпеченні соціального захисту.
36. Диференціація доходів населення. Крива Лоренца і коефіцієнт Джині.
37. Невизначеність і ризиковані сучасної ринкової економіки. Страхування як засіб обмеження рівня ризикованості.
38. Сутність і багатогранність процесу суспільного відтворення. Економічне зростання: сутність, типи і фактори. Циклічність економічного розвитку. Основні характеристики циклів.
39. Економічне самовизначення індивіда як умова становлення ринкових відносин у сфері праці. Ринок праці та особливості його функціонування.
40. Соціально-економічний зміст і форми прояву зайнятості. Безробіття, його види і наслідки.
41. Державне регулювання економіки: сутність, форми, методи та інструменти. Фінансова система, її суть і структура. Державний і місцевий бюджети. Формування їх доходів та видатків.
42. Податки, їх суть, функції та класифікація. Крива Лаффера.
43. Необхідність і основні напрями ринкової трансформації економіки України. Роздержавлення, приватизація та демонополізація – основа ринкових перетворень економіки.
44. Сутність та основні шляхи структурної перебудови економіки. Проблеми реформування фінансово-кредитної сфери.
45. Формування відкритої економіки України і шляхи входження у світове господарство.
46. Сутність та етапи становлення світового господарства. Роль транснаціональних корпорацій в інтернаціоналізації суспільного виробництва.

47. Міжнародна економічна інтеграція. Міжнародна міграція робочої сили. Економічні аспекти глобальних проблем.
48. Міжнародний поділ праці, його принципи і форми. Міжнародна спеціалізація та кооперація виробництва. Теорії міжнародної торгівлі.
49. Сутність та структура світового ринку товарів і послуг. Міжнародні торговельні організації.
50. Міжнародні валютно-фінансові відносини. Міжнародний рух капіталів. Прямі і портфельні інвестиції. Міжнародні кредити. Суть, структура і еволюція світової валютної системи. Міжнародні валютно-фінансові організації.
51. Управління персоналом як специфічна функція менеджменту. Зміст понять «трудові ресурси», «персонал», «кадри». Загальна модель управління персоналом.
52. Персонал як суб'єкт і об'єкт управління. Класифікаційні ознаки персоналу за категоріями.
53. Різновиди соціальних груп: за видами діяльності, за тривалістю існування. Структура персоналу: штатна, організаційна, соціальна, рольова.
54. Вимоги до професійно - кваліфікаційного рівня працівників. Поняття посади, професії, кваліфікації.
55. Компетентність працівника. Види компетенцій. Професійна компетентність і професійна придатність.
56. Колектив як соціальна група. Принципи формування колективу.
57. Етапи розвитку колективу. Ознаки колективу
58. Формальні і неформальні групи. Врахування соціальної структури персоналу при формуванні колективу.
59. Роль менеджера з персоналу у формуванні колективу. Лідерські якості керівника в управлінні персоналом
60. Корпоративна культура в системі управління персоналом. Формування корпоративної культури: цінності і традиції колективу.
61. Суть та стадії згуртованості колективу. Фактори, що впливають на згуртованість колективу. Роль комунікацій в управлінні персоналом.
62. Соціально-психологічні особливості колективу як об'єкта управління. Вимоги до психологічних якостей працівників та керівників сучасних організацій.
63. Сутність та значення соціального розвитку колективу. Функції та повноваження трудових колективів.
64. Поняття та значення сучасної кадрової політики організацій. Основні структурні складові кадрової політики. Фактори, що впливають на формування кадрової політики.
65. Стратегія управління персоналом. Взаємозв'язок стратегії розвитку організації, стратегії управління персоналом та кадрової політики.
66. Розробка та реалізація кадрової політики у концептуальних кадрових документах. Правова база для здійснення сучасної кадрової політики (зміст та протиріччя).
67. Вплив стилю керівництва на кадрову політику. Обговорення відмінностей принципів кадрової політики - в умовах ринкової системи господарювання.
68. Призначення та роль сучасних служб персоналу в організації. Стан, проблеми і тенденції розвитку кадрових служб.
69. Різновиди служб персоналу. Основні функції та відповідальність кадрових служб. Статус, організаційна побудова та принципи розподілу повноважень.
70. Взаємозв'язок кадрової служби з іншими підрозділами організації. Роль менеджера в роботі з персоналом.
71. Процес планування роботи з персоналом. Види та вибір методів планування.
72. Основні напрями, діяльності та ролі менеджера в управлінні персоналом організації.; Вимоги до ділових, професійних та особистісних рис менеджера кадрової служби.
73. Інформаційне забезпечення служби персоналу. Автоматизовані програми з управління персоналом.

