Кафедра “Xidmət sahələrinin iqtisadiyyatı və menecmenti”

Предмет “Управление человеческими ресурсами предприятия”

Группы

1. Сфера ответственности всех тех, кто имеет отношение к руководству людьми, а также профессиональных специалистов по кадрам

А) кадровый менеджмент

B) маркетинг персонала

C) управление персоналом

D) планирование человеческих ресурсов

E) производственный менеджмент

 2. Функция менеджера по человеческим ресурсам, направляет действие персонала и работников сферы обслуживания

А) линейная функция

B) координационная функция

C) кадровая функция

D) сервисная функция

E) производственная функция

3. Функция менеджера по человеческим ресурсам, координирует действие персонала

А) координационная функция

B) линейная функция

C) кадровая функция

D) сервисная функция

E) производственная функция

4. Функция менеджера по человеческим ресурсам, занимающаяся обслуживанием линейных менеджеров

А) кадровая функция

B) координационная функция

C) линейная функция

D) сервисная функция

E) производственная функция

5. Метод, который не используют при нормировании управленческого труда

А) хронометраж

B) метод укрупненных нормативов численности

C) метод прямого нормирования

D) метод инновационный

E) метод Дельфи

6. Главная цель кадрового планирования

А) обеспечение организации квалифицированными сотрудниками

B) повышение роли профсоюзов

C) улучшение условий труда

D) развитие бизнеса

E) улучшение условий работы

7. Два исходных элемента кадровой стратегии ХХI века

А) намерения и направления

B) разработка и реализация

C) разработка и направления

D) намерения и реализация

E) разработка и оценка

8. Основные роли менеджера по человеческим ресурсам

А) все пункты

B) «кадровый стратег»

C) «руководитель службы управления персоналом»

D) «кадровый технолог»

E) «кадровый инноватор»

9.Термин, определяющий профессиональные роли менеджера по человеческим ресурсам, определение «разработчик творческих подходов, компетентный в специальных и кадровых знаниях

А) «кадровый технолог»

B) «кадровый стратег»

C) «руководитель службы управления персоналом»

D) «кадровый консультант»

E) «кадровый инноватор»

10. Термин, определяющий профессиональные роли менеджера по человеческим ресурсам, «руководитель, лидер-разработчик экспериментальных, инициативных проектов

А) «кадровый инноватор»

B) «кадровый стратег»

C) «руководитель службы управления персоналом»

D) «кадровый консультант»

E) «кадровый технолог»

11. Термин, определяющий профессиональные роли менеджера по человеческим ресурсам «член управленческой команды, отвечающий за разработку и реализацию кадровой стратегии»

А) «кадровый стратег»

B) «кадровый инноватор»

C) «руководитель службы управления персоналом»

D) «кадровый консультант»

E) «кадровый технолог»

12. Профессиональные роли менеджера по человеческим ресурсам, определяющие «профессионал, использующий видение перспектив корпорации и практические знания в области управления человеческими ресурсами»

А) «кадровый консультант»

B) «кадровый инноватор»

C) «руководитель службы управления персоналом»

D) «кадровый стратег»

E) «кадровый технолог»

13. Менеджер по человеческим ресурсам, заботящийся о здоровых условиях труда и благоприятной морально-психологической атмосфере на предприятии

А) «менеджер по персоналу как попечитель своих работников»

B) «менеджер по персоналу как специалист по трудовым договорам»

C) «менеджер по персоналу как архитектор кадрового потенциала организации»

D) «менеджер по персоналу как кадровый стратег»

E) «менеджер по персоналу как кадровый технолог»

14. Менеджер по человеческим ресурсам, осуществляющий административный контроль над соблюдениями работниками условий трудового договора и регулирующий трудовые отношения

А) «менеджер по персоналу как специалист по трудовым договорам»

B) «менеджер по персоналу как попечитель своих работников»

C) «менеджер по персоналу как архитектор кадрового потенциала организации»

D) «менеджер по персоналу как кадровый стратег»

E) «менеджер по персоналу как кадровый технолог»

15. Менеджер по человеческим ресурсам, играющий ведущую роль в разработке и реализации стратегии корпорации и входящий в состав ее высшего руководства

А) «менеджер по персоналу как архитектор кадрового потенциала организации»

B) «менеджер по персоналу как попечитель своих работников»

C) «менеджер по персоналу как специалист по трудовым договорам»

D) «менеджер по персоналу как кадровый стратег»

E) «менеджер по персоналу как кадровый технолог»

