

Ғәnn 1004 - Әмәyin sosiologiyasının әsasları

- 1) С какими науками связана социология труда?
философия, этика, эстетика
трудовое право, статистика, физиология труда
математика, ядерная физика, химия
промышленная социология, статистика, математика
экономика труда, химия, социология образа жизни
- 2) Что является областью изучения социологии труда?
трудовая деятельность
общественная деятельность
политическая деятельность
профессиональная деятельность
культурная деятельность
- 3) Что является предметом социологии труда?
поведение человека в обществе
содержание трудовой деятельности
структура и механизм социально-трудовых отношений
образ жизни человека
трудовой коллектив
- 4) Цель социологии труда – это:
изучение и обобщение передового опыта коллектива отраслей по управлению и планированию социальных процессов в сфере труда
содержание трудовой деятельности
исследование социальных процессов
изучение и анализ социальных факторов
изучение сущности социальных процессов в сфере труда
- 5) Главная задача курса «Основы социологии труда» - это:
изучение образа жизни человека
изучение поведения человека в обществе
изучение содержания трудовой деятельности
исследование социальных процессов
изучение сущности и механизмов социальных процессов в сфере труда в контексте образа жизни в целом
- 6) С какими науками о труде социологического профиля связана социология труда?
социология коллектива, демография, Нот
социология класса, социология коллектива, социология профессий
физиология труда, экономическая социология, Нот
социология личности, статистика, математика
заводская социология, гигиена труда, социология коллектива
- 7) С какими науками о труде несоциологического профиля связана социология труда?
этнография, трудовое право, экономика труда
статистика, химия, гигиена труда
философия, социология личности, физиология труда

археология, социология образования, этика
химия, социология образа жизни, НОТ

- 8) Внутрипроизводственные отношения – это:
побуждение к активности и деятельности личности, связанная с удовлетворением определенных потребностей
средство побуждение к действию
поведение, направленное на выбор мотивов для объяснения, обоснования реального трудового поведения
средство связи работника с производственным процессом
социально-трудовые отношения, которые складываются внутри коллектива
- 9) Формальные и неформальные отношения различаются в зависимости от:
изучения трудового поведения различных социальных групп работников
средства обоснования поведения
внутреннего состояния человека
регламентированности
направления личности и различные ценности материальной и духовной культуры
- 10) Главная задача курса «Основы социологии труда» - это:
изучение образа жизни человека;
изучение поведения человека в обществе;
изучение содержания трудовой деятельности;
изучение сущности и механизмов социальных процессов в сфере труда.
- 11) Что изучает социология коллектива?
престиж деятельности, предпочтения, ценностные ориентации, профессиональную пригодность;
систему подготовки специалистов для различия отраслей народного хозяйства;
комплекс вопросов, выражающих закономерности совместной трудовой деятельности людей, функции, цели и структуру трудовых организаций, как основных экономических, социальных и политических ячеек общества;
иерархическую структуру управления производством, систему власти и подчинения, личные и безличные факторы социальной организации труда;
социальные последствия НТП, механизации и автоматизации производства, социальной организации предприятий и проблем социального управления.
- 12) Формальные отношения это-:
коммуникативные;
официально оформленные документами;
перцептивные;
поведенческие;
официально не оформленные документами.
- 13) Неформальные отношения - это:
поведенческие;
коммуникативные;
официально не оформленные документами;
перцептивные;
официально оформленные документами.

- 14) Одной из центральных проблем курса «Основы социологии» является:
юридическая сторона трудовых отношений;
сходство и различия трудового уклада жизни;
социальная история производственной деятельности людей;
становление человеческого рода через процесс труда;
отношение к труду и его мотивация.
- 15) Какие из ниже следующих проблем не изучает социология труда?
трудовую адаптацию;
текучесть кадров;
разработка рекомендаций;
политическую деятельность.;
сплоченность трудового коллектива.
- 16) Что не является задачей курса «Основы социологии труда»?
изучение сущности социальных процессов в сфере труда;
обеспечение развития структурных подразделений;
изучение механизмов социальных процессов в сфере труда;
влияние социальных условий на отношения к труду;
политическая деятельность.
- 17) Что не относится к области изучения социологии труда?
трудовая деятельность как социальный процесс;
социальные факторы повышения эффективности труда;
влияние технико-технологических условий на отношение к труду;
влияние социальных условий на отношения к труду;
политическая деятельность.
- 18) С какими науками не связана социология труда?
трудовое право;
физиология труда;
эстетика;
психология труда;
нормирование труда.
- 19) Что не изучает социология профессий?
престиж деятельности;
социальные последствия НТП;
предпочтения;
ценностные ориентации;
профессиональную пригодность.
- 20) Что не изучает социология организаций?
иерархическую структуру управления производством;
систему власти;
систему подчинения;
престиж деятельности, предпочтения;
личные и безличные факторы социальной организации труда.
- 21) Что не изучает социология коллектива?
комплекс вопросов, выражающих закономерности совместной трудовой деятельности людей;

механизацию и автоматизацию производства;
функции трудовых организаций;
цели трудовых организаций;
структуру трудовых организаций.

- 22) Межорганизационные отношения – это:
средство направленности какого-либо субъекта на те или иные ценности
социально-трудовые отношения, которые складываются между различными коллективами
средство обоснования поведения
внутреннее состояние человека
политическая деятельность
- 23) Какая сторона общения важна для социологии труда:
поведенческая
коммуникативная
порцетивная
социальная
экономическая
- 24) С чем связана коммуникативная сторона общения?
с восприятием работниками друг друга
с обменом производственной информацией
с обменом действиями, организацией взаимодействия между работниками
с установлением взаимопонимания между работниками
с содержанием трудовой деятельности
- 25) На какие виды социально-трудовые отношения подразделяются по способу общения?
безличные и непосредственные
формальные и неформальные
межорганизационные и внутриорганизационные
общественно-организационные, социально-психологические
отношения по вертикали, отношения по горизонтали
- 26) Общей чертой наук о труде социологического профиля является:
изучение социальных аспектов общественного труда;
изучение основ теории управления;
изучение потенциальных возможностей реализации знаний и умений;
изучение способности человека к парапсихологии;
изучение состояния здоровья и безопасности людей.
- 27) Что относится к области изучения социологии коллектива?
комплекс вопросов выражающих закономерности совместной трудовой деятельности людей;
функции трудовых организаций, как основных ячеек общества;
цели трудовых коллективов, как основных экономических, социальных и политических ячеек общества;
социальные последствия НТП, механизации и автоматизации производства;
структуру трудовых организаций (коллективов) как основных ячеек общества.

- 28) Предметом социологии труда- как специальной социологической теории не являются:
структура социально- трудовых отношений;
механизм социально-трудовых отношений;
формирование и использование трудовых ресурсов;
социальные процессы в сфере труда;
закономерности развития социальных процессов в сфере труда.
- 29) Что не является главной целью социологии труда?
исследования социальных процессов в сфере труда;
разработка рекомендаций по урегулированию социальных процессов в сфере труда;
разработка рекомендаций по управлению социальными процессами в сфере труда;
обеспечение совершенствования производственных процессов;
разработка рекомендаций по прогнозированию и планированию социальных процессов в сфере труда.
- 30) На какие виды подразделяются социально-трудовые отношения по содержанию деятельности?
формальные и неформальные;
безличные и межличностные;
межорганизационные и внутриорганизационные;
производственно-функциональные, профессионально-квалификационные, социально- психологические, общественно-организационные;
в соответствии с трудовым и не в соответствии с трудовым вкладом.
- 31) Предметом курса «Основы социологии труда» является:
система взаимосвязанных общегосударственных мероприятий, направленных на повышения уровня жизни населения;
познание социальных законов и закономерностей, отражающих наиболее существенные связи между различными социальными процессами;
организация общественного труда, конкретные стороны отдельных производственных отношений в их взаимосвязи с развитием производительных сил;
изучение методов исследования и оценки уровня организации трудового процесса как части организации производства;
изучение отношений работников в процессе производства с точки зрения наиболее эффективного использования их потенциала в функционировании производственных систем.
- 32) Что является предметом экономической социологии?
престиж деятельности, предпочтения, ценностные ориентации, профессиональную пригодность;
система подготовки специалистов для различных отраслей народного хозяйства;
комплекс вопросов, выражающих закономерности совместной трудовой деятельности людей, функции, цели и структуру трудовых организаций, как основных экономических, социальных и политических ячеек общества;
иерархическая структура управления производством, систему власти и подчинения, личные и безличные факторы социальной организации труда;
ценностные ориентации, потребности, интересы и поведение больших социальных групп(демографических, профессионально-квалификационных и др) на макро и микро уровнях в условиях рыночной конъюнктуры.

- 33) В чем выражается сущность труда?
в его законах
в его закономерностях
в его функциях
в его принципах
в его задачах
- 34) Что является главным фактором изменения труда?
производственный фактор
НТП
реальный и условный фактор
социально-демографический фактор
психологический фактор
- 35) С помощью какого понятия выражается социально-экономическая сторона труда?
характер труда
содержание труда
мотив
интерес
ценности
- 36) Характерные черты содержания труда:
структурированность
дифференцированность и изменяемость
периодичность и сформированность
наличие единой цели
распределение функций
- 37) Что выражает собой отношение к труду?
деловую активность человека, направленную на получение личной прибыли
связь между работником и трудом по поводу производства и распределения материальных благ и услуг
изучение трудового поведения различных социальных групп работников
направление личности на различные ценности материальной и духовной культуры
побуждение к активности и деятельности личности, связанная с удовлетворением определенных потребностей
- 38) Что является сущностью НТП:
переход от простых машин к автоматизированным
изменение предмета труда
когда работник соединяет предметы и средства труда
она связана с подготовкой производства и руководством исполнителя
когда работник приводит в движение средства труда
- 39) Что такое условия труда работника?
внешняя среда и обстановка, окружающая работника на производстве;
оплата труда;
стимулирование труда;
целенаправленная деятельность человека в процессе обработки предмета труда;
оплата труда.