74. Організація обліку та звітності по персоналу. Робота з документами по особовому складу . Заходи по охороні та безпеці кадрової інформації.
75. Поняття про кадрове планування. Мета та завдання планування персоналу
76. Сутність стратегічного планування людських ресурсів. Фактори, що впливають на визначення потреб у персоналі.
77. Планування чисельності персоналу по категоріях: основна та додаткова потреби у персоналі.
78. Зміст понять вакансія, посада, професія, спеціальність
79. Аналіз внутрішніх та зовнішніх джерел майбутніх потреб у персоналі.
80. Прогнозування якісної та кількісної потреби у персоналі. Ключові компетенції персоналу.
81. Добір кадрів Основні джерела інформації про вакансії. Визначення вакантних місць.
82. Формування вимог до претендентів. Професіограма: модель співробітника і модель посади. Кваліфікаційна карта та карта компетенцій.
83. Залучення персоналу: створення бази даних кваліфікованих кандидатів для відбору. Характеристика джерел залучення кандидатів. Лізинг персоналу.
84. Професійна орієнтація та профорієнтаційна робота. Методи та форми професійної орієнтації.
85. Профорієнтація: суть та завдання, організація роботи. Методи управління професійною орієнтацією працівників. Зарубіжний досвід.
86. Моделі та методи відбору працівників. Критерії відбору працівників. Загальні процедури найму персоналу в організаціях
87. Професійний відбір персоналу. Етапи відбору кадрів.
88. Анкетування. Правила проведення інтерв'ю з представниками різних рівнів управління організації.
89. Види співбесід. Довідки про кандидата. Співбесіда з керівником підрозділу. Аналіз та оцінювання індивідуальних відмінностей претендентів, їх співставлення.
90. Трудова адаптація: первинна та вторинна. Керівна і виховна роль керівника та менеджера персоналу. Інструктаж. Наставництво.
91. Об'єктивна необхідність оцінювання персоналу в сучасній організації. Сутність та види оцінки персоналу. Критерії та методи оцінки персоналу. Інформаційні джерела.
92. Оцінювання якості роботи різних категорій персоналу. Оцінка індивідуального вкладу.
93. Оцінювання робітників і службовців: рівень кваліфікації, виконавська і трудова дисципліна, якісні показники роботи, дотримання правил техніки безпеки тощо.
94. Атестація персоналу. Види атестацій. Організація проведення атестації персоналу. Документальне супроводження атестації. Використання результатів атестації персоналу.
95. Професійний розвиток персоналу. Виявлення та аналіз потреб персоналу
96. Поняття про трудову кар'єру та просування по службі. Планування та управління службовою кар'єрою працівників.
97. Моделі кар'єри: горизонтальна та вертикальна. Фактори, що визначають напрям та швидкість кар'єри.
98. Навчання персоналу. Інвестування в людину та його ефективність. Програми підготовки персоналу. Професійна підготовка, підвищення кваліфікації, перепідготовка. Стажування. Аналіз системи багаторівневої освіти та перспектив професійного росту в Україні. Самоосвіта, саморозвиток, самовдосконалення.
99. Управління мобільністю кадрів. Ротація кадрів як форма руху і підвищення кваліфікації працівників. Переміщення, переведення на іншу посаду, роботу.
100. Причини та фактори вивільнення персоналу. Процедура звільнення. Форми звільнення: з ініціативи адміністрації та за власним бажанням. Аутсорсинг, аутплейсмент. Соціальні та виробничі критерії вибору працівників на звільнення. Соціальні гарантії.

### Список літературних джерел

1. Базилінська О. Я. Мікроекономіка: теорія та практика / О. Я. Базилінська; Національний ун-т "Києво-Могилянська академія". - К.: Києво-Могилянська академія, 2007. - 272 с.
2. Економічна енциклопедія: у 3 т. / Редкол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Академія, 2000.
3. Економічна теорія: макро- і мікроекономіка: навч. посібник для студентів економічних спеціальностей вищих навчальних закладів / За ред. Ватаманюка З.Г. та Панчишина С.М. – Видавничий дім «Альтернативи». – К.: 2001. – 606 с.
4. **Економічна теорія**: навч. посібник / В. П. Решетило, Г. В. Стадник, Н. В. Можайкіна та ін.; за заг. ред. В. П. Решетило; Харк. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – Х.: ХНУМГ, 2014. – 290 с.
5. Економічна теорія: навч. посіб. / Л. С. Шевченко, О. А. Гриценко, О. С. Марченко та ін.; за заг. ред. Л. С. Шевченко. – Х.: Право, 2016. – 268 с.
6. Економічна теорія: навч. посіб. / [О. В. Стефанишин, М. В. Квак, М. В. Кічурчак, М. І. Терехух]; М-во освіти і науки України, Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка. – Львів: ЛНУ ім. Івана Франка, 2015. – 336 с.
7. Економічна теорія: Підручник / За ред В.М. Тарасевича. – Київ: Центр навч. літератури, 2006. – 784 с.
8. Економічна теорія: Політекономія: підручник / За ред. В.Д. Базилевича. – 9-те вид., перероблене і доповнене. – К.: Знання, 2014.
9. Економічна теорія: політична економія. За заг. ред. С.І. Юрія. Підр., К.: Кондор, 2009. – 604 с.
10. Калініченко О. В. Мікроекономіка. Практикум: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / О. В. Калініченко, Л. М. Березіна; Полтавська держ. аграрна академія. - К.: ЦУЛ, 2008. - 432 с.
11. Армстронг М. Практика управління людськими ресурсами / М. Армстронг; [пер. с англ.; под. ред. С. Мордовина]. – СПб.: Питер, 2004. – 832 с.
12. Балабанова Л.В. Управління персоналом: підруч./ Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
13. Веснин В.Р. Управление персоналом: теория и практика. Учебник. – М.: Проспект, 2008. – 688 с.
14. Виноградський М.Д., Виноградська А.М., Шкапова О.М. Управління персоналом: навч. посібник. – 2-ге вид., доп. и перероб. – К.: ЦУЛ, 2009. – 502 с.
15. Гавриш О.А. Технології управління персоналом [Електронний ресурс]: монографія / О. А. Гавриш, Л. Є. Довгань, І. М. Крейдич, Н. В. Семенченко. - Електронні текстові дані (1 файл: 5,82 Мбайт). - Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2017. - 528 с. - Назва з екрана. - Доступ: №4 <http://ela.kpi.ua/handle/123456789/19480>
16. Десслер Гари. Управление персоналом / Гари Десслер. [пер. с англ.] - М.: "Издательство БИНОМ", 1997. - 432с.
17. Довгань Л.Є. Формування організаційно-економічного механізму ефективного управління підприємством / Л.Є. Довгань, Г.О. Дудукало // Економічний вісник НТУУ «КПІ». — 2012. — Режим доступу до журн.: <http://economy.kpi.ua/uk/node/376>
18. Іванова І.В. Професіоналізація менеджменту: монографія / І.В. Іванова. – К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2006. – 695 с.
19. Клейнер Г.Б. Кадровая стратегия предприятия: систематизация и основные варианты / Г.Б. Клейнер // Труды Вольного экономического общества. – 2009. – Т. 125. – М.: ВЭО. – С. 268-272.
20. Рудьєв В.А. Управління персоналом: навч. посібн. / В.А. Рудьєв, С.О. Гуткевич, Т.Л. Мостенська. – К.: Кондор, 2013. – 310 с.