16. Процесс, осуществляющий взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенном включении работника в процесс производства в новых для них профессиональных, социально-психологических, экономических и бытовых условиях труда и отдыха

А) трудовая адаптация персонала

B) развитие персонала

C) оценка персонала

D) распределение персонала

E) планирование персонала

17. К каким методам относится метод мозгового штурма

А) групповой оценки

B) статистический

C) балансовый

D) нормативный

E) метод Дельфи

18.Термин, определяющий запас знаний, навыков и мотиваций

А) человеческий капитал

B) персонал

C) кадры

D) работники

E) руководство

19. Процесс распределения между людьми различных организационных ролей и задач

А) расстановка персонала

B) адаптация персонала

C) оценка персонала

D) развитие персонала

E) удержание персонала

20. Предложенная Э. Флемхольцем концепция использования человеческого капитала на корпоративном уровне

А) «Анализ человеческих ресурсов»

B) «Планирования человеческих ресурсов»

C) «Оценка персонала»

D) «Планирование персонала»

E) «Анализ кадров»

21.Распространенные подходы к измерению стоимости человеческих ресурсов

А) анализ издержек

B) использование персонала

C) система оценки

D) проблема удержания персонала

E) расстановка персонала

22. Издержки, используемые при анализе человеческих ресурсов

А) первоначальные и восстановительные

B) долгосрочные

C) краткосрочные

D) временные

E) оценочные

23. Издержки, включающие затраты на поиск, приобретение и обучение работников

А) первоначальные

B) восстановительные

C) краткосрочные

D) временные

E) долгосрочные

24.Издержки, включающие затраты, заменяющие работающего работника на другого, выполняющего те же функции

А) восстановительные

B) первоначальные

C) краткосрочные

D) временные

E) долгосрочные

25. Кто выступает в качестве интервьюеров

А) рекрутеры и линейные руководители

B) профсоюзы

C) коллеги

D) социальные работники

E) инженерно-технические работники

26. Целенаправленная, научно-обоснованная деятельность организации, цель которой, предоставление рабочих мест в нужный момент времени и в необходимом количестве

А) кадровое планирование

B) кадровая служба

C) метод управления по целям

D) внешняя среда деятельности

E) внутренняя среда деятельности

27. Инструмент долгосрочного кадрового планирования

А) план человеческих ресурсов организации

B) оперативный план

C) временный план

D) структурный план

E) план в области капитального оборудования

28. Виды кадрового планирования

А) долгосрочное и краткосрочное

B) адаптационное

C) структурированное

D) ситуационное

E) временное

29.Показатели в кадровом планировании

А) количественные и качественные

B) долгосрочное и краткосрочное

C) сильные и слабые

D) ситуационные

E) временные

30.Метод планирования, основанный на взаимной увязке ресурсов организации и потребностей в них

А) балансовый

B) нормативный

C) статистический

D) экспертной оценки

E) метод Дельфи

31.Метод планирования человеческих ресурсов, устанавливающий зависимость рассматриваемого показателя от других переменных

А) статистический

B) нормативный

C) балансовый

D) экспертной оценки

E) метод Дельфи

32. Метод планирования человеческих ресурсов, включающий в себя экспертные и групповые методы

А) метод Дельфи

B) нормативный

C) балансовый

D) экспертной оценки

E) статистический

33. Метод планирования человеческих ресурсов, плановых заданий организации, которого входят нормы затрат различных ресурсов на единицу продукции

А) нормативный

B) статистический

C) балансовый

D) экспертной оценки

E) метод Дельфи

34. При использовании, какого метода планирования человеческих ресурсов привлекается эксперт, анализирующий проблемы планирования, после чего формируются цели планирования

А) экспертной оценки

B) статистический

C) балансовый

D) нормативный

E) метод Дельфи

35. Что предполагают цели организации:

А) все пункты

B) уменьшение стартовых издержек

C) уменьшение степени неопределенности у новых работников

D) сокращение текучести рабочей силы

E) развитие позитивного отношения к работе

36. Кто занимается вопросами адаптации

А) инспектор отдела кадров

B) социальные службы

C) профсоюзы

D) социальные работники

E) инженерно-технические работники

37. Сколько стадий предполагает адаптационный период

А) 3

B) 2

C) 1

D) 4

E) 5

38. Как называется стадия, на которой новый специалист узнает цели и задачи организации, микроклимат среды, сопоставляет их со своими целями, ожиданиями о данной организации