- 40) Социальные процессы в сфере труда это:
процессы регулирования и саморегуляции какой-либо социальной общности;
процессы направленные на улучшение использования рабочего времени и оборудования;
процессы совершенствования системы стимулирования т управления;
процессы формирования, функционирования, развития(или деградации) социальных групп и отдельных работников;
процесс включения личности в новую для нее предметно-вещественную социальную среду.
- 41) В каких категориях наиболее полно выражается сущность труда?
характер и содержание труда;
форма и содержание труда;
предмет и характер труда;
содержание и средства труда;
форма и характер труда.
- 42) Социально-экономическая сторона труда выражает:
побуждение к действию;
предметы и средства труда;
характер труда;
содержание труда;
признак труда.
- 43) Содержательность труда это :
мотивация труда;
стимулирование труда;
содержание труда;
характер труда;
его насыщенность умственной деятельностью.
- 44) Назовите факторы определяющие отношение к труду:
социально-демографические особенности работников, особенности производственной и непроизводственной среды
моральные и социальные особенности
особенности образования работников, трудовой стаж
духовные и культурные особенности поведения работников
морально-этические нормы
- 45) Что представляет собой контрольно-регулирующая функция?
когда работник соединяет предметы и средства труда
она связана с подготовкой производства и руководствам исполнителя
когда работник приводит в движение средства труда
она связана с наблюдением и контролем за движением предмета и средств труда
когда работник приводит в движение средства труда
- 46) Что представляет собой управленческая функция?
когда работник соединяет предметы и средства труда
она связана с подготовкой производства и руководствам исполнителя
когда работник приводит в движение средства труда

средство побуждения к действию
когда работник приводит в движение средства труда

- 47) Что из нижеперечисленного влияет на изменение содержания труда:
затраты человеческой энергии, взаимодействие работников со средствами производства
изменение состава трудовых функций и затрат времени на них
изучение трудового поведения различных социальных групп работников
наличие единой цели
объединение работников, отдельно реализующих цель по созданию материальных и духовных благ
- 48) Что выступает важным признаком характера труда?
оценка труда
рост производительности труда
организация труда
отношение к труду
трудовая деятельность
- 49) Что не относится к социально-демографическим признакам работников?
пол;
внешность;
возраст;
образование;
стаж работы.
- 50) Ценностно-организационные процессы это:
объединения людей в социальную группу, формирования чувства причастности, общности новых работников в организации;
определение статуса человека в организации, его материальный достаток и уровень развития его способностей;
формирование позитивной трудовой мотивации работников, их заинтересованность в достижении целей совместной деятельности;
связанные с движением между рабочими местами, сменой места работы, профессионально-квалификационными изменениями;
связанные с подготовкой кадров их переобучением , повышением квалификации и развитием трудовой карьеры.
- 51) К факторам определяющим отношение к труду не относятся:
социально-демографические особенности работников;
особенности производственной среды;
прямые и косвенные;
особенности производственной среды;
природно-климатические.
- 52) Оценочный элемент отношения к труду связан:
с субъективными переживаниями работников, их внутренним содержанием , вызванным выполняемой работой;
с трудовыми мотивами, внутренним содержанием;
с трудовыми установками, с субъективными переживаниями;
с трудовой социальной активностью работников;
с трудовым поведением, социальной активностью.

- 53) Объективными показателями отношения к труду не является:
степень ответственности;
степень добросовестности в работе;
общая неудовлетворенность работой;
степень инициативы;
уровень дисциплинированности.
- 54) Отношение к труду представляет собой единство трех элементов:
мотивов и ориентации трудового поведения, реального или фактического поведения, оценки работниками трудовой ситуации;
степени инициативы, уровня дисциплинированности, общей удовлетворенности работой;
степени ответственности и добросовестности в работе, степени инициативы, оценки работниками трудовой ситуации;
размера заработка, содержания и условий труда;
принадлежности работника к той или иной социальной группе, уровня дисциплинированности, степени инициативы.
- 55) Производственно-техническая сторона труда выражает:
характер труда;
предмет труда
средства труда;
содержание труда;
побуждение к действию.
- 56) Предприятие представляет собой:
совокупность технической и организационной базы
единство технической, экономической и социальной подсистемы
единство экономической системы
совокупность социальной подсистемы
единство технической базы и экономической подсистемы
- 57) Виды социальных групп:
производственные
технические
реальные и условные
социально-демографические
психологические
- 58) Социальные группы могут быть:
постоянные и варьирующие
реальные и условные
производственные и технические
реальные и постоянные
варьирующие и условные
- 59) Элемент социальной структуры коллектива:
социальная группа
социальный признак
социальный фактор
социальная организация

социальные отношения

60) Высший уровень объединения работников в коллектив:

основной коллектив-предприятие в целом

вторичный коллектив

первичный коллектив-цех, бригада

иторостепенный коллектив

контактный коллектив

61) Выделяют несколько видов трудовых коллективов:

5

4

3

6

2

62) Трудовая организация – это:

направление личности на различные ценности материальной и духовной культуры

организационно закреплённая совокупность людей, действующих по единому плану для достижения значимой для всех членов организации цели

изучение трудового поведения различных социальных групп работников

средство обоснования поведения

внутреннее состояние человека

63) Организация – это:

группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели

особенность потребности в процессе трудового поведения

средство связи работника с производственным процессом

средство побуждения к действию

средство обоснования поведения

64) К условным группам относятся:

целевые, социально-психологические, социально-демографические

профессионально-квалификационные, социально-демографические

общественно-организационные, социально-психологические

социально-демографические, общественно-организационные

целевые, социально- организационные

65) Сколько тип структур социальной организации выделяют?

3

4

2

1

5

66) Социальная структура предприятия характеризуется:

совокупностью его элементов в отношении между этими элементами;

включением личности в новую предметно-вещественную сферу;

воздействием на поведение работника в процессе труда с целью обеспечения

соответствующего поведения работника;

средством связи работника с производственным процессом;

средством обоснования поведения.

67) Сколько выделяют типов структур социальной организации?

- 3;
- 4;
- 2;**
- 1;
- 5.

68) Что такое трудовая организация?

объединение работников с целью производства материальных благ;
это совокупность социальных отношений между ними, созданных для достижения общих целей;
совокупность людей, объединенных общим социально значимым признаком;
совокупность людей, относящаяся к сфере материального производства, созданная с целью производства материальных благ;
это организовано закреплённая совокупность людей, действующих по единому плану для достижения значимой цели для членов организации и для создания определенного общественно необходимого продукта или оказания услуг.

69) Важнейшие функции трудового коллектива:

целевая, функция удовлетворения социальных потребностей, социально-интегративная функция, связанная с участием организации в производственно-хозяйственной и общественной жизни региона;
целевая, социально-интегративная, стимулирующая, распределительная;
распределительная, целевая, контролирующая, стимулирующая;
функция удовлетворения социальных потребностей, целевая, стимулирующая, распределительная;
контролирующая функция, связанная с участием организации в производственной и общественной жизни общества.

70) Назовите четыре основных вида трудовых коллективов:

контролирующий, распределительный, управляющий, аналитический;
производственные коллективы, коллективы сферы обслуживания, коллективы научных и конструкторских организаций, коллективы органов управления;
основной, вторичный, первичный, дополнительный;
государственный, кооперативный, акционерный, частный;
экономический, социальный, культурный, научный.

71) Условные социальные группы это:

объединение работников, совместно реализующих цель по созданию материальных благ;
объединение работников, имеющих общую профессию, квалификацию;
объединение работников, отдельно реализующих цель по созданию духовных благ.;
совокупность людей участвующих в создании благоприятных условий труда и быта;
номинальные, статистические совокупности, вычленимые по полу, возрасту, образованию, стажу работы.

- 72) Промежуточный уровень объединения работников в коллектив это:
основной коллектив - предприятия в целом;
вторичный коллектив –коллективы цехов, отделов, пролетов;
первичный коллектив – коллективы бригад, секторов, лабораторий;
второстепенный;
контактный.
- 73) Трудовой коллектив это:
объединение работников на основе личных симпатий;
объединение работников на основе общих ценностей и ценностных ориентаций;
объединение работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность;
объединение работников на основе личных интересов и увлечений;
объединение людей занимающихся наукой.
- 74) Сколько признаков социальной организации предприятия?
7;
5;
3;
2;
6.
- 75) Социальная структура предприятия – это:
совокупность его элементов и отношений между этими элементами
включение личности в новую ее предметно-вещественную сферу
воздействие на поведение работника в процессе труда с целью обеспечения соответствующего поведения работника
средство связи работника с производственным процессом
средство обоснования поведения
- 76) Что такое социальная структура предприятия:
совокупность людей, имеющих общую профессию
распределение производственной деятельности по отраслям
объединение работников, совместно реализующих цель по созданию материальных и духовных благ
совокупность технической и организационной базы
объединение работников, отдельно реализующих цель по созданию материальных и духовных благ
- 77) В реальные социальные группы не включаются:
производственно-функциональные и общественно-организационные;
профессионально-квалификационные и социально-демографические;
социально-психологические и общественно-организационные;
социально-демографические и производственно-функциональные;
профессионально-квалификационные и социально-психологические.
- 78) Производственные коллективы не включают:
коллективы предприятий и организаций промышленности и строительства;
коллективы предприятий и организаций транспорта и связи;
коллективы предприятий и организаций сельского хозяйства;
коллективы предприятий и организаций материально-технического снабжения и сбыта;

коллективы научных и конструкторских организаций и органов управления.