### Приклад екзаменаційного білета

<b>1.</b>	<p><b><i>Яке визначення найбільш точно передає суть предмета економічної теорії?</i></b></p> <p>A) наука про суспільство на різних стадіях його розвитку;</p> <p>B) наука про економічні відносини людей щодо раціонального використання обмежених ресурсів для найбільш повного задоволення своїх потреб;</p> <p>C) наука про управління підприємствами для досягнення максимальної ефективності їх функціонування;</p> <p>D) наука про вибір ефективної державної політики для вирішення актуальних соціально-економічних проблем;</p>
<b>2.</b>	<p><b><i>Модель ієрархії потреб А. Маслоу включає:</i></b></p> <p>A) фізіологічні потреби, соціальні потреби, потреби у повазі та визнанні;</p> <p>B) фізіологічні потреби та потреби у самореалізації;</p> <p>C) фізіологічні потреби, потреби у безпеці та захищеності, соціальні потреби, потреби у повазі та визнанні, потреби у самореалізації;</p> <p>D) соціальні потреби та потреби у безпеці і захищеності;</p>
<b>3.</b>	<p><b><i>Яка з перерахованих особливостей не притаманна командній економічній системі:</i></b></p> <p>A) висока затратність виробництва;</p> <p>B) хронічний товарний дефіцит;</p> <p>C) низькі темпи науково-технічного прогресу;</p> <p>D) свобода підприємницької діяльності;</p>
<b>4.</b>	<p><b><i>Як називається процес виведення майна підприємств державного сектора з власності держави?</i></b></p> <p>A) демонополізація;</p> <p>B) націоналізація;</p> <p>C) роздержавлення;</p> <p>D) приватизація;</p>
<b>5.</b>	<p><b><i>Вкажіть вид суспільного відтворення, що передбачає кількісне та якісне зростання обсягів виробництва і споживання</i></b></p> <p>A) розширене;</p> <p>B) звужене;</p> <p>C) просте;</p> <p>D) рестрикційне;</p>
<b>6.</b>	<p><b><i>Які умови необхідні для виникнення і функціонування товарного виробництва?</i></b></p> <p>A) створення нових методів виробництва сільськогосподарських продуктів;</p> <p>B) виникнення і поглиблення суспільного поділу праці та економічна відокремленість виробників;</p> <p>C) зростання чисельності населення;</p> <p>D) покращення використання засобів виробництва;</p>
<b>7.</b>	<p><b><i>Що з переліченого належить до товарних грошей?</i></b></p> <p>A) електронні гроші;</p> <p>B) банкноти;</p> <p>C) білонні монети;</p> <p>D) зерно, сіль, хутро;</p>

8.	<p><b>Закон попиту передбачає, що:</b></p> <p>A) якщо доходи споживачів зростають, то вони завжди купують більше товарів;          B) крива попиту звичайно має позитивний нахил;          C) перевищення пропозиції над попитом зумовить зростання ціни;          D) коли ціна товару падає, обсяг запланованих покупок зростає;</p>
9.	<p><b>Досконала конкуренція в економіці:</b></p> <p>A) передбачає наявність на ринку великої кількості виробників;          B) передбачає планове встановлення цін на продукцію державою;          C) передбачає присутність на ринку одного виробника продукції;          D) передбачає присутність на ринку кількох виробників продукції;</p>
10.	<p><b>Постійні витрати підприємства – це:</b></p> <p>A) витрати на ресурси по цінам, які діють в момент їх придбання;          B) витрати, які несе фірма навіть в тому випадку, якщо продукція не виробляється;          C) мінімальні витрати виробництва будь-якого обсягу продукції при найбільш сприятливих умовах виробництва;          D) неявні витрати;</p>
11.	<p><b>До оборотних активів підприємства включаються:</b></p> <p>A) нематеріальні активи;          B) основні фонди;          C) незавершене будівництво;          D) грошові кошти</p>
12.	<p><b>Розраховуючи відношення чистого прибутку до виручки від реалізації отримуємо:</b></p> <p>A) рентабельність продукції;          B) рентабельність майна;          C) рентабельність власного капіталу;          D) рентабельність основної діяльності</p>
13.	<p><b>Суспільні відносини, що виникають між економічними суб'єктами у зв'язку з переданням один одному в тимчасове користування вільних коштів на засадах зворотності, платності та добровільності – це:</b></p> <p>A) відносини купівлі-продажу;          B) фіскальні відносини;          C) експропріація;          D) кредит.</p>
14.	<p><b>Фінансові посередники, що спеціалізуються на купівлі у фірм права на вимогу боргу – це:</b></p> <p>A) лізингові компанії;          B) страхові компанії;          C) ломбарди;          D) факторингові компанії.</p>
15.	<p><b>Акція, що дає її власнику переважні права на отримання дивідендів:</b></p> <p>A) іменна;          B) бездокументарна;          C) проста;          D) привілейована.</p>



16.	<p><b>Якщо номінальний дохід збільшився на 8%, а рівень цін виріс на 10%, то реальний дохід:</b></p> <p>A) збільшився на 2%;          B) збільшився на 18%;          C) знизився на 2%;          D) знизився на 18%;</p>
17.	<p><b>Ставка податку, згідно з якою розмір податкових нарахувань встановлюється у відсотковому або кратному відношенні до одиниці вартісного виміру бази оподаткування називається:</b></p> <p>A) адвалорна;          B) абсолютна;          C) специфічна;          D) фіксована.</p>
18.	<p><b>Процес зближення національних економік, проведення узгодженої державної економічної політики країн називається:</b></p> <p>A) економічна блокада;          B) міжнародна спеціалізація;          C) міжнародна інтеграція;          D) економічне зростання</p>
19.	<p><b>Угоди ГАТТ, ГАТС і ТРІПС утворюють правове підґрунтя функціонування організації:</b></p> <p>A) ЄБРР;          B) СОТ;          C) МВФ;          D) МБРР.</p>
20.	<p><b>Вкажіть групу суб'єктів, які не належать до парабанківських фінансово-кредитних установ:</b></p> <p>A) банки;          B) інвестиційні компанії;          C) страхові компанії;          ломбарди.</p>
21.	<p><b>Якщо обсяг реального ВВП збільшився на 7%, а чисельність населення на 5%, то:</b></p> <p>A) реальний ВВП на душу населення зменшився;          B) реальний ВВП на душу населення збільшився;          C) реальний ВВП збільшився, а номінальний зменшився;          D) реальний та номінальний ВВП не змінився.</p>
22.	<p><b>Вкажіть яке з наступних тверджень щодо кривої сукупного попиту вірне?</b></p> <p>A) зі зростанням рівня цін обсяг сукупного попиту зростає;          B) зі зростанням рівня цін обсяг сукупного попиту знижується;          C) зниження обсягу сукупного попиту супроводжується падінням рівня цін;          D) рівень цін не впливає на обсяг сукупного попиту.</p>
23.	<p><b>Політика захисту вітчизняного виробника від іноземних конкурентів дістала назву:</b></p> <p>A) політики фрітрейдерства;          B) політики протекціонізму;          C) політики лібералізму;          D) політика інтернаціоналізації.</p>