А) стадия ознакомления

B) стадия приспособления

C) стадия ассимиляции

D) стадия распределения

E) стадия роста

39. Как называется стадия, на которой новый работник получает помощь непосредственно от руководителя, от коллектива и подчиненных

А) стадия приспособления

B) стадия ознакомления

C) стадия ассимиляции

D) стадия распределения

E) стадия роста

40. Стадия, на которой новый работник проходит этап полного приспособления, полностью справляется своими новыми обязанностями, становится полноправным членом коллектива

А) стадия ассимиляции

B) стадия ознакомления

C) стадия приспособления

D) стадия распределения

E) стадия роста

41. Сфера ответственности профессиональных специалистов по кадрам

А) кадровый менеджмент

B) планирование человеческих ресурсов

C) управление персонала

D) маркетинг персонала

E) производственный менеджмент

42. Форма адаптации предполагает процесс вживания человека в социальную среду и превращение ее в сферу его деятельности

А) социальная

B) производственная

C) профессиональная

D) психофизиологическая

E) техническая

43. Форма адаптации предполагает процесс включения работника в новую для него производственную среду, усвоения им производственных условий, норм трудовой деятельности

А) производственная

B) социальная

C) профессиональная

D) психофизиологическая

E) техническая

44. Форма адаптации характеризуется дополнительным освоением знаний и навыков, формированием профессиональных качеств личности, положительного отношения к своей работе

А) профессиональная

B) социальная

C) производственная

D) психофизиологическая

E) техническая

45. Форма адаптации предполагает процесс приспособления к новым физическим и психическим нагрузкам, физиологическим условиям труда

А) психофизиологическая

B) социальная

C) производственная

D) профессиональная

E) техническая

 46. Форма адаптации предполагает процесс, в котором у сотрудника формируется понимание собственной роли в производственном процессе

А) организационная

B) социальная

C) производственная

D) профессиональная

E) психофизиологическая

47. Объект, какой формы адаптации является уровень заработанной платы и своевременность ее выплаты

А) экономической

B) социальной

C) производственной

D) профессиональной

E) психофизиологической

48. Сколько существует видов источников набора персонала

А) 2

B) 1

C) 3

D) 4

E) 5

49. Как осуществляется внутренний набор персонала предприятия

А) за счет сотрудников самой организации

B) за счет ресурсов внешней среды

C) агентствами

D) объявления в газетах

E) объявления в журналах

50. Что означает термин «рекруитмент»

А) процесс привлечения персонала

B) процесс развития персонала

C) процесс распределения персонала

D) процесс оценки персонала

E) процесс набора персонала

51. Вид интервью, позволяющий уточнить аспекты профессиональной деятельности кандидата не раскрытые в резюме

А) биографическое

B) структурированное

C) ситуационное интервью

D) по компетенциям

E) стрессовое

52. Этап в процессе рекруитмента кандидатов на вакантные должности предполагает анализ рынка труда, специфику занятости, стратегию конкурентов

А) исследование рынка

B) разработка товара на рынке рабочей силы

C) ценообразование

D) продвижение товара

E) разработка товара

 53. Этап в процессе рекруитмента кандидатов на вакантные должности обеспечивает конкурентоспособные условия труда, привлекательность рабочего места

А) разработка товара на рынке рабочей силы

B) исследование рынка

C) ценообразование

D) продвижение товара

E) разрабатывает систему заработанной платы

54. Какой этап в процессе рекруитмента кандидатов на вакантные должности разрабатывает систему заработанной платы, льгот и компенсаций

А) ценообразование

B) исследование рынка

C) разработка товара на рынке рабочей силы

D) продвижение товара

E) разрабатывает систему заработанной платы

55. Что означает термин «темпэрэри стаф»

А) временный штат

B) постоянный штат

C) ценообразование

D) продвижение товара

E) ценообразование

56. Штат, нанятый специализированными агентствами и даваемыми им напрокат

А) временный штат

B) постоянный штат

C) нормативный

D) прокатный

E) восстановительный

57.Процесс изучения психологических и профессиональных качеств претендентов из резерва с целью установления их пригодности для выполнения будущих обязанностей и выдвижения, наиболее подходящих на соответствующую работу

А) отбором кадров

B) распределением кадров

C) развитием кадров

D) адаптацией кадров

E) раскрутка кадров

58.Полный личный состав наемных работников организации (за исключением руководства), выполняющих различные производственно-хозяйственные функции

А) персонал

B) кадры

C) ресурсы

D) рабочие

E) управляющие

59. Часть персонала, официально численная в ее штатах

А) кадры

B) персонал

C) ресурсы

D) рабочие

E) руководители

60. Персонал основных, вспомогательных, научно-исследовательских отделах, в аппарате управления