- 79) Первичный трудовой коллектив включает:
коллективы отделов цехов, пролетов;
коллективы бригады, секторов, лабораторий;
коллективы цехов, пролетов, лабораторий;
коллективы секторов, отделов, бригад;
коллективы предприятия в целом отделов, пролетов.
- 80) Что такое социальная организация предприятия?
система социальных групп, выполняющая определенные производственные функции для достижения общей цели;
система укрепления внутривыпускных отношений;
система подготовки, обучения, переподготовки и повышения квалификации;
система изучения образа, качества и уровня жизни человека;
система воздействия на поведения работника в процессе труда.
- 81) К условным социальным группам относятся:
социально-психологические, социально-демографические;
профессионально-квалификационные, социально-демографические;
общественно-организационные, социально-психологические;
социально-демографические, общественно-организационные;
целевые, социально-организационные.
- 82) Какие разновидности социальной культуры выделяют?
функционально-производственная, общественно-организационная,
профессионально-квалификационная, целевая, национальная;
национальная, демографическая, функционально-производственная, социально-психологическая, профессионально-квалификационная;
демографическая, целевая, общественно-организационная, квалификационная,
профессиональная;
общественно-организационная, национальная, производственно-функциональная,
социально-демографическая, целевая;
социально-демографическая, целевая, национальная, профессиональная,
функциональная.
- 83) К реальным социальным группам относятся:
профессионально-квалификационные, социально-демографические, общественно-организационные;
социально – демографические, производственно-функциональные, социально-психологические;
социально-психологические, общественно-организационные, производственно-функциональные;
социально-психологические, производственно-функциональные, социально-демографические;
общественно-организационные, профессионально-квалификационные, производственно-функциональные.
- 84) Формой социальной организации является:
отдельный работник;
предприятие в целом;
социальная группа;

управленческий персонал;
трудоу коллектив.

85) Что такое мотив?

средство побуждение к действию
средство для направления человека к чему-либо
средство обоснования поведения
внутреннее состояние человека
политическая деятельность

86) Что такое интерес?

средство направленности какого-либо субъекта на те или иные ценности
особенность потребности в процессе трудового поведения
средство связи работника с производственным процессом
средство побуждение к действию
средство обоснования поведения

87) Потребность – это:

направление личности на различные ценности материальной и духовной культуры
надобность общества и личности в чем-либо для неформального
функционирования
изучение трудового поведения различных социальных групп работников
средство обоснования поведения
внутреннее состояние человека

88) Что представляют собой истинные мотивы?

мотивы побуждения
мотивы суждения
мотивы объяснения
мотивы престижа
мотивы реализации

89) Что представляют собой реальные мотивы?

мотивы побуждения
мотивы суждения
мотивы объяснения
мотивы престижа
мотивы реализации

90) Что такое мотивация?

побуждение к активности и деятельности личности, связанная с удовлетворением
определенных потребностей
средство побуждение к действию
**поведение, направленное на выбор мотивов для объяснения, обоснования
реального трудового поведения**
средство связи работника с производственным процессом
средство направленности какого-либо субъекта на те или иные ценности

91) В чем заключается физиологическая потребность?

в самоактуализации, самовыражении через творчество
**в воспроизводстве людей, пищи, физических движениях, одежде, жилище,
отдыхе и т.д**

в самоуважении, престиже
потребность в безопасности своего существования, уверенность в завтрашнем дне,
стабильность условий жизнедеятельности и т.д
в привязанности, принадлежности к коллективу, общении, заботе о других и
внимании к себе

92) Ценности - это:

представления субъекта, общества, класса, социальной группы о главных и важных целях жизни и работы, а также об основных средствах достижения этих целей

надобность общества и личности в чем-либо для неформального функционирования

изучение трудового поведения различных социальных групп работников
средство обоснования поведения

внутреннее состояние человека

93) Кто разработал иерархию потребностей, выделив пять групп мотивов поведения?

К. Альдерфер;

Д. Макклелланд;

А. Смит

Ф. Герцберг;

А. Маслоу.

94) Кто является автором двухфакторной теории мотивации?

Ф. Герцберг;

Э.Мейо;

А.Маслоу;

В.Врум;

Д. Макклелланд.

95) Назовите виды мотивации:

первичные и вторичные;

внутренняя и внешняя;

постоянная и изменчивая;

простая и сложная;

функциональная и атрибутивная.

96) Какова сущность трудовой мотивации?

внутренний движущий мотив работника;

совокупность внешних факторов, влияющих на работника;

совокупность внутренних и внешних факторов, влияющих на работника;

совокупность моральных ценностей;

высшая духовная сила, влияющая на работника.

97) Какова сущность потребности?

материальные интересы людей;

моральные ценности людей;

реальность, основанная на моральных и материальных интересах людей;

внешняя сила, воздействующая на людей;

основа материальных интересов людей.

- 98) Согласно теории А.Маслоу каково количество потребностей людей?
5
6
3
7
4
- 99) Что, по теории А.Маслоу, включается в понимание потребности в уважении?
самоуважение, авторитет;
физиологические потребности;
моральные потребности
творческая деятельность;
потребность в жилье.
- 100) Средство с помощью которого личность обосновывает свое поведение - это:
потребность
установка
мотив
интерес
ценности
- 101) Личные потребности членов общества представляются в виде:
экономических, трудовых, социальных
материальных, духовных, социальных
производственных, экономических, духовных
политических, моральных, социальных
культурных, трудовых, производственных
- 102) Сколько уровней мотивов поведения выделяют А.Маслоу в зависимости от доминирующих в тот или иной момент потребностей?
3
7
2
5
8
- 103) Экзистенциальные потребности - это:
потребность в безопасности своего существования, уверенность в завтрашнем дне, стабильность условий жизнедеятельности и т.д
воспроизводство людей, пищи, физических движениях, одежде, жилище, отдыхе и т.д
самоуважение, престиж
самоактуализация, самовыражение через творчество
привязанность, принадлежность к коллективу, общение, забота о других и внимание к себе
- 104) Какие типы потребностей А.Маслоу называл врожденным?
физиологические и социальные потребности
физиологические и потребности в безопасности своего существования
потребность в самоуважении, престиже
личностные, духовные потребности

экзистенциальные и социальные потребности

105) Какие функции в сфере труда выполняют мотивы?

ориентирующую, смыслообразующую, мобилизирующую
стимулирующую, оправдательную, распределительную
воспитательную, активизирующую, опосредственную
распределительную, ориентирующую, мобилизирующую
стимулирующую, воспитательную, активизирующую

106) На какие две группы делятся факторы трудовой мотивации, по теории Ф.Герцберга?

гигиенические и безопасности;
гигиенические и мотивационные;
мотивационные и безопасности;
мотиваторы и достижения;
достижения и ответственность.

107) Что такое ценностная ориентация?

внутренне состояние человека;
средство обоснования поведения;
специфический вид активности человека;
направленность личности на те или иные ценности материальной и духовной культуры;
привязанность, принадлежность к коллективу, общение, забота о других.

108) В чем суть ориентирующей функции мотивов?

мотив определяет субъективную значимость данного поведения работника, выявляя его личностный смысл;
мотив направляет поведение работника с ситуации выбора вариантов поведения;
мотив рождается на стыке внешних и внутренних побудителей, опосредуя их влияние на их поведение;
мотив мобилизует силы организма работника для реализации значимых для него видов деятельности;
в мотиве заложено отношение индивида к должному, к нормируемому извне образцу, эталону поведения, социальной нравственной норме.

109) Какие потребности А. Маслоу назвал вторичными(приобретенными)?

социальные потребности, потребности в самоуважении, личные потребности;
физиологические, социальные, потребности в самоуважении;
экономические, социальные, личные;
потребности в самоуважении, потребности в стремлении, экономические;
физиологические, общественные, личные.

110) Функции мотивов в сфере труда:

ориентирующая, смыслообразующая, опосредствующая, стимулирующая, распределительная;
контролирующая, ориентирующая, опосредствующая, стимулирующая, распределительная;
оперативная, смыслообразующая, регулирующая, распределительная;
стимулирующая, распределительная, опосредствующая, контролирующая, ориентирующая;

распределительная, организующая, ориентирующая, смыслообразующая.