24.	<p><b>Який взаємозв'язок існує між доходом (<math>y</math>), споживанням (<math>c</math>) та заощадженням (<math>s</math>):</b></p> <p>A) <math>y=s/c</math>;          B) <math>y=c+1</math>;          C) <math>y=c+s</math>;          D) <math>y=c-s</math>.</p>
25.	<p><b>На графіку моделі ISLM</b></p> <p>A) заощадження зростають зі зростанням реальної процентної ставки;          B) заощадження знижуються зі зростанням реальної процентної ставки;          C) заощадження не залежать від реальної процентної ставки;          D) крива заощаджень відсутня.</p>
26.	<p><b>Оберіть вірне твердження щодо попиту на працю:</b></p> <p>A) попит на працю прямо пропорційно пов'язаний з рівнем безробіття;          B) попит на працю обернено пропорційно пов'язаний з рівнем заробітної плати;          C) попит на працю визначається попитом на продукт, який виробляється цією працею;          D) рівень попиту на працю завжди перевищує рівень її пропозиції.</p>
27.	<p><b>Вкажіть якого мотиву попиту на гроші стосується цей постулат «економічні суб'єкти постійно відчують потребу в певному запасі грошей для здійснення поточних платежів, щоб підтримати на належному рівні своє особисте та виробниче споживання»:</b></p> <p>A) транзакційний мотив;          B) мотив завбачливості;          C) спекулятивний мотив;          D) мотив І.Фішера.</p>
28.	<p><b>Який з вказаних податків належить до непрямих податків?</b></p> <p>A) податок на прибуток підприємств;          B) податок на доходи фізичних осіб;          C) податок на додану вартість;          D) єдиний податок</p>
29.	<p><b>Визначення та спрямування зусиль центрального банку на досягнення певної цілі грошово-кредитної політики називається:</b></p> <p>A) експансія;          B) рестрикція;          C) рефінансування;          D) таргетування.</p>
30.	<p><b>Економічне зростання вимірюється:</b></p> <p>A) обсягом приросту реального ВВП;          B) обсягом приросту грошової маси;          C) обсягом бюджетних витрат;          D) динамікою індексу споживчих цін.</p>
31.	<p><b>Хто з вказаних науковців вважав науково-технічний прогрес головною рушійною силою розгортання ділового циклу?</b></p> <p>A) Дж.Кейнс;          B) М. Фрідмен;          C) Ф.Хаек;          D) Й. Шумпетер</p>

32.	<p><b>Інфляція, що зумовлена тиском на ціни з боку грошей унаслідок зростання їх пропозиції банківською системою, і збільшення платоспроможного попиту – це:</b></p> <p>A) інфляція попиту;          B) інфляція витрат;          C) ревальвація;          D) дефляція.</p>
33.	<p><b>Суб'єкти, які втратили роботу внаслідок спаду в економіці, потрапляють до категорії безробітних, які охоплені:</b></p> <p>A) фрикційною формою безробіття;          B) циклічною формою безробіття;          C) структурною формою безробіття;          D) перманентною формою безробіття.</p>
34.	<p><b>Яка складова платіжного балансу відображає платежі за експортовані та імпортовані товари?</b></p> <p>A) рахунок поточних операцій;          B) рахунок операцій з капіталом;          C) фінансовий рахунок;          D) жодна з вказаних складових.</p>
35.	<p><b>Якщо ринкова ціна нижче рівноважної, то:</b></p> <p>A) з'являється надлишок товарів;          B) виникає дефіцит товарів;          C) формується ринок покупця;          D) падає ціна ресурсів.</p>
36.	<p><b>Серед наведених тверджень знайдіть неправильне:</b></p> <p>A) кожна точка на кривій байдужості означає різну комбінацію двох товарів;          B) кожна точка на лінії бюджетних обмежень означає різну комбінацію двох товарів;          C) всі точки на кривій байдужості означають однаковий рівень задоволення потреб;          D) всі точки на кривій байдужості означають однаковий рівень доходу.</p>
37.	<p><b>Еластичність пропозиції залежить головним чином від:</b></p> <p>A) числа товарів-замінників даного продукту;          B) періоду часу, протягом якого продавці можуть пристосуватися до змін цін;          C) того, чи є даний товар предметом першої необхідності або розкоші;          D) того, чи відноситься даний товар до предметів тривалого користування або поточного споживання.</p>
38.	<p><b>Яке з наступних тверджень означає, що умови досконалої конкуренції не виконуються:</b></p> <p>A) фірма знаходиться в рівновазі, коли її граничний дохід дорівнює граничним витратам;          B) крива граничних витрат перетинає криву середніх витрат у точці, що відповідає мінімальному значенню АТС;          C) крива попиту на продукцію фірми має негативний нахил;          D) криві середніх і граничних витрат мають U-подібну форму.</p>
39.	<p><b>Ринок товарів і послуг перебуває в рівноважному стані, якщо:</b></p> <p>A) попит дорівнює пропозиції;          B) ціна дорівнює витратам плюс прибуток;          C) рівень технології міняється поступово;          D) обсяг пропозиції дорівнює обсягу попиту.</p>
40.	<p><b>Цілком імовірно, що причиною падіння ціни на продукт є:</b></p> <p>A) ріст податків на приватне підприємництво;</p>