А) персонал основных видов деятельности

B) кадры

C) ресурсы

D) рабочие

E) персонал

61. Работники ремонтного, жилищно-коммунального хозяйства и подразделений социальной сферы

А) персонал неосновных видов деятельности

B) кадры

C) ресурсы

D) руководители

E) персонал основных видов деятельности

62. Специалисты, занимающиеся управлением персонала на рубеже XIX-XX столетий в Англии

А) секретари по благополучию

B) общественные секретари

C) секретари по ресурсам

D) руководители

E) кадры

63. Сколько существует подходов к формулировке требований кандидатам

А) 4

B) 3

C) 2

D) 1

E) 5

64.Документ, описывающий основные функции сотрудника, занимающего конкретное рабочее место

А) должностная инструкция

B) квалификационная карта

C) модель компетенций

D) модель рабочего места

E) профиль компетенций

64. Документ, включающий набор квалификационных характеристик, которыми должен обладать сотрудник, занимающий данную должность

А) квалификационная карта

B) должностная инструкция

C) модель компетенций

D) модель рабочего места

E) профиль компетенций

65. Личностные характеристики человека, его способности к выполнению тех или иных функций, типов поведения

А) модель компетенций

B) должностная инструкция

C) квалификационная карта

D) модель рабочего места

E) профиль компетенций

66. Набор характеристик должности, дающий общую картину того, что необходимо кандидату для работы в этой должности

А) модель рабочего места

B) должностная инструкция

C) квалификационная карта

D) модель компетенций

E) профиль компетенций

67. Какое из нижеперечисленных вид интервью

А) биографическое

B) статистическое

C) инновационное

D) эрудическое

E) профессиональное

68. Вид интервью, выявляющий общие и аналитические способности кандидата и умение выходить из трудных ситуаций

А) ситуационное интервью

B) биографическое

C) по компетенциям

D) стрессовое

E) структурированное

69. Вид интервью, определяющий уровень соответствия кандидата ключевым компетенциям, обращаясь к прошлому кандидата

А) по компетенциям

B) биографическое

C) ситуационное интервью

D) стрессовое

E) структурированное

70. Вид интервью, оценивающий кандидата на оценку таких качеств как, стрессоустойчивость, умение корректно ввести себя в провокационных стрессовых ситуациях

А) стрессовое

B) биографическое

C) ситуационное интервью

D) по компетенциям

E) структурированное

71. Вид интервью, позволяющий выявить профессиональные и личностные качества кандидата по заранее разработанному списку вопросов

А) структурированное

B) биографическое

C) ситуационное интервью

D) по компетенциям

E) стрессовое

72. Сколько существует видов интервью

А) 5

B) 2

C) 3

D) 4

E) 6

73. Перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом

А) найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.

B) контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия

C) планирование профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение

D) использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда

E) укрепление дисциплины коллектива

74. Методы, направленные на создание благоприятных условий для трудовой деятельности работников

А)организационно-производственные

B) административные

C) социально-психологические

D) социально-экономические

E) правовые

75. Что не входит в группы мотивов в соответствии с типологией К.Б. Мадсена:

А) производственные

B) деятельные

C) эмоциональные

D) органические

E) непроизводственные

76. В коллективные договоры включаются

А) все пункты

B) взаимные обязательства работодателя и работников по различным вопросам условий труда

C) вопросы о системах и размерах оплаты труда, денежных вознаграждениях, пособиях, компенсациях

D) вопросы о механизме регулирования оплаты труда исходя из роста цен, уровня инфляции,

E) система льгот

77. Какой из элементов оплаты труда практически не зависит от эффективности труда

А)базовые ставки

B) бонусы

C)дополнительные выплаты

D) льготы

E) командировочные

78. Проранжируйте элементы системы материального стимулирования в порядке их значимости для повышения производительности труда отдельного работника в правильной последовательности

1. премии (бонусы)

2. зарплата

3. участие в прибыли

4. беспроцентные займы на покупку недвижимости

5. льготы

А) 1, 2, 3, 4, 5

B) 2, 1, 4, 5, 3

C) 1, 3, 5, 2, 4

D) 5, 2, 4, 1, 3

E) 2, 5, 1, 3, 4

79. Потребности в чем, высокая степень которых делает людей, обладающих ими, наиболее ценным резервом организации

