

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ
з дисципліни

**“УПРАВЛІННЯ
ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ”**

(для спеціалістів)

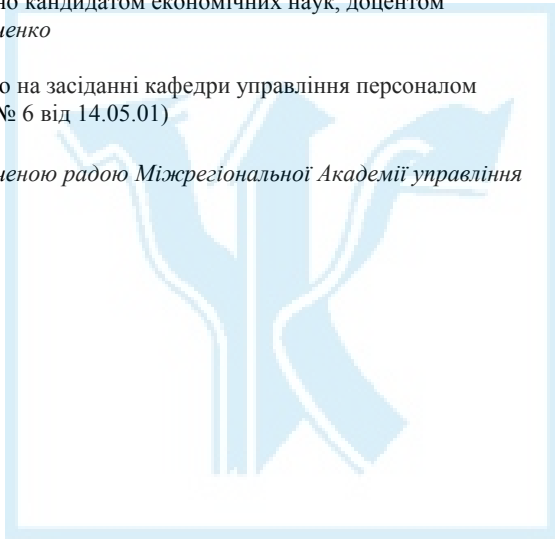
МАУП

Київ 2001

Підготовлено кандидатом економічних наук, доцентом
Л. С. Дорошенко

Затверджено на засіданні кафедри управління персоналом
(Протокол № 6 від 14.05.01)

Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом



МАУП

Дорошенко Л. С. Тестові завдання з дисципліни “Управління трудовими ресурсами” (для спеціалістів). — К.: МАУП, 2001. — 16 с.

Методична розробка містить пояснювальну записку та тестові завдання з дисципліни “Управління трудовими ресурсами”.

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2001

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Тестові завдання для спеціалістів з дисципліни “Управління трудовими ресурсами” розроблені відповідно до навчальної програми.

Мета проведення тестування — перевірити і закріпити знання студентів, здобуті у процесі самостійного опрацювання навчального матеріалу.

Тестові завдання складаються з 10 варіантів, кожний з яких містить 5 запитань. На кожне запитання запропоновано 5 варіантів відповідей, з яких правильними можуть бути одна або кілька.

Студенту пропонується виконати два варіанти тестових завдань, номери яких він визначає за першою літерою свого прізвища (див. таблицю).

Перша літера прізвища студента	Номери варіантів тестових завдань
А, Б, В, Г, Д	1, 3
Е, Є, Ж, З	2, 4
І, Ії, Й, К, Л, М	5, 7
Н, О, П, Р, С	6, 8
Т, У, Ф, Х, Ц	7, 9
Ч, Ш, Щ, Ю, Я	3, 10

Робота студента полягає у виборі правильної (на його думку) відповіді із запропонованих у тестових завданнях. Вибрану відповідь слід позначити кружечком.

Студент одержує оцінку “відмінно” у разі правильної відповіді на 10 запитань, “добре” — на 8 запитань, “задовільно” — на 6 запитань.

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ з дисципліни

“УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ”

Варіант 1

1. Трудові ресурси як планово-облікова категорія — це:

- а) працездатне населення у працездатному віці, зайняте і незайняте в суспільному виробництві;
- б) населення у працездатному віці, зайняте в суспільному виробництві;
- в) населення у непрацездатному віці, зайняте у виробництві;
- г) працівники, які значаться у штатному розписі організації;

д) наймані працівники.

2. Зазначте, що з переліченого не належить до державного регулювання оплати праці:

- а) законодавче встановлення та зміна мінімального розміру оплати праці;
- б) податкове регулювання коштів, що спрямовуються на оплату праці організаціями;
- в) встановлення посадових окладів;
- г) встановлення районних коефіцієнтів;
- д) встановлення державних гарантій щодо оплати праці.

3. Структурна перебудова економіки на ринкових принципах зумовить такі зміни на ринку праці:

- а) зменшення потреби у працівниках в усіх галузях економіки;
- б) збільшення кількості робочих місць технічного профілю;
- в) пріоритетне створення робочих місць у сфері послуг;
- г) зменшення пропозиції робочої сили;
- д) підвищення ціни робочої сили.

4. Зазначте, які методи використовують розвинені країни для регулювання трудової імміграції:

- а) оплата іммігрантами мита за працевлаштування;
- б) першочергове прийняття іммігрантів, які вносять інвестиції в економіку країни-реципієнта;
- в) законодавче встановлення максимальної частки іноземної робочої сили в економіці, окремих галузях, на підприємствах;
- г) усі відповіді правильні;
- д) усі відповіді неправильні.