	<p>В) зростання споживчих доходів;          С) падіння цін на виробничі ресурси;          D) падіння ціни на взаємодоповнюючий товар.</p>
41.	<p><b>Що може викликати падіння попиту на товар X?</b>          А) зменшення доходів споживачів;          В) збільшення цін на товари-субститути товару X;          С) очікування росту цін на товар X;          D) падіння пропозиції товару X.</p>
42.	<p><b>Крива абсолютно нееластичного попиту являє собою:</b>          А) вертикальну лінію;          В) горизонтальну лінію;          С) криву лінію;          D) пряму лінію з негативним нахилом.</p>
43.	<p><b>Закон спадаючої граничної корисності ілюструє:</b>          А) зниження корисності товарів при збільшенні доходу споживача;          В) рівність граничних корисностей у розрахунку на одиницю їх ціни;          С) зменшення корисності, яку приносить споживачу кожна додаткова одиниця товару;          D) відношення граничних корисностей до цін товарів першої необхідності.</p>
44.	<p><b>Крива попиту на продукцію конкурентної фірми:</b>          А) має негативний нахил;          В) є горизонтальною лінією при даному рівні ціни;          С) являє собою вертикальну лінію при даному обсязі пропозиції;          D) має нахил <math>1/n</math>, де <math>n</math> - число фірм в галузі.</p>
45.	<p><b>На відміну від конкурентної фірми монополіст:</b>          А) може призначати будь-яку ціну на свій продукт;          В) максимізує прибуток при рівності граничного доходу та граничних витрат;          С) може виробити будь-яку кількість продукції і продати її за будь-яку ціну;          D) при даній кривій ринкового попиту може вибрати комбінацію ціни і обсягу випуску, яка дає максимум прибутку.</p>
46.	<p><b>Два набори благ, що мають однакову корисність:</b>          А) знаходяться на одній кривій байдужості;          В) знаходяться на одній кривій Енгеля;          С) знаходяться на одній лінії бюджетного обмеження;          D) знаходяться на одній кривій попиту.</p>
57.	<p><b>Корисність кожної нової порції продукту:</b>          А) більша попередньої;          В) дорівнює попередній;          С) менша попередньої;          D) правильна відповідь відсутня.</p>
58.	<p><b>Збільшення доходу споживача графічно виражається:</b>          А) зміною нахилу лінії бюджетних обмежень;          В) паралельним переміщенням лінії бюджетних обмежень вправо;          С) паралельним переміщенням лінії бюджетних обмежень вліво;          D) зменшенням нахилу лінії бюджетних обмежень.</p>
49.	<p><b>Два набори благ, що мають однакову корисність:</b>          А) знаходяться на одній кривій байдужості;          В) знаходяться на одній кривій Енгеля;          С) знаходяться на одній лінії бюджетного обмеження;          D) знаходяться на одній кривій попиту.</p>

50.	<p><b>Товар можна віднести до недоброякісних, якщо:</b></p> <p>А) еластичність його попиту по доходу дорівнює - 0,5;          В) цінова еластичність його попиту дорівнює 1,3;          С) перехресна еластичність його попиту дорівнює - 0,7;          D) еластичність його попиту по доходу дорівнює 1,3.</p>
51.	<p><b>Управління персоналом базується на теоріях, до яких належать:</b></p> <p>А) психологічні;          В) математичні;          С) економічні          D) соціальні.</p>
52.	<p><b>Корпоративна культура – це:</b></p> <p>А) це вираження ціннісної орієнтації в формі соціально обумовленої схильності особистості (групи) до певних явищ, людей, дій;          В) добре сформована система керівних переконань, принципів і технологій у життєдіяльності підприємства;          С) специфічна функція управлінської діяльності, головним об'єктом якої є людина, яка входить до певних соціальних груп;          D) специфічна функція управлінської діяльності, головним об'єктом якої є людина, яка входить до певних підрозділів підприємства та соціальних груп</p>
53.	<p><b>Підсистема планування та маркетингу:</b></p> <p>А) здійснює організацію підбору персоналу, співбесід, оцінки, відбору, обліку, зарахування, переміщення, заохочення та звільнення персоналу, професійну орієнтацію;          В) здійснює управління підприємством в цілому, управління окремими функціональними та виробничими підрозділами;          С) виконує розробку кадрової політики, стратегії управління персоналом, аналіз кадрового потенціалу, аналіз ринку праці, організацію кадрового планування та прогнозування потреби в персоналі;          D) здійснює управління підприємством в цілому, управління окремими функціональними та виробничими підрозділами та системами розподілу.</p>
54.	<p><b>Вся управлінська діяльність ґрунтується на механізмі індивідуальної відповідальності, оцінці індивідуальних результатів, розробки кількісних виражень цілей, які мають короткотерміновий характер. Управлінські рішення, як правило, приймають конкретні особи і несуть відповідальність за їх реалізацію. Це особливості діяльності:</b></p> <p>А) японських компаній;          В) американських компаній;          С) російських компаній          D) європейських компаній.</p>
55.	<p><b>Яка концепція добре підходить до сімейного бізнесу, коли на першому місці стоїть персонал, а не інтереси компанії?</b></p> <p>А) управління персоналом;          В управління трудовими ресурсами;          С) управління людськими ресурсами;          D) управління людиною.</p>

56.	<p><b>Об'єктом менеджменту персоналу є:</b></p> <p>A) організаційні процеси;  B) трудова поведінка людей;  C) керівна посада  D) кадрова політика.</p>
57.	<p><b>Яка структура персоналу характеризує робітника або персонал як сукупність соціальних груп, які класифікують по полу, віку, освіті, професії?</b></p> <p>A) ролева;  B) штатна;  C) соціальна  D) гендерна.</p>
58.	<p><b>Індивід це –</b></p> <p>A) окрема людина, особа в групі або суспільстві, окремий представник людської спільноти;  B) людина, соціальний індивід, що поєднує в собі риси загальнолюдського, суспільнозначущого та індивідуально неповторного  C) сукупність своєрідних психологічних особливостей і властивостей людини, що характеризує людську неповторність і виявляється у рисах характеру, специфіці інтересів, якостей, здібностей, які відрізняють одну людину від іншої  D) окрема людина, соціальний індивід, що відображає в собі риси індивідуально неповторно.</p>
59.	<p><b>Компетенція, що виражається у здатності до аналітичного мислення і здійснення комплексного підходу до виконання своїх обов'язків – це компетенція:</b></p> <p>A) ситуативна;  B) інтелектуальна;  C) функціональна  D) комплексна.</p>
60.	<p><b>Кваліфікація - це:</b></p> <p>A) рівень підготовки людини до виконання того чи іншого виду трудової діяльності;  B) сукупність відношення відділених функцій пов'язаних з виконанням невеликого кола зобов'язань;  C) такий вид діяльності, який обумовлений суспільним розподілом праці і є соціально виправданим джерелом матеріального забезпечення людини;  D) сукупність відношення відділених функцій пов'язаних з виконанням великого кола професійних зобов'язань.</p>
61.	<p><b>Що не входить в лідерські якості керівника:</b></p> <p>A) імпульс руху;  B) співчуття;  C) довіра  D) турбота.</p>
62.	<p><b>Роль менеджера по персоналу полягає в:</b></p> <p>A) в організації набору й відбору персоналу, прийому на роботу, ознайомленні з робочим місцем і умовами праці; перекладом на нову роботу, рухом по виробничій або службовій формі;  B) організації і плануванні подальшої роботи робітників;</p>