А) в самоактуализации

B) в самоуважении

C) в безопасности

D)физиологические

E) социальные

80. Понятие «реквизит»

А) информационная единица низшего уровня

B) высказывание, содержащее качественную характеристику

C) сочетание одного основания и всех относящихся к нему признаков

D) единица высшего уровня

E) высказывание, содержащее количественную характеристику

81. Что определяют планы по человеческим ресурсам

А) оценку будущих потребностей в кадрах

B) политику по отношению к временным работникам

C) уровень оплаты

D) политику по набору женщин

E) политику по набору национальных меньшинств

82. Какие из предложенных ситуаций не соответствуют стадиям жизненного цикла предприятия

А) корпоративные ситуации

B) ситуации переходных процессов

C)оперативные ситуации

D) ситуации процессов развития

E) банкротство предприятия

83. Стандартизированная форма изложения содержания работы на конкретном рабочем месте в определенное время является:

А) должностной инструкцией

B) оценочным листом сотрудника

C) листом интервьюера

D) анкетой работника

E) моделью рабочего места

84. Маркетинг персонала – это

А) вид управленческой деятельности, определяющий и покрывающий потребности в персонале

B) поведенческая культура, в которой имиджевые регуляторы, как общественная необходимость

C) анализ ситуации на рынке труда для регулирования потребности в дефицитных специальностях

D) анализ ожиданий нынешних и потенциальных сотрудников, определение выполнимости и реальной степени исполнения этих ожиданий

E) формирование конкурентоспособного работника и нахождение ему рыночной ниши.

85. Как добиться уменьшения предложение работников в организации, не прибегая к увольнениям

А) перевод части сотрудников на сокращенный рабочий день или рабочую неделю

B) прекращение приема на работу

C) заключение краткосрочных контрактов

D) переобучение персонала

E) использование гибких режимов работы

86. Факторы, определяющие численность рабочих, их профессиональный и квалификационный состав

А) планируемый рост повышения производительности труда, производственная программа, нормы выработки

B) возрастные характеристики персонала

C) структура работ

D) гендерные характеристики персонала

E) работоспособность персонала

87. Сложность организационной структуры – это

А)количество уровней, на которых принимаются управленческие решения

B) число и разнообразие факторов, существенно влияющих на организацию

C) степень разделения деятельности на различные функции

D) степень использования заранее установленных правил

E) степень использования установленных процедур

88. Виды социотехнических систем не является учреждением

А) фабрика

B) вуз

C) поликлиника

D) школа

E) конструкторское бюро

89. Конфликты в зависимости от способа разрешения, делятся на:

А)  антагонистические, компромиссные;

B)  социальные, национальные, этнические, межнациональные,

C)  открытые, скрытые, потенциальные;

D) организационные, эмоциональные;

E)  внутриличностные, межличностные, внутригрупповые, межгрупповые.

90. Когда в процессе производственной деятельности сталки­ваются интересы разных людей или специальных групп, то основной причиной конфликта является:

А) различия в целях

B) неудовлетворенные коммуникации

C) распределение ресурсов

D) различия в представлениях и ценностях;

E) различие в манере поведения и жизненном опыте.

91.  Стиль разрешения конфликтов, направленный на поиски решения за счет взаимных уступок, на выработку промежуточного решения, устраивающего обе стороны.

А) стиль компромисса

B) стиль уклонения

С) стиль руководства

D) стиль приспособления

E) стиль конкуренции

92. Коммуникационные сети показывают:

А) всю совокупность связей между элементами предприятия

B) уровень централизации полномочий

C) схему структуры деятельности предприятия

D) степень разделения труда на предприятии

E) горизонтальные коммуникации

93. Сколько видов коммуникационных сетей

А) три

B) один

C) два

D) пять

E) шесть

94.Повышение способности организации изменять численность работников в соответствии с изменениями объемов оказываемых услуг

А) численная адаптация рабочей силы

B) функциональная адаптация рабочей силы

C) дистанционная адаптация рабочей силы

D) финансовая адаптация рабочей силы

E) лизинг рабочей силы

95. Расположите в хронологическом порядке приведенные ниже этапы функционально-стоимостного анализа управления персоналом в правильном порядке:

1.подготовительный

2. аналитический

3. исследовательский

4. информационный

5.внедренческий

А)1, 2, 3, 4, 5

B) 1, 3, 2, 5, 4

C) 2, 4, 3, 5, 1

D) 3, 4, 1, 2, 5

E) 4, 3, 2, 1, 5

96. Нарушения прав работников

А) неоплачиваемые отпуска

B) вовремя оплачиваемые отпуска

C) премии за сверхурочную работу

D) соблюдение трудовых контрактов работодателями

E) дружеское отношение

97. Что не является наиболее распространенным в частном секторе экономики нарушением прав работников