5. Основними заходами активної політики зайнятості є:

- а) сприяння у працевлаштуванні;
- б) оформлення передчасного виходу на пенсію;
- в) виплата допомоги у зв'язку з безробіттям;
- г) професійне навчання та консультування;
- д) квотування робочих місць.

Варіант 2

1. Трипартизм — це:

- а) тристороннє співробітництво представників уряду, організацій підприємств і найманих працівників;

- б) основний принцип діяльності Міжнародної організації праці (МОП);
- в) визначення цілей діяльності підприємницьких структур і профспілок;
- г) комплекс взаємозв'язків найманих працівників і роботодавців;
- д) напрямок нормотворчої діяльності МОП.

2. Адміністративні методи державного регулювання зайнятості населення включають:

- а) зниження (підвищення) пенсійного віку;
- б) надання кредитів, субсидій, пільг і дотацій роботодавцям;
- в) прийняття законодавчих актів, що регулюють процеси навчання;
- г) забезпечення узгодженості інтересів роботодавців і найманих працівників;
- д) залучення працівників до управління на різних рівнях.

3. Зазначте, які наслідки для динаміки трудових ресурсів має збільшення частки підлітків та осіб похилого віку у віковій структурі населення:

- а) позитивні;
- б) негативні;
- в) негативні у разі збільшення частки підлітків;
- г) негативні у разі збільшення частки осіб похилого віку;
- д) позитивні у разі збільшення частки підлітків і зменшення частки осіб похилого віку.

4. Зазначте, які з наведених показників не застосовуються для характеристики використання трудового потенціалу:

- а) рівень зайнятості населення;
- б) частка працездатного населення у загальній кількості трудових ресурсів;
- в) зайнятість в економіці та окремих її галузях;
- г) незайняте населення;
- д) кількість безробітних і рівень безробіття.

5. Поліпшення природної бази формування трудових ресурсів передбачає:

- а) забезпечення сприятливих умов для всебічного розвитку сім'ї та її членів;
- б) формування ринку освітніх послуг;

- в) удосконалення нормативно-правової бази для професійного навчання;
- г) підвищення територіальної мобільності населення;
- д) поліпшення стану здоров'я населення, зниження рівня смертності, удосконалення систем соціального захисту.

Варіант 3

1. Зазначте, яка з наведених формул обчислення чисельності трудових ресурсів правильна:

- а) $ЧТ = ПРН - НІ - ППП + СВ + ПДП$;
- б) $ЧТ = ПРН - НІ + ППП - СВ + ПДП$;
- в) $ЧТ = ПРН - НІ - ППП - СВ - ПДП$;
- г) $ЧТ = ПРН + НІ - ППП + СВ + ПДП$;
- д) $ЧТ = ПРН + НІ + ППП + СВ + ПДП$,

де ЧТ — чисельність трудових ресурсів; ПРН — населення у працездатному віці; НІ — непрацюючі інваліди I і II групи у працездатному віці; ППП — особи працездатного віку, які перебувають на пенсії на пільгових умовах; СВ — працюючі особи старшого віку; ПДП — працюючі підлітки.

2. Зміна форми організації у процесі формування її нової професійної структури — це:

- а) організаційна культура;
- б) організаційна структура;
- в) організаційний розвиток;
- г) організаційне рішення;
- д) організаційне управління.

3. Соціально-психологічними методами державного регулювання зайнятості є:

- а) регулювання рівня та конкретних ставок прибуткового податку;
- б) лібералізація або обмеження еміграції робочої сили;
- в) працевлаштування окремих груп населення (неконкуренто-спроможних на ринку праці);
- г) встановлення тривалості оплачуваної відпустки;
- д) залучення працівників до процесів управління на будь-яких рівнях.

4. До внутрішніх чинників, які визначають напрямки маркетингу персоналу організації, належить:

- а) ситуація на ринку праці;
- б) особливості соціальних потреб;
- в) розвиток законодавства;
- г) фінансові ресурси;
- д) джерела покриття кадрових потреб.

5. Основні цілі та напрямки діяльності міжнародної організації праці — це:

- а) реструктуризація, оздоровлення та приватизація промисловості, у тому числі у країнах з перехідною економікою;
- б) сприяння охороні інтелектуальної власності;
- в) забезпечення повної зайнятості та зростання рівня життя;
- г) заохочення співробітництва підприємців і найманих працівників;
- д) сприяння промислового розвитку та співробітництву на глобальному, регіональному, національному та галузевому рівнях.