	<p>С) зборі коштів на дні народження співробітників, організація корпоративів, слідкування за робочим днем персоналу;</p> <p>Д) керівництвом подальшої роботи робітників.</p>
63.	<p><b>Лідер – це...:</b></p> <p>А) керівник на підприємстві, який встановлює закони на підприємстві;</p> <p>В) людина, у якої найбільший досвід і через це її слухаються найбільше;</p> <p>С) людина, за яким інші члени групи визнають право приймати відповідальні рішення щодо їх інтересів</p> <p>Д) керівник підприємства, цілі якого поділяють підлеглі.</p>
64.	<p><b>До ознак колективу належать:</b></p> <p>А) наявність загальної цілі у членів колективу, психологічне визнання членами групи один одного та ототожнення себе з нею;</p> <p>В) особиста практична взаємодія людей у процесі досягнення мети окремого члена колектива, сталість взаємодії протягом усього часу існування групи;</p> <p>С) акцент на виокремленні особистості кожної людини, особиста практична взаємодія людей у процесі досягнення їхньої спільної мети;</p> <p>Д) акцент на колективі, практична взаємодія людей у процесі досягнення їхньої спільної мети.</p>
65.	<p><b>Організаційна та територіальна єдність колективу характеризується:</b></p> <p>А) передбачає психологічне визнання членами групи один одного та ототожнення себе з нею;</p> <p>В) для забезпечення ефективності діяльності колектив повинен мати чітко встановлені цілі і задачі. При цьому діяльність членів колективу повинна свідомо координуватися на досягнення встановлених цілей;</p> <p>С) силою бажання всіх членів зберегти колектив; складається з персональних потреб кожного в тому, щоб кожний член зміг відчувати причетність до колективу;</p> <p>Д) для забезпечення ефективності діяльності колектив повинен мати чітко встановлені орієнтири. При цьому діяльність членів колективу повинна свідомо координуватися на постійне самовдосконалення.</p>
66.	<p><b>План соціального розвитку – це:</b></p> <p>А) сукупність науково обґрунтованих заходів, завдань, показників щодо всього комплексу соціальних проблем, реалізація яких сприяє найбільш ефективному функціонуванню колективу;</p> <p>В) системою методів планомірного управління розвитком трудового колективу підприємства, цілеспрямованого регулювання соціальних процесів та прогресивного розвитку соціально-трудових відносин на рівні підприємства;</p> <p>С) процес удосконалення форм, способів і умов життєдіяльності працівників на основі змін у їх розвитку, соціальній сфері, оплаті праці.</p> <p>Д) процес удосконалення соціальних стандартів працівників на основі змін у оплаті праці.</p>
67.	<p><b>Виділяють такі види документів:</b></p> <p>А) тексові, фонетичні, структуровані;</p> <p>В) іконографічні, неструктуровані, офіційні;</p> <p>С) текстові, статистичні, особистісні;</p> <p>Д) тексові, фонетичні, особистісні.</p>

68.	<p><b>Соціально-психологічні фактори умов праці:</b></p> <p>А) обумовлені конкретним змістом трудової діяльності, характером праці (фізичне і нервово-психічне навантаження, монотонність, темп і ритм праці);</p> <p>В) характеризують взаємовідносини в трудовому колективі і створюють морально-психологічний клімат;</p> <p>С) сприяють формуванню позитивних емоцій у працівника (архітектурне, конструкторське, художнє оформлення інтер'єру, обладнання, оснащення, виробничого одягу тощо);</p> <p>Д) сприяють формуванню позитивних емоцій у працівника, як сприяють покращенню конкурентоспроможності підприємства.</p>
69.	<p><b>До етапів створення трудового колективу належать:</b></p> <p>А) складання графіку робіт, забезпечення зворотного зв'язку;</p> <p>В) організаційна робота з розподілу повноважень, створення бізнес-плану;</p> <p>С) мотивація персоналу, аналіз ходу і результатів роботи;</p> <p>Д) наймання працівників.</p>
70.	<p><b>Розчленований колектив має наступні риси:</b></p> <p>А) за своєю сутністю формальний колектив, в якому кожен перебуває сам по собі, особисті дружні контакти між його членами відсутні, вони пов'язані суто офіційними відносинами, часто спостерігається розбрат;</p> <p>В) характеризується тісним взаємозв'язком його членів, солідарністю і дружбаю, взаємодовірою і взаємодопомогою, повагою, принциповою і взаємною вимогливістю, відсутністю сталих антипатій;</p> <p>С) складається з числа недружньо налаштованих одна до одної соціально-психологічних груп, що мають своїх лідерів; групові показники, рівень виробничої дисципліни, ціннісні орієнтації, активність таких груп досить різні;</p> <p>Д) складається з числа дружньо налаштованих одна до одної соціально-психологічних груп, які мають спільного лідера.</p>
71.	<p><b>Концепція кадрової політики включає:</b></p> <p>А) політику зайнятості, політику охорони навколишнього середовища;</p> <p>В) політику оплати праці, політику інвестування;</p> <p>С) політику зайнятості, політику навчання;</p> <p>Д) політику оплати праці, політику навчання.</p>
72.	<p><b>До факторів зовнішнього середовища макrorівня відносять:</b></p> <p>А) економічні фактори, податкову політику держави, науково-технічний прогрес;</p> <p>В) територіальні фактори, екологічні фактори, техніко-економічні фактори;</p> <p>С) образ підприємства, фінансово-економічні можливості підприємства, маркетингова діяльність;</p> <p>Д) політичну, економічну, соціальну ситуацію в країні.</p>
73.	<p><b>Кадрова політика, яка характеризується тим, що організація прозора для потенційних співробітників на будь-якому рівні, можна прийти і почати працювати як і з самої низової посади, так і з посади на рівні вищого керівника, це політика:</b></p> <p>А) відкрита;</p> <p>В) централізована;</p> <p>С) закрита;</p> <p>Д) децентралізована.</p>