А) более высокий, чем в государственном секторе уровень оплаты труда

B) господство устных договоренностей между работниками и работодателями

C) нарушение существующих норм времени труда и времени отдыха, охраны труда

D) неформальные трудовые отношения

E) не гарантированность социального обеспечения

98. Какое направление регулирования социально-трудовых отношений в США является в настоящее время наиболее приоритетным

А) создание эффективных механизмов участия рабочих в управлении производством

B) усиление вмешательства государства в социально-трудовые конфликты

C) увеличение государственных социальных гарантий

D) повышение роли профсоюзов

E) увеличение монополии

99. Отметьте особенность социально-трудовых отношений

А) все перечисленное определяет особенность социально-трудовых отношений

B) ориентация на защиту существующих рабочих мест и закреплением их за работниками

C) перегруженность льготами и гарантиями, которые финансирует работодатель

D) чрезмерно жесткое регулирование отношений найма и увольнения

E) недостаточная проработка процедур договорного регулирования трудовых отношений

100. Вид труда предполагает шаблонность приемов достижения результата:

А) репродуктивный

B) физический

C) исполнительный

D) творческий

E) умственный

101. Способность организации изменять и приводить профессионально-квалификационные структуру своих работников в соответствии с требованиями изменившейся трудовой нагрузки представляет

А) функциональную адаптацию рабочей силы

B) численную адаптацию рабочей силы

C) дистанционную адаптацию рабочей силы

D) финансовую адаптацию рабочей силы

E) лизинг рабочей силы

102.Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из возможных кандидатур есть

А) отбор кандидатов

B) найм кандидатов

C) подбор кандидатов

D) заключение контракта

E) привлечение кандидатов

103. Показатели, определяющие уровень стабильности кадров предприятия

А) коэффициент текучести, коэффициент выбытия

B) коэффициент фондовооруженности

C) коэффициент производительности

D) коэффициент сменности

E) объем реализации на одного сотрудника

104. Какая из приведенных операций, является первым этапом оценки качества трудового потенциала организации

А) установление эталонных требований к каждой группе сотрудников предприятия

B) определение надежности персонала

C) определение честности персонала

D) определение профессионализма персонала

E) установление здоровья персонала

105. Компоненты, характеризующие трудовой потенциал личности, организации и общества:

А) организованность и умение работать в коллективе

B) структура рабочей силы

C) здоровье

D) производительность труда

E) текучесть кадров

106. Показатели, определяющие уровень стабильности кадров предприятия

А) коэффициент выбытия, коэффициент текучести

B) коэффициент сменности

C) коэффициент производительности

D) структура рабочей силы

E) объем реализации на одного сотрудника

107. Основа потенциала человека

А) здоровье

B) коллектив

C) нравственность

D) творческие способности

E) семья

108. Методов для анализа приемов труда и определения длительности повторяющихся элементов операций

А) хронометраж

B) фотохронометраж

C) фотография рабочего времени

D) модель рабочего места

E) модель компетенций

109. Вид нормы труда отражает количество изделий, которое необходимо выпустить в единицу времени

А) норма выработки

B) норма времени

C) норма времени обслуживания

D) норма численности

E) норма продаж

 110. Что не является свойством кадровой политики предприятия

А) межкорпоративные связи

B) значимость роли кадров

C) ориентация на долговременное планирование

D) связь со стратегией организации

E) круг взаимосвязанных функций и процедур по работе с кадрами

111. Менеджмент - это

А) разновидность хозяйственного управления, возможная только в условиях рынка

B) государственное управление

C) все протекающие в природе процессы управления

D) командное управление

E) техническое управление автомобилем

112. Для любого бизнесмена определяющим признаком является то, что он

А) работает ради получения прибыли

B)является собственником ценных бумаг

C) руководит коммерческим предприятием

D) берет на себя личную ответственность за совершение сделок

E) имеет самостоятельность в ведении хозяйственных операций

113. Чем было обусловлено возникновение менеджмента

А) развитием рыночных отношений

B) появлением мелких предприятий

C) уменьшением числа рабочих

D) уменьшением числа квалифицированных рабочих

E) протекающие в природе процессы управления

114. Среди сил Портера присутствуют

А) товары-заменители, сила потребителей в торговле

B) сила менеджмента компании

C) сила руководителя

D) сила государственного регулирования

E) прочие

 115. Квалифицированный персонал набирать труднее, чем неквалифицированный. Это связано с

А) требованием со стороны самой специальности

B) приемом по рекомендательным письмам

C) привычкой тех, кто работает

D) недостаточной практикой набора

E) недостаточной практикой рекрутера

116. Преимуществами функциональной структуры управления являются пункты:

1. возможность углубленной деловой и профессиональной специализации персонала

2. ясность в распределении полномочий и ответственности

3. хорошие условия для внедрения внутриорганизационного хозрасчета

4. создание условий для децентрализации в структуре управления.