Варіант 4

1. Трудовий потенціал галузі, території, підприємства, працівника — це:

- а) якісна категорія;
- б) кількісна категорія;
- в) статистичний показник;
- г) демографічний показник;
- д) усі відповіді правильні.

2. Економічними методами державного регулювання зайнятості є:

- а) кредитування, субсидування, пільги та дотації роботодавцям;
- б) зменшення (збільшення) пенсійного віку;
- в) встановлення тривалості робочого тижня;
- г) регулювання процесів освіти;
- д) досягнення оптимального узгодження інтересів роботодавців і найманих працівників.

3. Зовнішніми чинниками, які організація повинна враховувати в персонал-маркетинговій діяльності для правильного визначення якісної та кількісної потреби в персоналі, є:

- а) фінансові ресурси;
- б) кадровий потенціал;
- в) розвиток технологій;
- г) особливості соціальних потреб;
- д) джерела покриття кадрових потреб.

4. Сучасні зміни в галузевій структурі господарства зумовлюють такі зрушення у професійній структурі робочої сили:

- а) виникнення нових і зникнення старих професій;
- б) скорочення частки працівників сільськогосподарських професій;
- в) скорочення частки службовців;
- г) зростання частки індустріальних робітників;
- д) зростання частки працівників масових професій.

5. Формування системи безперервного навчання передбачає:

- а) впровадження ступеневої підготовки;
- б) реалізацію програм підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів;
- в) сприяння професійному самовизначенню молоді за умов ринку;
- г) посилення орієнтації професійно-технічної освіти на потреби регіональних ринків праці;
- д) створення умов для самоосвіти.

Варіант 5

1. Трудові ресурси як економічна категорія — це:

- а) населення, яке характеризується певним фізичним та інтелектуальним потенціалом відповідно до умов відтворення робочої сили;
- б) здатність людей до праці;
- в) працівники, які значаться у штатному розписі;
- г) наймані працівники, які працюють в усіх сферах економічної діяльності;
- д) особи, які працюють за наймом і не за наймом (самозайняті).

2. Управління використанням робочої сили як підсистема загальної системи управління трудовими ресурсами вирішує завдання:

- а) підвищення рівня технічної оснащеності праці;
- б) підготовки кадрів;
- в) формування демографічної бази відтворення трудових ресурсів;
- г) скорочення витрат живої праці на одиницю продукції чи послуг;
- д) відшкодування робочої сили.

3. З метою регулювання зайнятості та безробіття населення держава може використовувати такі методи:

- а) економічні;
- б) адміністративні;
- в) статистичні;
- г) демографічні;
- д) соціально-психологічні.

4. Зазначте, які зміни відбуваються на ринку праці у зв'язку зі структурною перебудовою економіки:

- а) значне зростання попиту на робочу силу;
- б) зменшення попиту на робочу силу;
- в) зростання розбіжностей між структурою попиту та пропозиції робочої сили;
- г) збільшення попиту на робочу силу вищої кваліфікації;
- д) зростання попиту на робочу силу в галузях сфери матеріального виробництва.

5. Зазначте, які чинники реально можуть визначати зацікавленість роботодавців у створенні безпечних умов праці:

- а) додаткові відпустки;
- б) висока вартість робочої сили;
- в) підвищені тарифні ставки;
- г) лікувально-профілактичне харчування;
- д) жорстке законодавство.

Варіант 6

1. Економічно активне населення — це:

- а) населення зайняте економічною діяльністю;
- б) населення обох статей віком 15-70 років;
- в) населення у працездатному віці;
- г) населення, зайняте економічною діяльністю, і безробітні;

- д) населення, яке забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів і надання послуг.

2. До методів прямого державного регулювання ринку праці належить:

- а) політика у сфері амортизації основних фондів;
- б) стимулювання створення нових робочих місць;
- в) державні замовлення;
- г) бюджетне субсидування окремих галузей;
- д) податкова та кредитно-грошова політика.

3. На загальну чисельність трудових ресурсів впливають:

- а) частка працездатного населення в його загальній чисельності;
- б) рівень безробіття;
- в) рівень економічної активності населення;
- г) продуктивність суспільної праці;
- д) чисельність населення у працездатному віці, яке навчається з відривом від виробництва.

4. До підсистеми управління розподілом трудових ресурсів належить управління:

- а) підготовкою робочої сили;
- б) створенням робочих місць;
- в) відшкодуванням робочої сили;
- г) технічним прогресом;
- д) економікою праці.