- 111) Социальные потребности –это:
потребности в воспроизводстве людей, пище, дыхании, физических управлениях, одежде и отдыхе и т.д;
потребность в стабильности условий жизнедеятельности, в гарантированной занятости, страховании от несчастных случаев и т.д;
потребность в привязанности, принадлежности к коллективу, общении, заботе о других и внимании к себе, участие в совместной трудовой деятельности;
потребность в престиже, признании и высокой оценке;
потребности в самовыражении через творчество.
- 112) Что представляет собой мотивация трудовой деятельности?
внутреннее состояние человека;
улучшение санитарно-гигиенических условий;
средство связи работника с производственным процессом;
средство побуждения к действию;
средство обоснования поведения.
- 113) Истинные и реальные мотивы это:
мотивы побуждения и суждения;
мотивы объяснения побуждения;
мотивы суждения престижа;
мотивы побуждения и реализации;
мотивы престижа.
- 114) Какие потребности не рассматриваются в теории А.Маслоу?
физиологические;
экзистенциальные;
гигиенические;
социальные;
самореализация.
- 115) Когда происходит вторичная адаптация?
при переходе работников на новое рабочее место со сменой или без смены профессии, а также при существенных изменениях производственной среды, ее технических, экономических или социальных элементов;
первоначальном вхождении молодого человека в постоянную трудовую деятельность;
при освоении социально-психологических особенностей трудовой организации, предприятия, фирмы и т.д .
- 116) Что такое общественно-организационная адаптация?
процесс освоения совокупности всех условий, необходимых для работников во время труда;
включение работников в систему взаимоотношений коллектива с его традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями;
определенный уровень овладения профессиональными навыками и умениями в формировании некоторых необходимых качеств личности;
в освоении в трудовой организации особенностей бы та и традиции проведения свободного времени;

освоение организационной структуры предприятия(коллектива);система управления и обслуживания производственного процесса, режима труда и отдыха.

- 117) В чем выражается профессиональная адаптация?
в освоении социально-психологических особенностей трудовой организации(коллектива);
в освоении организационной структуры предприятия(коллектива)
в определенном уровне овладения профессиональными навыками и умениями;
в освоении в трудовой организации особенностей быта и традиции проведения свободного времени;
в процессе освоения условий, необходимых для работников во время труда.
- 118) Что такое наставничество?
один из факторов трудовой адаптации;
один из методов профессиональной и социальной адаптации;
цель трудовой адаптации;
одна из задач трудовой адаптации;
форма трудовой адаптации.
- 119) Что является объектом адаптации?
конкретный работник;
производственный коллектив, работающий в отдельных организационно-технических условиях;
профессиональная деятельность работников;
группа работников;
трудовые отношения.
- 120) Что такое социально-психологическая адаптация?
система личностных и условных взаимоотношений в группе;
включение работника в систему взаимоотношений в количестве с его традициями, нормами жизни;
средство обоснования поведения;
внутреннее состояние человека;
политическая деятельность.
- 121) Что такое психофизиологическая адаптация?
процесс освоения совокупности всех условий, необходимых для работников во время труда;
включение работников в систему взаимоотношений коллектива с его традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями;
определенный уровень овладения профессиональными навыками и умениями в формировании некоторых профессиональными навыками и умениями в форматировании некоторых профессионально необходимых качеств личностей;
в освоении в трудовой организации особенностей быта и традиции проведения свободного времени;
освоение организационной структуры предприятия (коллектива);система управления и обслуживания производственного процесса, режима труда и отдыха.
- 122) Успешность процесса трудовой адаптации зависит:
от условий труда, уровня техники безопасности

от соответствия норм и ценностей коллектива и работника
от социальной группы, организации
от внутреннего состояния человека
от ценностной ориентации

- 123) Значение термина «Трудовая адаптация»:
комплекс мер, направленных на усиление трудовой дисциплины;
политическая деятельность;
средство побуждение к действию;
внутреннее состояние человека;
включение личности в новую для нее предметно-вещественную и социальную среду
- 124) Трудовая адаптация это:
включение личности в новую для нее предметно-вещественную социальную среду;
побуждение личности к действию;
меры направленные на улучшение дисциплины труда;
включение личности в экономическую деятельность;
приспособление работника к средствам труда.
- 125) Что такое первичная адаптация?
переход работника на новое рабочее место;
первоначальное вхождение молодого человека в постоянную трудовую деятельность;
изменение производственной среды;
переход работника на новое рабочее место со сменой профессии;
переход работника на новое рабочее место без смены профессии.
- 126) Культурно-бытовая адаптация это:
определенный уровень овладения профессиональными навыками и умениями;
освоение в трудовой организации особенностей быта и традиции проведения свободного времени;
освоение социально-психологических особенностей трудовой организации;
освоение организационной структуры предприятия(коллектива);
процесс освоения условий, необходимых для работника во время труда.
- 127) Назовите главный аспект трудовой адаптации:
психофизиологический;
социальный;
общественно-политический;
социально-психологический;
социально-политический.
- 128) Что является объективным показателем трудовой адаптации?
эффективность трудовой деятельности и активность работника в различных сферах жизни;
образ и уровень жизни человека;
поведение человека в обществе;
содержание трудовой деятельности;
формы организации труда.

- 129) При каких условиях происходит первичная адаптация?
при переходе работника на новое место со сменой профессии;
при существенных изменениях производственной среды;
при первоначальном вхождении человека в трудовой коллектив;
при переходе работника на новое место без смены профессии;
при совмещении профессий.
- 130) Что включает в себя управление трудовой адаптацией?
предварительное регулирование;
регулирование, контроль;
измерение, регулирование, контроль;
физиологические и социальные потребности;
мотивы, трудовые ситуации.
- 131) Когда уровень адаптации выше?
в условиях бригадной формы организации труда
при индивидуальной организации труда;
при включении работника в систему взаимоотношений в количестве с его традициями, нормами жизни;
при включении личности в новую предметно-вещественную среду в политической деятельности
- 132) Что не является фактором, влияющим на трудовую адаптацию?
формы общения в нерабочее время;
уровень организации и условия труда;
система организации труда;
размер заработной платы;
неудовлетворенность трудом.
- 133) Что необходимо для проведения профориентационной работы?
специально оформленные кабинеты, наглядные информационные материалы, подготовленные люди;
ознакомленные с правилами внутреннего трудового распорядка;
изучение социального паспорта коллектива;
проведение анализа потерь рабочего времени;
улучшение условий труда и быта.
- 134) Из скольких видов состоит трудовая адаптация?
7
2
8
5
3
- 135) Факторы трудовой адаптации это:
формы организации труда;
производственные условия работника;
условия, влияющие на течение, сроки, темпы и результаты трудовой адаптации;
качественное выполнение производственных заданий;
процесс освоения организационной структуры предприятия.

136) В скольких случаях происходит вторичная адаптация?

- 4
- 3
- 2**
- 1
- 5

137) В чем заключается социально-психологическая адаптация?

- в определенном уровне овладения профессиональными навыками и умениями;
- в освоение социально-психологических особенностей трудовой организации (коллектива);**
- в освоение условий, необходимых для работников во время труда;
- в освоение в трудовой организации особенностей быта и традиций проведения свободного времени;
- в освоение организационной структуры предприятия(коллектива), системы управления и обслуживания производственного процесса и т. д.

138) Что такое профессиональный отбор?

- это процесс выявления с помощью научно обоснованных методов степени и возможности формирования медицинской, социальной и психофизиологической пригодности человека для выполнения той или иной работы;**
- это всестороннее описание профессии, дающее представление о том, что и как должно выполняться рабочим, специалистом, при помощи каких орудий труда, в каких производственно-технических условиях;
- это индивидуально осознанные позиция и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека;
- это проведение системы мероприятий , направленных на ускорение адаптации новых работников;
- это процесс накопления практического опыта, навыков, достижение более высокого статуса и еще большей независимости.

139) Что такое идентификация?

- это освоение условий, необходимых для работника во время труда;
- это отождествление личных целей работника с целями трудовой организации, предприятия, фирмы и т. д;**
- это освоение социально-психологических особенностей трудовой организации;
- это взаимопонимание между работниками и администрацией;
- это признание и одобрение результатов работы.

140) Что относится к моральным стимулам?

- путевки на отдых;
- предоставление жилья;
- медали, благодарности;**
- денежные и не денежные стимулы;
- социальные стимулы.

141) Что относится к материальным стимулам?

- социальные стимулы;
- денежные и не денежные стимулы;**
- моральные стимулы;
- медали, благодарности;

путевки на отдых.

142) Что представляет собой процесс стимулирования?

воздействие на работника, который включает в свою сферу его потребности, желание и интерес, мотивацию поведения;

система мер, направленных на улучшение материального положения работников;

воздействие на поведение работника в процесс труда с целью обеспечения

соответствующего поведения работника;

средство связи работника с производственным процессом;

средство обоснования поведения.

143) Назовите основные функции стимулирования труда:

психологическая, культурная, научная, философская;

стимулирующая, благотворительная, распределительная;

экономическая, социальная, социально-психологическая, нравственно-воспитательная;

контролирующая, учетная, распределительная;

научная, социальная, демографическая.

144) Виды стимулирования труда:

социальные, моральные, материальные;

физические, психические, экологические;

социальные, психологические, эстетические;

материальные, физические, правовые;

моральные, этические, финансовые.

145) Нематериальное стимулирование включает:

моральное стимулирование, стимулирование свободным временем и организационное стимулирование;

финансовое стимулирование, льготное кредитование и компенсационные выплаты;

социальное стимулирование, комфортные условия труда и поощрительные

выплаты

моральное стимулирование, премирование и гонорары;

организационное стимулирование, льготное стимулирование, компенсационные

выплаты;

146) Что не относится к нематериальным стимулам?

социальные;

моральные;

творческие;

социально-психологические;

правовые.

147) С чем связаны моральные стимулы?

с денежной оценкой труда;

с применением премиальных систем;

с повышением интенсивности труда;

с размером прибыли;

с удовлетворенностью трудом.