74.	<p>Колективний договір – це:</p> <p>А) документ, що регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню <u>продуктивності праці</u>, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих;</p> <p>В) основний <u>нормативно-правовий акт цивільного законодавства</u> України;</p> <p>С) правовий акт, що регулює соціально-трудова відносини між найманими працівниками і роботодавцями;</p> <p>Д) документ, що регулює трудові відносини між найманими працівниками і роботодавцями.</p>
75.	<p><b>Охлократія – це:</b></p> <p>А) влада народу на основі самоврядування, що дозволяє використовувати внутрішній потенціал людини, перейти від методів примусу до методів переконань;</p> <p>В) буквально влада натовпу, яка характеризується відсутністю чіткого підпорядкування громадян нормам моралі та права, і суспільна поведінка яких визначається на стихійних зборах, мітингах, демонстраціях;</p> <p>С) необмежена влада однієї особи.</p> <p>Д) обмежена законодавчим полем влада лідера.</p>
76.	<p><b>Організація, в якій всі повноваження й відповідальність з певної функції зосереджені в одному підрозділі та є прерогативою керівника даного підрозділу, це організація:</b></p> <p>А) змішаного типу;</p> <p>В) централізована;</p> <p>С) децентралізована;</p> <p>Д) основного типу.</p>
78.	<p><b>Кадрова служба може співпрацювати з наступними підрозділами:</b></p> <p>А) планово-економічним, бухгалтерським;</p> <p>В) інвестиційним, соціального захисту;</p> <p>С) екологічним, юридичним;</p> <p>Д) юридичним та плановим.</p>
79.	<p><b>Функціональні менеджери:</b></p> <p>А) очолюють відносно відокремлені підрозділи, займають посади керівників філій, представництв, виробничих підрозділів;</p> <p>В) керівники спеціалізованих функціональних управлінь, департаментів, служб, відділів та інших підрозділів всіх рівнів управління організації;</p> <p>С) здійснюють управління організацією, виконують функції планування, організації, мотивації, і контролю у повному обсязі, координують і регулюють діяльність персоналу в цілях виконання всіх виробничо-технологічних, економічних і організаційних процесів;</p> <p>Д) керівники спеціалізованих функціональних управлінь, департаментів, служб, відділів та інших підрозділів всіх рівнів управління організації.</p>

80.	<p><b>Що не входить до напрямів діяльності менеджера з персоналу:</b></p> <p>А) організовує роботу із забезпечення персоналом відповідно до загальних цілей розвитку підприємства;</p> <p>В) очолює роботу з організації навчання персоналу, підготовки та підвищення кваліфікації;</p> <p>С) розраховує заробітну плату персоналу в залежності від табельного обліку, графіку відпусток, дотримання працівниками правил внутрішнього трудового розпорядку;</p> <p>Д) очолює роботу з наймання персоналу, підготовки та підвищення кваліфікації.</p>
81.	<p><b>Для того, щоб служба управління персоналом могла успішно виконувати свої функції, необхідно дотримуватися таких вимог, що пред'являються до якості інформації:</b></p> <p>А) комплексність, оперативність, систематичність, достовірність;</p> <p>В) оперативність, систематичність, достовірність, раціональність;</p> <p>С) раціональність, комплексність, оперативність, систематичність;</p> <p>Д) оперативність, комплексність, достовірність, відкритість.</p>
82.	<p><b>Перспективне планування – це:</b></p> <p>А) планування на період не менше 10-15 років;</p> <p>В) планування на п'ятирічний період;</p> <p>С) планування на період до одного року;</p> <p>Д) планування на період більше одного року.</p>
83.	<p><b>Мета кадрового планування – це:</b></p> <p>А) надання працівникам робочих місць в потрібний час, в потрібній кількості й відповідно до здібностей і кваліфікації персоналу та вимог організації;</p> <p>В) впровадження в життя рішень, що сприяють успішному здійсненню стратегії організації;</p> <p>С) сприяння організації у виявленні головних кадрових проблем і потреб при стратегічному плануванні;</p> <p>Д) зменшення податкового навантаження на підприємство.</p>
84.	<p><b>Посада – це:</b></p> <p>А) службове місце (становище) в якомусь державному чи громадському закладі, на підприємстві, яке пов'язане з виконанням організаційно-розпорядницьких або адміністративно-господарських та фінансових обов'язків;</p> <p>В) вид заняття, комплекс знань, вмінь і навичок, необхідних для визначеного роду діяльності в межах однієї професії;</p> <p>С) конкретна діяльність, ремесло, комплекс функцій, рід роботи, який виконується індивідом і є складовою частиною будь-якої трудової діяльності.</p> <p>Д) певний набір компетентностей, які є необхідними для виконання посадових функцій.</p>
85.	<p><b>Професіограма – це:</b></p> <p>А) набір кваліфікаційних характеристик: освіта, спеціальні навички (знання мов, володіння комп'ютером, керування вантажним автомобілем), які повинен мати працівник, що займає дану посаду;</p> <p>В) особистісні характеристики людини, її здібності до виконання тих чи інших функцій, типів поведінки та соціальних ролей;</p>