5. Коефіцієнт природного приросту населення означає:

- а) відношення природного приросту населення до його середньої чисельності в районі;
- б) різницю між кількістю народжених за два суміжні періоди;
- в) різницю між коефіцієнтом народжуваності та коефіцієнтом смертності;
- г) різницю між коефіцієнтом смертності і коефіцієнтом народжуваності;
- д) різницю між кількістю народжених і кількістю померлих.

Варіант 7

1. Баланс ринку праці — це:

- а) показники ринку робочої сили;
- б) система показників, що характеризують співвідношення пропозиції та попиту на робочу силу;
- в) система показників, що відображають формування пропозиції робочої сили;
- г) відповідність обсягів пропозиції робочої сили обсягам потреби в ній;
- д) таблиця, в якій відображено розподіл робочої сили за сферами виробничої діяльності.

2. Метою створення територій пріоритетного розвитку, що найбільше пов'язана з вирішенням проблем зайнятості, є:

- а) впровадження нових технологій;
- б) розвиток зовнішньоекономічних зв'язків;
- в) збільшення обсягів постачання на внутрішній ринок високоякісних товарів і послуг;
- г) створення нових і реконструкція діючих робочих місць;
- д) ефективне використання природних ресурсів.

3. Розвиток і реалізація трудового потенціалу залежить:

- а) від характеру економічних відносин;
- б) існуючої державної політики у країні;
- в) рівня добробуту населення;
- г) статево-вікової структури населення;
- д) частки працездатного населення в загальній чисельності трудових ресурсів.

4. Елементом підсистеми управління використанням робочої сили є управління:

- а) відшкодуванням робочої сили;
- б) створенням робочих місць;
- в) організацією праці;
- г) підготовкою кадрів;
- д) розподілом робочої сили.

5. Загальний коефіцієнт народжуваності — це:

- а) кількість народжених за певний період часу;

- б) відношення кількості народжених за певний період часу до загальної кількості населення в районі;
- в) кількість народжених за певний період часу в розрахунку на 1000 жителів району;
- г) різниця між кількістю народжених за два суміжні періоди;
- д) різниця між кількістю народжених і померлих за певний проміжок часу.

Варіант 8

1. За своєю сутністю поняття “трудові ресурси” і “трудовий потенціал”:

- а) тотожні;
- б) поняття “трудовий потенціал” ширше і глибше порівняно з поняттям “трудові ресурси”;
- в) поняття “трудовий потенціал” ширше за поняття “трудові ресурси” за рахунок кількісних характеристик;
- г) поняття “трудовий потенціал” включає сукупність якостей, що визначають працездатність;
- д) поняття “трудові ресурси” ширше за поняття “трудовий потенціал”.

2. До функціональних напрямків діяльності Міністерства праці та соціальної політики не належать:

- а) регулювання заробітної плати працівників бюджетних організацій;
- б) політика на ринку праці та народонаселення;
- в) розробка нормативів чисельності та розмірів ставок і посадових окладів для підприємств небюджетної сфери;
- г) прогнозування ринку професій;
- д) розробка міжрегіональних і міжгалузевих програм підготовки і перепідготовки кадрів.

3. На збалансованість попиту та пропозиції робочої сили позитивно впливають такі соціально-трудові орієнтації вивільнених працівників:

- а) неохильність до всіх видів трудових переміщень;
- б) орієнтація на неповний робочий день, тиждень та роботу у сфері обслуговування;
- в) небажання працювати по догляду за інвалідами, хворими, людьми похилого віку;

- г) надання переваги розумовій праці перед фізичною;
- д) орієнтація винятково на роботу у матеріальній сфері.

4. До підсистеми управління формуванням робочої сили належить управління:

- а) перерозподілом робочої сили;
- б) підготовкою робочої сили;
- в) економікою праці;
- г) технічним прогресом;
- д) створенням робочих місць.

5. Зазначте, що з переліченого не є завданнями прогнозування ринку праці:

- а) оцінювання співвідношення попиту та пропозиції робочої сили;
- б) визначення можливої чисельності незайнятого населення;
- в) характеристика передбачуваного розподілу робочої сили, що є на ринку праці;
- г) визначення можливих обсягів перепідготовки працівників;
- д) усе перелічене є завданнями прогнозування ринку праці.

Варіант 9

1. Економічно активним населенням є:

- а) працездатне населення;
- б) працездатне населення, зайняте трудовою діяльністю, що приносить йому дохід;
- в) населення, зайняте доглядом за дітьми;
- г) безробітне населення;
- д) особи, які служать у збройних силах.