148) Стимулирование труда выступает как средство:

мотивации;

взаимодействия;
адаптации;
конкуренции;
сегментации.

149) Задачи стимулирования труда:

экономические, социальные, психологические;
экологические, технологические, производственные,
организационные, общественные, социальные;
психологические, эргономические, социометрические;
социальные, производственные, технические.

150) К денежным и не денежным стимулам относятся:

к моральным стимулам;
к социальным стимулам ;
к материальным стимулам;
к нематериальным стимулам;
к сочетанию моральных материальных стимулов.

151) Что предполагает гибкость?

позволяет дать общественную оценку труда работников, способствует
формированию и поддержанию хорошего психологического климата в коллективе
использование разных стимулов по отношению к разным группам работников и
отдельным работникам;
**постоянное разнообразие в используемых стимулах, что не дает возможность
привыкать к ним и тем самым снижать эффективность стимулирования;**
поощрение или наказание следовало как можно быстрее за поступком;
участие трудящихся в организации стимулирования.

152) Что является критерием для материальных стимулов?

их относительная гибкость;
их включенность в систему товарно-денежных отношений;
их целесообразность;
их упрощенность;
их включенность в систему обмена данными между различными предприятиями.

153) Что такое прямой обмен, на котором основано стимулирование?

**гарантированный эквивалентный обмен, предметом которого служат условия
для поддержания здоровья, создаваемые предприятием и эффективная
трудовая деятельность работника;**
обмен профессиональными навыками и знаниями между работниками;
эквивалентный обмен, предметом которого служит создание условий для
повышения эффективности производства;
эквивалентный обмен, предметом которого служит создание условий для
повышения производительности труда;
гарантированный эквивалентный обмен информацией между организациями.

154) Формами стимулов выступают:

принуждение, материальное и моральное поощрение, самоуважение;
отношение, самооценка, премирование;
компенсация, льготы, доплаты;
денежные выплаты, пособия, гонорары;

поручение, назидание, надзор.

155) Моральные стимулы основаны на:

потребности человека в общественном признании;
потребности человека в благоприятных условиях труда;
потребности человека в информационном обслуживании;
потребности человека в правовой защищенности;
потребности человека.

156) Социальные стимулы к труду основаны на:

нравственных ценностей человека;
психологической совместимости работников;
оплате труда работника;
управленческих аспектах трудовой деятельности;
профессиональной ориентации человека.

157) Стимулы труда входят в:

перечень благ, которые предоставляет организация в обмен за трудовые услуги работника;
список почетных наименований и наград работника за период его трудовой деятельности;
реестр трудовых функций работников и соответствие с занимаемой должностью;
список благ и услуг, предоставляемых потребителям;
перечень условий эффективной деятельности организации на рынке.

158) Стимул трудовой деятельности- это :

побудитель человеческого действия в процессе труда;
предметная область трудовой деятельности;
средство оценки трудового вклада работника;
способ усиления трудовой сплоченности;
метод управления трудовым коллективом.

159) Требования к стимулированию труда:

постоянный учет трудовых достижений работника;
периодический пересмотр трудовых договоров;
систематический отбор кадров управления;
непрерывный процесс повышения квалификации;
оптимизация трудовых процессов;

160) Как осуществляется стимулирование труда?

путем воздействия на психологическое состояние работника;
путем угрозы увольнения;
путем воздействия на социальный интерес работника;
путем понижения в должности;
путем воздействия на личный экономический интерес работника.

161) Стимулирование труда выступает как:

метод управления трудом;
форма социального страхования;
способ решения социальных проблем;
метод измерения производительности труда;
способ адаптации работника в коллективе.

- 162) К самым сильным стимулам относятся:
сочетание морального и материального стимулов;
денежные стимулы ;
не денежные стимулы;
социальные стимулы;
нематериальные стимулы.
- 163) Что понимается под социальным контролем?
воздействие на работника, которое включает в свою сферы его потребности;
включение личности в новую предметно-вещественную среду его потребности;
воздействие на поведение работника в процессе труда с целью обеспечения соответствующего поведения работника;
средство связи работника с производственным процессом;
средство обоснования поведения.
- 164) Кто осуществляет административный социальный контроль?
профсоюзы;
трудовой коллектив;
администрация предприятия;
товарищеский суд;
отдельные работники.
- 165) В чем заключается функция социального контроля - укрепление трудовой дисциплины?
в реагировании как на позитивное, так и на негативное поведение работников с целью его регулирования;
в повышении квалификации работников;
в создании производственных условий, обеспечивающих высокий уровень труда и способствующих сокращению нарушений трудовой дисциплины;
в оценке социально значимых поступков работников и в сравнении их с действующими в коллективе нормами поведения;
в повышении эффективности производства на предприятии.
- 166) Назовите две разновидности группового социального контроля:
обязательные и необязательные;
официальные и неофициальные;
эффективные и неэффективные;
негативные и позитивные;
сложные и простые.
- 167) Дайте определение дисциплинарной политики:
деятельность администрации и общественных организаций по целенаправленному применению средств социального контроля - санкций
политика администрации предприятия, направленная на защиту интересов работников;
политика администрации предприятия, направленная на повышение заработной платы работников;
политика общественных организаций, направленных на дискриминацию отдельных социальных групп работников;
политика администрации и общественных организаций, направленная на устранение конфликтов между социальными группами работников.

- 168) С чем связаны административные методы укрепления дисциплины труда?
с соблюдением определенных норм, предусмотренных законодательством о труде;
с улучшением использования рабочего времени и оборудования;
с повышением заработной платы работника;
с отражением различных общественных связей и отношений, существующими между работниками в ходе коллективного труда;
с повышением эффективности производства.
- 169) Что такое самоконтроль работника за своим поведением?
контроль, опирающийся на заранее предписанную, узаконенную процедуру, на существующие нормативно-правовые документы;
внутренний контроль, связанный с интернализацией (усвоением) работниками принятых в обществе и коллективе и коллективе ценностей и норм поведения;
контроль, связанный с воздействием коллектива, отдельных групп работников;
контроль, осуществляемый в соответствии с указаниями профсоюзов;
контроль, связанный с воздействием государства на отдельного работника.
- 170) Что такое социальный контроль?
обеспечение соответствия трудового поведения работника принятым в коллективе нормам и правилам;
регулирование отношений работников;
регулирование отношений в системе человек-машина;
регулирование отношений собственник-работник;
регулирование отношений менеджер-работник.
- 171) В функции социального контроля включается?
организация, оптимизация, оценка;
укрепления дисциплины труда, организация, планирование;
стимулирование, контроль, поощрение;
оценка, стимулирование, укрепление дисциплины труда;
планирование, оптимизация, эффективность.
- 172) Кем проводится социальный контроль?
самими работниками;
специалистами;
уполномоченными административными органами;
административными органами;
муниципалитетами.
- 173) Санкции подразделяются на:
позитивные и негативные;
оптимальные и неоптимальные;
максимальные и минимальные;
периодические и непериодические;
единовременные и неединовременные.
- 174) Что из нижеперечисленного относится к основным признакам ответственности?
инициативность;
текучесть;

ритмичность;
атрибутивность;
функциональность.

175) Что такое нормы-стереотипы?

нормы юридические, законодательно оформленные;
нормы определяющие отношение работников к общественной собственности;
нормы определяющие отношение работников к деятельности руководителя;
социальные эталоны поведения одобряемые обществом;
нормы реально осуществляемые, которыми члены коллектива придерживаются в своем реальном, фактическом поведении.

176) Дайте наиболее точное определение понятию «санкция»:

средство воздействия на поведение как группы, так и отдельных работников;
оценочные показатели деятельности предприятия;
эталон, с которым сопоставляется поведение работников;
средство воздействия на администрацию предприятия;
реализация общественного мнения.

177) Какими двумя основными способами могут передаваться традиции?

функциональным и атрибутивным;
имитационным и текстуальным;
прямым и косвенным;
сложным и простым;
частным и коллективным.

178) В каких функциях раскрываются нормы трудового поведения?

привлечения санкций;
учебная и оценочная;
предписывающая и оценочная;
регулирующая;
стимулирующая.

179) Одним из компонентов механизма социального контроля является:

социальные нормы;
выработка стереотипов;
ролевой механизм;
нормы требования;
норма выработки.

180) В чем заключается стимулирующая функция социального контроля?

в оценке социально значимых поступков работников и в сравнении их с действующими в коллективе нормами поведения;
в реагировании как на позитивное, так и на негативное поведение работников с целью его регулирования;
в создании производственных условий, обеспечивающих высокий уровень труда и способствующих сокращению нарушений трудовой дисциплины;
в повышении квалификации работников;
в повышении эффективности производства на предприятии.

181) В каких функциях заключается сущность социального контроля?

оценочной, стимулирующей и укрепления трудовой дисциплины;
стимулирующей, удовлетворения потребностей работников, оценочной;
улучшения трудовой дисциплины, повышение стабильности коллектива;
повышения стабильности коллектива, оценочной, улучшения качественного
состава работников;
регулирующей, уменьшения дефицита кадров, удовлетворения потребностей
работников.

182) Сколько видов социального контроля?

- 2
- 5
- 3
- 6
- 4**

183) К позитивным санкциям не относятся?

объявления благодарности;
разовое премирование;
выговор.
выделение льготных путевок;
обеспечение путевкой в санаторий за счет профсоюза.