А) 1, 2

B) 2, 3

C) 1, 4

D) 2, 4

E) 3, 1

117. Процесс принятия решений начинается с:

А) выявления проблемы

B) постановки управленческих целей

C) формулировки миссии предприятия

D) определения лица, ответственного за принятие решений

E) распределения ресурсов

118. Методы эффективные для обучения персонала ведению переговоров, проведению заседаний, работой в группе

А) инструктаж, деловые игры, видеотренинг

B) ротация

C) ученичество и наставничество

D) лекции

E) разбор конкретных ситуаций

119. Методы эффективные для обучения техническим приемам ремонту несложной бытовой техники, расчет процентов по вкладам

А) ученичество и наставничество, разбор конкретных ситуаций

B) ротация

C) инструктаж

D) лекция

E) деловые игры

120. Линейное программирование применяется для

А) оптимального распределения ограниченных ресурсов

B) упорядочения распределения линейных и штабных полномочий

C) организации горизонтальных взаимодействий при управлении проектами

D) построения «стратегической линии» развития

E) упорядочения распределения штабных полномочий

121. Суть делегирования состоит

А) в передаче властных полномочий вниз и принятии их менеджером низшего звена

B) в установление приоритетов

C) в передаче ответственности на более высокий уровень управления

D) в доверии к своим подчиненным

E) в передаче ответственности на низкий уровень управления

122. Основной характеристикой организации, как открытой системы является

А) способность адаптировать методы ведения бизнеса к изменяющимся условиям внешнего окружения

B) сильное лидерство

C) обмен ресурсами с внешней средой

D) правильный подбор персонала

E) готовность пересмотреть свою миссию

123. Какие возможны программы поддержки развития сотрудника, если он стремится установить и закрепить основу для будущего продвижения

А) горизонтальное перемещение, обучение

B) понижение в должности

C) досрочное увольнение или добровольный выход в отставку

D) вознаграждение сотрудника

E) аттестация сотрудника

124. Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является

А) оценка результатов труда

B) оценка труда

C) оценка личных качеств

D) комплексная оценка качества работы

E) оценка деловых качеств

125. Руководитель организации опирается на следующие формы власти (расставьте в порядке приоритетности: 1 – высший приоритет, 4 – низший приоритет):

1. харизма

2. власть, основанная на вознаграждении

3. власть, основанная на принуждении

4. экспертная власть

А) 4, 1, 2, 3

B) 1, 2, 3, 4

C) 2, 4, 1, 3

D) 3, 2, 4, 1

E) 1, 4, 2, 3

126. Корпоративная культура основана на:

А) разделяемых большинством членов организации убеждениях и ценностях

B) правилах, определяемых руководством организации

C) на принятых в обществе формах поведения

D) особенностях производства

E) законодательстве

127. Трехфазная модель управления изменениями К. Левина (размораживание - движение – новое замораживание) предполагает необходимость создания у работников ощущения дискомфорта:

А) при «размораживании» ситуации

B) при «новом замораживании» ситуации

C) на стадии движения

D) для упрощения процедуры увольнения работников.

E) при передачи делегирования

128. К компетенциям службы персонала относятся функции

А) обучение персонала, определение потребностей в повышении квалификации персонала

B) распределение властных полномочий

C) изменение функцианальной структуры

D) изменение организационной структуры

E) неправильное распределение вознаграждений

129. В наибольшей степени зависят от национальной культуры следующие концепции менеджмента

А) все

B) подбор персонала

C) отношение к власти

D) трудовая мотивация

E) регулирование конфликтов

130. Стресс на рабочем месте требует

А) регулирования

B) поддержания

C) смены работы

D) устранения

E) изменения

131. Правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические, профессиональные отношения между работодателем и наемными работниками в организации