	<p>С) детальний опис якої-небудь професії через систему потреб, які пропонуються нею людині, що включає якості особистості, особливості розумових процесів, знання, уміння і навички, якими людина повинна володіти для того, щоб успішно справитися з даною професією;</p> <p>Д) набір кваліфікаційних і особистісних характеристик необхідних для виконання певних функцій.</p>
86.	<p><b>До джерел зовнішнього набору належать:</b></p> <p>А) регулярне інформування всього колективу про вакансії, які виникають;</p> <p>В) пряме звернення до своїх працівників щодо рекомендацій на роботу друзів, знайомих;</p> <p>С) публікація оголошень у пресі, через радіо, телебачення;</p> <p>Д) переведення працівників з інших структурних підрозділів.</p>
87.	<p><b>Випробування при прийнятті на роботу не встановлюється:</b></p> <p>А) молодим спеціалістам після закінчення вищих навчальних закладів;</p> <p>В) жінкам після виходу з дикретної відпустки;</p> <p>С) особам літнього віку;</p> <p>Д) інвалідам.</p>
88.	<p><b>Зовнішня оцінка персоналу необхідна для людини, оскільки:</b></p> <p>А) кожна людина через оцінку з боку суспільства та з допомогою самооцінки усвідомлює себе, свій стан і поведінку;</p> <p>В) кожна людина має настійну потребу в позитивній оцінці своєї діяльності з боку колективу, керівників, безпосередніх споживачів продуктів праці;</p> <p>С) вона спонукає людину до діяльності в певному напрямку;</p> <p>Д) є підставою для підвищення посадового окладу.</p>
89.	<p><b>Метод оцінки персоналу «360 градусів» - це:</b></p> <p>А) збір даних про дії працівника в реальних робочих ситуаціях і проявлені ним ділові якості;</p> <p>В) збір даних про знання і досвід працівника в процесі особистої бесіди;</p> <p>С) це комплексна оцінка, яка підсумовує уявлення про якості працівника, його трудову поведінку й результати діяльності;</p> <p>Д) збір даних про знання працівника, які він отримав в процесі підвищення кваліфікації.</p> <p><b>Який з методів має наступні недоліки: відсутність прямого зв'язку з кінцевими результатами виробництва; суб'єктивізм оцінок визначається складом комісії (правління):</b></p> <p>А) комплексної оцінки управлінської праці;</p> <p>В) бальної методики оцінки ефективності роботи персоналу;</p> <p>С) оцінки за коефіцієнтом трудової участі;</p> <p>Д) інтегральної оцінки.</p>
91.	<p><b>Атестація персоналу виконує функції:</b></p> <p>А) інформаційну, стимулюючу;</p> <p>В) контрольну, учбову;</p> <p>С) контрольну, стимулюючу;</p> <p>Д) учбову, стимулюючу.</p>
92.	<p><b>Документ, що заводиться на працівника при проведенні атестації, називається:</b></p> <p>А) атестаційний лист;</p>

	<p>В) атестаційна характеристика;          С) атестаційне резюме;          D) атестаційне рішення.</p>
93.	<p><b>Планування трудової кар'єри:</b></p> <p>А) полягає в тому, щоб з моменту прийняття працівника на роботу і до моменту його звільнення організувати планомірне горизонтальне і вертикальне просування співробітника в системі службових посад;          В) спрямоване на забезпечення зв'язку між професійними цілями персоналу і потребами службового просування відповідно до стратегії управління підприємством;          С) має на меті забезпечення взаємодії професійної та внутріорганізаційної кар'єри, що передбачає вирішення конкретних завдань;          D) має на меті забезпечення взаємодії професійної та внутріорганізаційної кар'єри, що передбачає вирішення конкретних завдань особистісного зростання.</p>
94.	<p><b>Доцентровий напрямок внутріорганізаційної кар'єри - це:</b></p> <p>А) набуття авторитету і поваги серед колег і керівників;          В) рух до вищого рівня професійної ієрархії в організації;          С) розширення або ускладнення завдань на тій самій сходинці службової ієрархії;          D) саморозвиток протягом всієї кар'єри.</p>
95.	<p><b>Рух персоналу підприємства може здійснюватися у таких напрямках:</b></p> <p>А) прийом до підприємства, стажування;          В) підвищення за посадою або кваліфікацією;          С) звільнення з підприємства, вихід на пенсію;          D) стажування, підвищення за посадою.</p>
96.	<p><b>Сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва – це:</b></p> <p>А) стан здоров'я людини;          В) конкурентні переваги людини;          С) людський капітал;          D) особистісні характеристики.</p>
97.	<p><b>Критерієм класифікації звільнень є:</b></p> <p>А) термін виходу з організації;          В) масовість виходу з організації;          С) ступінь добровільності виходу з організації;          D) термін перебування на посаді.</p>
98.	<p><b>До соціальних умов праці відносяться:</b></p> <p>А) несприятлива структура колективу, невідповідні для особистості традиції та стиль керівництва;          В) невідповідність характеристик особистості вимогам професійної діяльності;          С) ненормальні умови праці, неправильні режими праці і відпочинку, та несприятливий графік роботи;          D) неможливість самореалізації.</p>

99.	<p><b>Переваги аутсорсингу:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>A) загроза невиконання конфіденційності;</li><li>B) залучення чужого досвіду;</li><li>C) загроза банкрутства аутсорсингової компанії;</li><li>D) гнучкий графік роботи.</li></ul>
100.	<p><b>До показників продуктивності управлінської праці відносяться:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>A) виробництво валової продукції на одного управлінського працівника або на 1 людино-день, затрачений в управлінні, вихід валової продукції на 1 грн. витрат на управління, сума прибутку на 1 людино-день, затрачений в управлінні, тощо;</li><li>B) питома вага персоналу управління в загальній чисельності працюючих і загальному фонді оплаті праці, питома вага витрат на управління в собівартості продукції тощо;</li><li>C) валова продукція в динаміці, вихід валової продукції на одного середньорічного працівника, фондвіддача, прибуток на одного працівника, рентабельність виробництва тощо.</li><li>D) валова продукція в динаміці, вихід валової продукції на одного управлінського працівника, фондвіддача, прибуток на одного працівника, рентабельність виробництва тощо</li></ul>

### Критерії оцінювання і принципи виставлення кінцевої оцінки

Кожна правильна відповідь на теоретичне (тестове) питання оцінюється в 1 бал, неправильна відповідь – у 0 балів. Максимальна можлива кількість балів за теоретичні питання (тести) – 100 балів ( $1 \cdot 100 = 100$ ).

Підсумковою оцінкою за 100-бальною шкалою є сума балів, отриманих за теоретичні питання. Залежно від загальної суми отриманих балів вступнику, згідно критеріїв **ECTS**, виставляється оцінка:

Сума набраних балів	Оцінка	Підсумок
95-100	Відмінно	зараховано
85-94	Дуже добре	
75-84	Добре	
65-74	Задовільно	
60-64	Достатньо	
менше 60	Незадовільно	не зараховано

Отримані оцінки «Відмінно», «Дуже добре», «Добре», «Задовільно», «Достатньо» – переводяться у підсумок «зараховано», «незадовільно» – переводиться у підсумок «не зараховано».

Оцінка «незадовільно» вважається такою, що не дає можливості приймати участь у конкурсі.

#### Розробники програми:

Дергачова В.В., д.е.н., проф., зав. кафедри менеджменту

Довгань Л.Є., к.е.н., проф., проф. кафедри менеджменту

Коцко Т.А., к.е.н., доц., доц. кафедри менеджменту