184) К негативным санкциям не относятся?

разовое премирование;
лишения премий;
выговор;
увольнение;
замечание.

185) К функциям социального контроля не относится?

оценочная;
стимулирующая;
укрепления трудовой дисциплины;
оценки социально значимых поступков работников;
социально-психологическая.

186) Сколько функций социального контроля?

- 3**
- 5
- 2
- 4
- 7

187) Все нормы трудового поведения подразделяются на:

социальные;
нормы времени;
правовые, профессионально-должностные и моральные;
нормы стереотипы;
нормы требования.

188) К видам социального контроля не относятся:

административный контроль;

контроль общественных организаций;
групповой контроль;
самоконтроль;
социально-экономический контроль.

189) В чем состоит стимулирующая функция социального контроля?

в повышении оплаты труда;
в регулировании действий работников, в зависимости от позитивной или негативной их оценки;
в сокращении потерь рабочего времени;
в повышении эффективности использования рабочего времени;
в повышении дисциплины руководящих работников.

190) В предписывающей и оценочной функциях социального контроля раскрываются:

нормы выработки;
нормы трудового поведения;
нормы времени;
нормы требования;
социальные нормы.

191) Традиции в трудовых коллективах передаются:

простым и сложным способ;
косвенным и прямым способом;
коллективным и частным способами;
имитационным и текстуальным;
атрибутивным и функциональным способами.

192) Назвать черты, характеризующие сплоченные коллективы:

наличие нескольких социально-психологических групп, недружелюбно относящиеся друг к другу;
стабильность его состава, дружелюбно высший уровень трудовой дисциплины, высокие производственные показатели;
высокая текучесть кадров, неразвитые социально-психологические контакты часто возникают конфликты;
наличие нескольких социально-психологических групп, неразвиты социально-психологические контакты;
часто возникают конфликты, высокие производственные показатели.

193) Что представляет собой внутри коллективная сплоченность?

единство поведения человека в коллективе основная на общности интересов;
дружба членов коллектива между собой;
средство связи работника с производственным процессом;
средство побуждения к действию;
средство обоснования поведения.

194) Что из нижеперечисленного относится к общим факторам сплоченности?

формы собственности;
формы и системы оплаты труда;
работа молодежной организации;
формы организации труда;
особенности личности руководителя.

- 195) Что из нижеперечисленного относится к признакам благоприятного психологического климата?
повышение эффективности производства, повышения текучести кадров;
замена устаревшего оборудования, содействие трудовому перемещению;
отсутствие деления руководителей на подчиненных, доброжелательная и деловая критика;
повышение текучести кадров, повышение рентабельности производства;
замена устаревшего оборудования, повышение текучести кадров.
- 196) Назовите два вида совместимости:
психологическая и социальная;
функциональная и атрибутивная;
простая и сложная;
основная и дополнительная;
психологическая и психофизиологическая.
- 197) Вид общения, в основе которого лежат противоречия:
беседа;
разговор;
конфликт;
дружба;
родственные взаимоотношения.
- 198) Назовите методы разрешения трудовых споров:
мирный, боевой;
примирительный, метод уступок;
метод переговоров;
объективный и субъективный;
метод народной демократии, военный метод.
- 199) Как обеспечивается психологическая совместимость в коллективе?
отсутствием оптимальных взаимосвязей;
несовпадением позиций, интересов, потребностей;
несовпадением норм поведений;
правильным подбором и расстановкой кадров;
порождением социальной напряженности.
- 200) Единство действий членов коллектива зависит:
от личностных качеств руководителя;
от регламентации деятельности отдельных подразделений;
от целей и задач отдельных исполнителей;
от оценочных показателей деятельности коллектива;
от личных избирательных отношений.
- 201) В зависимости от уровня сплоченности выделяются:
дружелюбные, расчлененные, разобщенные коллективы;
недружелюбные, сплоченные, расчлененные коллективы;
конфликтные, разобщенные, дружелюбные коллективы;
сплоченные, разобщенные, расчлененные, коллективы;
расчлененные, недружелюбные, конфликтные коллективы.

- 202) Что не относится к основным функциям общения?
функция понимания;
функция коммуникации;
функция координации;
функция регуляции;
функция обслуживания.
- 203) Направления и последовательность управления конфликтами:
предупреждение, смягчение конфликта, конкретное регулирование конфликта, выяснение причин, разрешение конфликта;
анализ, смягчение конфликта, предупреждение, конкретное регулирование конфликта, выяснение причин, разрешение конфликта;
предупреждение, выяснение причин, смягчение конфликта, конкретное регулирование конфликта, разрешение конфликта;
выявление причин конфликта, предупреждение, конкретное регулирование конфликта, разрешение конфликта;
регулирование конфликта, предупреждение, выяснение причин, разрешение конфликтов.
- 204) К основным позитивным функциям конфликта не относится?
определенная эмоциональная напряженность и причины противостояния;
нормализация отношений между человеком и различными системами в трудовых коллективах;
диагностика состояния различных элементов систем и предчувствие ошибочных решений;
выбор работников, обладающих необходимыми качествами;
рациональная направленность функций отдельных подразделений.
- 205) Какие факторы воздействуют на единство коллектива?
организация производства и труда, условия труда, информированность работников;
активное участие в совместной деятельности, инициативность, производительность труда;
общественно-организационные, социально-психологические, организационно-технические;
отбор кадров, конфликты, совместное общение, трудовая дисциплина;
создание деловых связей, увеличение производительности труда, рациональность.
- 206) На какие виды делятся конфликты по составу участников?
деловые и личностные;
первичные и вторичные;
разрешимые и неразрешимые;
прямые и косвенные;
горизонтальные и вертикальные.
- 207) На какие типы подразделяются сплоченность коллектива по своей направленности?
большая и малая;
простая и сложная;
прямая и опосредованная;
положительная и отрицательная;
первичная вторичная.

- 208) Для определения уровня сплоченности используют:
коэффициенты износа;
коэффициенты рождаемости;
коэффициенты фактической и потенциальной текучести;
коэффициенты ассимиляции;
коэффициенты рентабельности производства.
- 209) Сколько типов первичных коллективов можно выделить в зависимости от уровня сплоченности?
3;
4;
6;
8;
5.
- 210) Что относится к общим факторам внутри коллективной сплоченности?
деятельность коллектива;
поведение коллектива;
Сознание работников коллектива;
социально-экономическая политика государства;
социально-экономические характеристики предприятия
- 211) Какую функцию могут выполнять конфликты в трудовом коллективе?
воспитательную
стимулирующую
негативную
позитивную
положительную и отрицательную
- 212) Что такое конфликт?
характеристика внутри коллективных отношений
отсутствие оптимальных взаимосвязей личных качеств коллектива, характеров
несовпадение позиций, норм поведения, интересов, потребностей
результат психологической совместимости
отношения между работниками и руководителями
- 213) Направления и последовательность управления конфликтами:
предупреждение, смягчение конфликта, конкретное регулирование конфликта,
выяснение причин, разрешение конфликта
анализ, смягчение конфликта, предупреждение, конкретное регулирование
конфликта, выяснение причин, разрешение конфликта
предупреждение, выяснение причин, смягчение конфликта, конкретное регулирование конфликта, разрешение конфликта
выявление причин конфликта, предупреждение, конкретное регулирование
конфликта, разрешение конфликта
регулирование конфликта, предупреждение, выяснение причин, разрешение
конфликтов
- 214) К основным позитивным функциям конфликта не относится:
определенная эмоциональная напряженность и причины противостояния
нормализация отношений между человеком и различными системами в трудовых коллективах

диагностика состояния различных элементов систем и предчувствие ошибочных решений
выбор работников, обладающих необходимыми качествами
рациональная направленность функций отдельных подразделений

215) На какие виды делятся конфликты по составу участников?

деловые и личностные
первичные и вторичные
разрешимые и неразрешимые
прямые и косвенные
горизонтальные и вертикальные

216) На какие виды делятся конфликты по сфере распространения?

деловые и личностные
первичные и вторичные
разрешимые и неразрешимые
прямые и косвенные
главные и второстепенные

217) Что не относится к конфликтам?

психологическая совместимость
несовпадение позиций
несовпадение норм поведения
несовпадение интересов
несовпадение потребностей

218) В чём состоит руководство трудовыми коллективами?

в персональном воздействии наделённых властью лиц на трудовое поведение работников;
в составлении отчётов по конечным результатам на предприятии;
в самоуважении, престиже;
потребность в безопасности своего существования, уверенность в завтрашнем дне, стабильность условий жизнедеятельности и т. д ;
в привязанности ,принадлежности к коллективу ,общении, заботе о других и внимании к себе ;

219) Кто отвечает за реализацию поставленных перед коллективом предприятия целей?