2. Державне управління трудовими ресурсами здійснюють:

- а) відповідний комітет Верховної Ради;
- б) підприємницькі структури;
- в) Міністерство праці та соціальної політики України;
- г) підрозділи з управління кадрами галузевих міністерств і відомств;
- д) акціонерні товариства.

3. На формування трудових ресурсів у прогнозованому періоді впливають такі фактори:

- а) темпи збільшення обсягу валового внутрішнього продукту;
- б) чисельність працездатного населення у працездатному віці;
- в) створення нових робочих місць;

- г) зростання рівня заробітної плати в окремих галузях економіки;
- д) створення нових робочих місць у сфері малого та середнього бізнесу.

4. Ступінь напруження на ринку праці характеризують такі показники:

- а) попит на робочу силу;
- б) пропозиція робочої сили;
- в) кількість вакантних робочих місць;
- г) кількість громадян, які зареєструвались у центрах зайнятості як безробітні;
- д) співвідношення попиту та пропозиції робочої сили.

5. До внутрішніх чинників планування людських ресурсів фірми належать:

- а) національний рівень зайнятості;
- б) пропозиція та попит на ринку праці;
- в) очікувані зміни у структурі фірми;
- г) кількість випускників навчальних закладів;
- д) зміни в економічній активності населення.

Варіант 10

1. Якісними характеристиками трудових ресурсів є:

- а) середній коефіцієнт приросту населення;
- б) кількість населення у працездатному віці;
- в) частка працездатного населення в загальній кількості трудових ресурсів;
- г) освітній рівень;
- д) професійно-кваліфікаційна структура.

2. Зазначте вид безробіття, що становлять працівники, які переходять на інше місце роботи:

- а) інституційний;
- б) фрикційний;
- в) прихований;
- г) технологічний;
- д) структурний.

3. В умовах ринку державне регулювання трудових відносин сто- сується:

- а) трудового законодавства;
- б) визначення потреби у працівниках на підприємствах;
- в) зайнятості населення;
- г) визначення рівня заробітної плати та мотивації праці;
- д) оцінювання рівня життя.

4. Зазначте соціально-трудові орієнтації безробітних, які мають позитивний вплив на збалансування попиту та пропозиції робочої сили:

- а) робота в умовах неповного робочого тижня;
- б) робота у приватному секторі;
- в) перехід у сферу обслуговування;
- г) небажання працювати по догляду за інвалідами, хворими та ін.;
- д) неохочість до фізичної праці.

5. До основних показників використання трудових ресурсів нале- жать:

- а) рівень зайнятості економічно активного населення;
- б) рівень професійної підготовки;
- в) заробітна плата;
- г) втрати робочого часу;
- д) продуктивність праці.

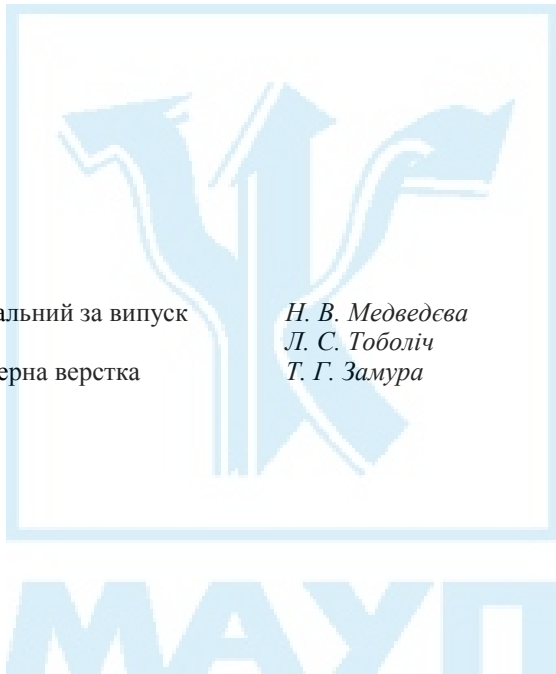
МАУП

ЗМІСТ

Пояснювальна записка	3
Тестові завдання з дисципліни	
“Управління трудовими ресурсами”	3

Відповідальний за випуск
Редактор
Комп’ютерна верстка

Н. В. Медведєва
Л. С. Тоболіч
Т. Г. Замура



Зам. № ВКЦ-846

Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП)
03039 Київ-39, вул. Фрометівська, 2, МАУП