А) коллективный договор

B) трудовой договор

C) разработка нормативов производительности

D) трудовое соглашение

E) трудовой контракт

132. Качество продукции или услуг определяется

А) реакцией потребителей

B) стандартами, принятыми в отрасли

C) экономичностью организационной структуры

D) ценой продукции

E) ценой услуг

133. Одна из важнейших функций корпоративной культуры - это

А) поддержание социальной стабильности в организации

B) формирование неблагоприятного психологического климата в организации

C) уменьшение дисциплины

D) неправильное распределение вознаграждений

E) управление ценообразованием

134. Организационные изменения встречают наибольшее сопротивление в следствии

А) неправильной последовательности действий

B) консервативности людей

C) внешних обстоятельств

D) недостатка ресурсов для осуществления изменений

E) уменьшение дисциплины

135. Организационные изменения требуют

А) упрощения процедуры подбора персонала

B) повышения мотивации и закрепления работников

C) во избежание ошибок при замещении вакансий

D) создания благоприятного психологического климата

E) неправильной последовательности действий

136. Успехи японских корпораций в конкурентной борьбе с американскими компаниями обусловлены

А) использованием особенностей национального характера японцев при организации бизнес-процессов

B) преимуществами системы организации труда

C) трудолюбием японцев

D) мощью японской банковской системы

E) наличием лидера

137. Основным отличием команды от обычной рабочей группы является

А) наличие синергетического эффекта

B) наличие лидера

C) групповое единомыслие

D) наличие ролевой структуры

E) наличие инноваций

138. У менеджера среднего звена больше всего должны быть развиты

А) человеческие навыки

B)концептуальные навыки

C) технические навыки

D) физические навыки

E) эрудиция

139. Миссия организации –это

А) целевые ориентации предприятия

B) история фирмы

C) сроки выполнения планов работы

D) стиль руководства

E) режим работы предприятия

140. Система оплаты труда находит свое выражение по часовой ставке, понедельной оплате или годовом жаловании

А) повременная система оплаты

B) сдельная система оплаты

C) система оплаты по вкладу

D) групповая оплата по результатам

E) индивидуальная оплата по результатам

141. Концепция управления персоналом включает в себя: A) разработку методологии системы управления персоналом B) разработку должностных инструкций работников службы управления персоналом C)формирование организационной структуры управления организации D) стиль руководства E) сроки выполнения планов работы

142. Критерии оценки эффективности концепция управления человеческими ресурсами

A) органичная, гибкая форма организации B) центральная бюрократия C) использование потенциала сотрудников

D) самоконтроль E) внешний контроль

143. Блок формирования человеческих ресурсов в структуре службы управления человеческими ресурсами

А) комплектование, изучение, подготовка, увольнение

B) первичная расстановка, перемещения

C) разработка нормативов производительности

D) совершенствование структуры и системы управления

E) профессиональная адаптация

144. Какие из элементов не являются подсистемами системы управления человеческими ресурсами

А) управление стандартизацией, управление ресурсами

B) управление нормированием

C) нормативное обеспечение управления персоналом

D) управление работой персоналом

E) управление техникой безопасности на производстве

145. Краткая трудовая биография кандидата является

А) анкетой сотрудника

B) карьерограмма

C) профессиограмма

D) рекламным объявлением

E) резюме сотрудника

146.Показатель, являющийся источником процветания любой организации и её сотрудников

А) производительность труда

B) стаж работы

C) объем реализации на одного сотрудника

D) коэффициент внутренней мобильности персонала

E) текучесть кадров

147. Показатель характеризует динамику рабочей силы в организации

А) текучесть кадров

B) производительность труда

C) объем реализации на одного сотрудника

D) коэффициент внутренней мобильности персонала

E) стаж работы

148.Коэффициент рассчитывающийся, как отношение числа сотрудников, сменившихся в должности в течение периода времени, к среднему числу сотрудников организации за тот же период

А) коэффициент внутренней мобильности персонала

B) текучесть кадров

C) объем реализации на одного сотрудника

D) показатель производимой продукции за час производительного труда

C) производительность труда

E) стаж работы

149. Показатель, определяющийся продолжительностью работы в компании

А) стаж работы

B) текучесть кадров

C) объем реализации на одного сотрудника

D) показатель производимой продукции за час производительного труда

E) коэффициент внутренней мобильности персонала

150. Показатель рассчитывающийся, как отношение рабочего времени, пропущенного сотрудниками в течение периода времени, к общему балансу рабочего времени организации за тот же период

А) показатель отсутствия

B) текучесть кадров

C) объем реализации на одного сотрудника

D) показатель производимой продукции за час производительного труда

E) производительность труда