рабочий;
главный энергетик завода;
руководитель завода;
инженер;
архитектор;

220) Деловые качества руководителя включают:

компетентность, предприимчивость, экономическое мышление, знание основ науки управления;
безынициативность, некомпетентность, недисциплинированность;
бюрократизм и протекционизм;
недемократичность, незнание управленческих функций;
неэффективный стиль руководства;

- 221) Из каких фаз состоит процесс руководства трудовым коллективом?
принятие решений, их осуществление и контроль над реализацией;
управление, оказание услуг;
наличие единой цели, управление, распределение функций;
распределение функций, наличие трудового коллектива;
наличие единой цели, оказание услуг.
- 222) Какие решения различают в зависимости от участия подчиненных в их принятии?
коллегиальные и непосредственные;
прямые и косвенные;
прямые и опосредованные;
единоличные и косвенные;
единоличные и коллегиальные.
- 223) Научно-обоснованными решениями могут считаться только:
основывающиеся на здравом смысле и профессиональные;
профессиональные решения;
простые;
косвенные;
экспериментальные.
- 224) От чего зависит реализация решений?
от уровня квалификации работников предприятия;
от количества руководителей и работников;
от организационного порядка в каждом трудовом коллективе, от уровня исполнительской дисциплины;
от заработной платы руководителей и работников;
от эффективности производства на предприятии.
- 225) Для какого стиля руководства характерен подбор грамотных работников?
либеральный;
монархический;
бюрократический;
демократический;
авторитарный.
- 226) Делегирование полномочий основывается на:
доверие руководителя к подчиненным;
идентификации работников;
повышение эффективности производства;
снижение текучести кадров;
сокращение вознаграждения за труд.
- 227) Укажите отличительные особенности современного руководителя:
интеллигентность, ограниченный круг интересов, энергичность;
культура общения, отсутствие организаторских способностей, безответственность;
высокая общая и внутренняя культура, широкий круг интересов, интеллигентность;
широкий круг интересов, недисциплинированность, интеллигентность;
энергичность, работоспособность, отсутствие общей и внутренней культуры.

- 228) В чем проявляется организаторское чутье руководителя?
в умении постигать внутренний мир другого человека;
в периодическом повышении своих знаний;
в выработке высокой работоспособности;
в интеллигентности;
в восприимчивости к переменам.
- 229) Что предполагает психологический такт руководителя?
умение постигать внутренний мир другого человека;
умение заинтересовать или заставить работать подчиненных;
умение найти общий язык с каждым членом коллектива;
умение заряжать своей энергией окружающих;
умение осваивать знания в своей области.
- 230) Сколько фаз включает процесс руководства трудовым коллективом?
3;
5;
2;
4;
1.
- 231) Для авторитарного стиля руководства не характерно:
руководство единолично решает вопросы;
руководитель держит дистанцию, не общителен;
руководитель является приверженцем формальной жесткой дисциплины;
руководитель приказывает, распоряжается, командует;
руководитель боится общения с подчиненными, общается только по их инициативе.
- 232) Для демократического стиля руководства характерно:
руководитель единолично решает;
руководитель боится квалифицированных работников;
перед принятием решения руководитель советуется с подчиненными;
руководитель отдает инициативу в руки подчиненных;
руководитель не занимается подбором кадров.
- 233) Назовите типы стилей руководства:
авторитарный, демократический, либеральный;
бюрократический и монархический;
прямой и опосредованный;
авторитарный и конституционный;
монархический, авторитарный и бюрократический.
- 234) Что означает принцип делегирования ответственности?
обособленные отдельных групп работников;
передачи руководителями части своих полномочий подчиненным;
увольнение части работников;
сокращение продолжительности рабочего дня;
отказ работников от выполнения возложенных на них обязанностей.
- 235) С чем связано принятие коллегиальных решений?

- делегированием ответственности;**
решение вопросов только самими руководителями ;
с обменом действиями, организацией взаимодействия между работниками;
с установлением взаимопонимания между работниками;
с организацией взаимопонимания между работниками;
- 236) К чему относится: «- это процесс стихийного руководства коллективом изнутри?»
лидерство;
руководитель;
подсобный рабочий;
мотив;
интерес;
- 237) Для либерального стиля руководства не характерно:
просит, упрощает;
снимает с себя ответственность;
отдает инициативу в руки подчиненных;
подбором кадров не занимается;
единолично решает вопросы.
- 238) Для авторитарного стиля руководства характерно:
единоличное решение вопросов;
осуществление подбора грамотных работников;
использование различных видов стимулов;
передача инициативы в руки подчиненных;
снятие с себя ответственности.
- 239) Что такое трудовое перемещение?
процесс подготовки и повышения квалификации кадров;
процесс изменяющий место работников в системе разделения труда;
структура и механизм социально-трудовых отношений;
образ жизни человека;
трудовой коллектив.
- 240) К каким перемещениям относят внутри профессиональные перемещения?
к профессионально-квалификационным;
к территориальным;
к отраслевым;
к психологическим;
к техническим.
- 241) Что является формой трудовых перемещений отдельного работника?
переезд из одного города в другой;
трудовая карьера;
предприятия в целом;
отдельный работник;
руководитель.
- 242) Трудовая карьера-это:
история трудовой жизни индивида;
единство технической, экономической и социальной подсистемы;

единство экономической системы;
совокупность социальной подсистемы;
единство технической базы экономической подсистемы.

243) Назовите все уровни управления трудовыми перемещениями:

народное хозяйство-регион-отрасль-предприятие;
предприятие-подразделение предприятия;
отрасль-подотрасль-предприятие;
народное хозяйство-предприятие-подразделение предприятия;
административная область-отрасль-подотрасль,

244) Трудовые перемещения выступают важнейшим элементом:

разделение труда;
воспроизводства рабочей силы;
нормирования труда;
кооперации труда;
организации рабочего места.

245) Какие две основные функции выполняют трудовые перемещения?

стимулирующую, воспитательную;
воспроизводственную, социальную;
психологическую, экономическую;
экономическую, социальную;
морально-нравственную, психологическую.

246) Специфической функцией внутрипроизводственных перемещений является:

их воздействие на перемещения работников за пределы предприятия;
их воздействие на перемещение работников внутри предприятия;
их воздействие на изменение конкретного места приложения труда;
их воздействие на перемещение работника с одного рабочего места на другое;
их воздействие на изменение профессионально-квалификационного уровня.

247) Внутрипроизводственные перемещения могут быть только:

территориальными;
отраслевыми;
организованными;
неорганизованными;
профессионально-квалификационными.

248) Формой трудовых перемещений отдельного работника является:

трудовая карьера;
трудовая мотивация;
трудовая адаптация;
трудовое поведение;
трудовое стимулирование.

249) Процесс трудовых перемещений для каждого отдельного работника воплощается в форме:

трудовой мотивации;
трудовой карьеры;
трудового поведения;

трудового стажа;
трудовой квалификации.

- 250) Что не является трудовыми перемещениями по содержанию?
территориальные;
отраслевые(межотраслевые);
групповые;
профессионально-квалификационные;
внутриорганизационные(внутрипроизводственные).
- 251) На масштабы трудовых перемещений оказывает влияние:
соотношение между количеством рабочих мест и наличными трудовыми ресурсами;
соотношение между оплатой труда и квалификацией;
соотношение между дисциплиной труда и нарушениями;
соотношение между количеством рабочих мест и оборудованием;
соотношение между охраной труда и техникой безопасности.
- 252) Важнейшим косвенным методом управления трудовыми перемещениями является:
расширение зоны рабочего места;
внедрение коллективных форм организации труда;
внедрение передового опыта;
расширение социальных гарантий для высвобождаемых работников;
улучшение психологического климата в коллективе.
- 253) Что не входит в задачи организации внутрипроизводственных перемещений?
ознакомление работника с содержанием и условиями труда;
реализация внутрипроизводственной профориентации;
продвижение кадров;
разрешение конфликтных ситуаций;
повышение текучести кадров.
- 254) Причиной организованных трудовых перемещений является:
стремление к сокращению численности рабочих мест;
улучшение условий труда и быта работников;
несоответствие между распределением трудовых ресурсов;
несоответствие условий для роста трудовой карьеры;
производственная необходимость.
- 255) Междолжностные перемещения чаще всего связаны:
с интересами развития личности ;
с расширением кругозора работника;
с изменением места приложения труда;
с изменением места жительства;
с изменением социальной структуры.
- 256) Назовите все элементы организации внутрипроизводственных перемещений:
объекты, субъекты перемещения;
зарплата перемещаемых, условия труда, объекты труда;
целевые функции, задачи, контингенты перемещаемых;
текучести кадров, стимулирование перемещения, функции перемещения;

объекты перемещения, содержание перемещения.

- 257) Что лежит в основе селективной функции территориальных перемещений?
трудовые перемещения оказывают непосредственное влияние на размещение трудовых ресурсов, способствуя повышению эффективности производства, вызывая сдвиги в основных демографических процессах;
обособление отдельных сфер и отраслей общественного производства;
эта функция позволяет более полно использовать профессиональные навыки и специальную рабочую силу туда, где в ней есть потребность, а также способствует изменению социального положения работников;
трудовые перемещения способствуют обеспечению народного хозяйства рабочей силы, содействуя тем самым повышению эффективности производства;
функция совершенствует социальную структуру общества.
- 258) На какие виды делятся трудовые перемещения по субъекту?
однозначные и многозначные;
групповые и индивидуальные;
территориальные и отраслевые;
теоретические и практические;
прямые и опосредованные.
- 259) На какие виды делятся трудовые перемещения по содержанию?
групповые и индивидуальные;
прямые и опосредованные;
профессионально-квалификационные, территориальные, отраслевые;
экономические и социальные;
социологические и психологические.
- 260) Что такое карьера?
процесс освоения совокупности всех условий труда
освоение в трудовой организации традиций и норм поведения
продвижение вперед работника по служебной лестнице
включение работника в систему взаимоотношений коллектива
первоначальное вхождение человека в новую социальную среду
- 261) Что из нижеперечисленного относится к видам карьеры?
объективный и субъективный
общий и специальный
открытый и закрытый
профессиональный и внутриорганизационный
положительный и отрицательный
- 262) Что включает предварительный этап карьеры?
учебу в школе, получение среднего и высшего образования
освоение профессии и самоутверждение
рост квалификации и продвижение по службе
подготовку к уходу на пенсию
закрепление достигнутых результатов
- 263) Сколько всего этапов карьеры?
5
2

4
3
6

- 264) Чем характеризуется этап становления карьеры?
освоением профессии и навыками квалификации, самоутверждением
учебой в школе, получением среднего и высшего образования
ростом квалификации и продвижением по службе
закреплением достигнутых результатов
подготовкой к уходу на пенсию
- 265) Что включает этап продвижения карьеры?
учебу в школе, получение среднего и высшего образования
подготовку к уходу на пенсию
закрепление достигнутых результатов
рост квалификации и продвижение по службе
освоение профессии и навыков квалификации, самоутверждение
- 266) Планирование карьеры может быть:
общим и конкретным
внешним и внутренним
вертикальным и горизонтальным
объективным и субъективным
реальным и условным
- 267) Какие группы факторов влияют на карьерный рост сотрудников?
организационные, внешние, позитивные
негативные, личностные, внешние
внешние, организационные, личностные
организационные, личностные, негативные
личностные, внешние, воспитательные
- 268) К организационным факторам, которые надо учитывать при планировании карьеры не относится:
размер предприятия
характер и условия работы
программы развития карьеры
стиль руководства
текучесть кадров
- 269) Сколько общих целей имеет управление карьерой?
5
3
2
4
1
- 270) Чем характеризуется этап сохранения карьеры?
получением среднего и высшего образования
освоением профессии
продвижением по службе

закреплением достигнутых результатов
подготовкой ухода на пенсию

- 271) Этап завершения карьеры характеризуется:
освоением профессии
получением высшего образования
подготовка к уходу на пенсию
закрепление достигнутых результатов
продвижением по службе
- 272) Что не входит в стадии развития работника?
обучение
поступление на работу
развлечение
профессиональный рост
поддержка профессиональных способностей
- 273) По каким направлениям происходит смена стадий развития работника:
вертикальное, горизонтальное, центростремительное
горизонтальное, параллельное, вертикальное
вертикальное, центростремительное, параллельное
регулирующее, вертикальное, горизонтальное
центростремительное, параллельное, регулирующее
- 274) Что такое социологическое исследование?
процессы объединения людей в социальную группу, формирования чувства причастности, общности новых работников в организации;
это отношение между социальными группами и отдельными индивидами в процессе трудовой деятельности;
это процессы формирования позитивной трудовой мотивации работников, их заинтересованности в достижении целей совместной деятельности;
это анализ социальных явлений и процессов при помощи специальных методов, что позволяет систематизировать факты о процессах, отношениях, взаимосвязях, зависимостях и делать обоснованные выводы и рекомендации;
совершенствование системы управления организацией, повышение обоснованности принятия управленческих решений.
- 275) Назовите функции социологических исследований:
информационно-исследовательская, контрольная, стимулирующая;
информационно-исследовательская, организационно-внедренческая, пропагандистская, методическая;
оперативная, контрольная, стимулирующая;
распределительная, методическая, оперативная;
оперативная, контрольная, распределительная, стимулирующая.
- 276) Что такое объект исследования?
научное предположение, задающее направление всему исследованию;
социально-трудовые отношения;
средство достижения цели;
поведение индивидов или социальных групп;
носитель проблемной ситуации.

- 277) К простым методам вероятного отбора относится:
стратифицированная выборка;
серийная выборка;
многоступенчатая выборка
комбинированная выборка;
многофазовая выборка.
- 278) Назовите два основных метода анализа документов:
традиционный и формализованный;
простой и сложный;
функциональный и атрибутивный;
письменный и фонетический;
первичный и вторичный.
- 279) Какими могут быть шкалы по форме?
вербальные, числовые, графические;
сложные, простые, средние;
функциональные и атрибутивные;
ранговые и номинальные;
ранговые и интервальные.
- 280) Из скольких этапов состоит проведение социологических исследований?
3;
4;
5;
2;
6.
- 281) Что включает второй этап проведения социологического исследования?
составление программы исследования;
подготовку практических рекомендаций;
подготовку отчета по результатам исследования;
сбор первичной социологической информации;
подготовка собранной информации к обработке.
- 282) Четвертый этап проведения социологического исследования включает:
составление программы исследования;
сбор первичной социологической информации;
анализ обработанной информации, составление выводов и предложений;
подготовка собранной информации к обработке;
обработка собранной информации.
- 283) Сколько видов гипотез выделяют для целей исследования?
5;
2;
4;
6
3
- 284) Открытые вопросы социологической анкеты представляют:
формулировку ответа самому респонденту;
респонденту перечень возможных ответов;

респонденту согласиться или нет с мнением собеседника;
респонденту выбрать один или несколько вопросов;
неопределенные альтернативы ответов.

285) Для проведения социометрического опроса применяется:

интервью;
анкетирование;
социометрическая карточка;
наблюдение;
эксперимент.

286) Интервью как разновидность опроса является:

акт непосредственного общения респондента и опрашивающего;
выявления межличностных отношений;
определение репрезентативности данных;
изучение внутри- и межколлективных связей;
выявление социального статуса респондента.

287) Вопросы социологической анкеты различаются от:

формулировки, сложности, формы, содержания;
формы, сущности, мотивации, конструкции;
содержания, функций, конструкции, формы;
простоты, мотивации, содержания, формы;
сложности, конструкции, особенности, индивидуальности.

288) Какие методы не используются при конструировании шкалы?

прямого изменения;
ранжирования;
попарных сравнений;
равных интервалов;
единоличных сравнений.

289) Под экспертным опросом понимают:

фиксацию межличностных отношений;
акт непосредственного общения респондента и опрашивающего;
надежность и достоверность информации;
разновидность опроса, где респондентами являются эксперты;
изучение внутри- и межколлективных связей.

290) Какие социологические исследования бывают в зависимости от цели?

разовые, повторные;
конкретные, теоретические;
когортные, панельные;
пилотажные, повторные;
сплошные, выборочные.

291) Методическая функция социологических исследований включает:

создание базы социологической информации;
разработку методических рекомендаций
разработку новых, использование и изучение имеющихся прогрессивных методов ведения социологических исследований;
распространение информации об основах социологических знаний;

обоснование мер по гуманизации трудовой деятельности.

- 292) Что включает организационно-внедренческая функция социологических исследований?
разработку по результатам социологического исследования методических рекомендаций, инструкций, мероприятий, предоставление информации заинтересованным лицам;
создание постоянно обновляемой базы социологической информации;
пропаганду основ социологических знаний;
создание дополняемой базы социологической информации;
изучение и использование прогрессивных методов проведения социологических исследований.
- 293) Укажите не решаемые задачи в ходе социологического исследования?
повышения уровня стабильности;
повышение трудовой активности;
развитие системы трудовой адаптации;
снижение качества трудовой жизни;
улучшение содержания и условий труда.
- 294) В зависимости от содержания социально-трудовые отношения могут быть:
производственно-функциональные, общественно-организационные;
межорганизационные, внутриорганизационные;
формальные, неформальные;
опосредственные;
общественно-организационные, межорганизационные.
- 295) Под наблюдением в социологии понимают:
непосредственное целенаправленное восприятие и регистрацию социальных процессов;
умственные операции по интерпретации информации, выявлению их сути;
получение ответов на задаваемые вопросы;
надежность и достоверность информации;
фиксацию межличностных отношений.
- 296) Что из нижеперечисленного относится к фонетическим документам?
государственные и центральные архивы;
произведения изобразительного искусства;
материалы звукозаписи;
пресса;
видеоматериалы.
- 297) На какие виды делятся гипотезы в зависимости от обоснованности?
первичные и вторичные;
разовые и повторные;
теоретические и конкретные;
простые и сложные;
описательные и прогнозныe.
- 298) Что такое пилотажные исследования?
это исследования, направленные на решение конкретных задач;
повторные исследования;

исследования, анализирующие состояние на данный момент;
исследования, цель которых-выявление общих социальных закономерностей,
разработка методологии исследования, понятийного аппарата;
это пробные исследования, предназначенные для апробации инструментария.

- 299) Что представляет собой методика социологического исследования?
совокупность научных методов сбора, обработки и анализа фактов действительности, позволяющих реализовать цели, задачи социологического исследования;
это в процессах, анализ социальных явлений и процессов при помощи специальных методов, что позволяет систематизировать факты о процессах, отношениях, взаимосвязях, зависимостях и делать обоснованные выводы и рекомендации;
изучение процессов объединения людей в социальную группу, формирования чувства причастности, общности новых работников в организации;
совершенствование системы управления организацией, повышение обоснованности принятия управленческих решений;
анализ процессов формирования позитивной трудовой мотивации работников, их заинтересованности в достижении целей совместной деятельности.
- 300) Дайте наиболее точное определение понятию «социально-трудовые отношения»:
это отношение между группами людей в процессе производства материальных и духовных благ;
это отношение между социальными группами и отдельными работниками, основанные на стремление улучшить социальный статус;
это отношение между руководителями предприятия и отдельными работниками, направленные на поддержание строгой трудовой дисциплины а коллективе;
это отношение между социальными группами и отдельными индивидами в процессе трудовой деятельности;
это отношение между работниками, основанные на личной симпатии, общности интересов.