МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ИРКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФГБОУ ВО «ИГУ»

Факультет бизнес-коммуникаций и информатики
Кафедра предпринимательства и управления в сфере услуг и рекламы

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине Б1.О.18 Управление персоналом

направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

направленность (профиль) Управление персоналом

Иркутск – 2025

Одобрен
УМК факультета бизнес-коммуникаций
и информатики

Разработан в соответствии с ФГОС ВО

_____

с учетом требований проф. стандарта

_____

Председатель УМК М.Г. Синчурина _____

ФИО, должность, ученая степень, звание *подпись, печать*

Разработчики:

_____	доцент	М.А. Вильчинская
(подпись)	*(занимаемая должность)*	*(инициалы, фамилия)*

Цель фонда оценочных средств. Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Б1.О.18 Управление персоналом». Перечень видов оценочных средств соответствует рабочей программе дисциплины.

Фонд оценочных средств включает контрольные материалы для проведения текущего контроля (в следующих формах: тест, устный опрос, практическое задание, эссе, доклад/презентация, контрольная работа, деловая игра, конспект лекций) и промежуточной аттестации в форме вопросов и заданий к зачету и экзамену.

Структура и содержание заданий – задания разработаны в соответствии с рабочей программой дисциплины «Б1.О.18 Управление персоналом».

1. Паспорт фонда оценочных средств

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1	Умеет разрабатывать стратегию, политику управления персоналом,совершенствовать кадровые процессы на предприятии
	ОПК-3.2	Способен к разработке и реализации программ организационных изменений в части решения задач управления персоналом

2. Показатели и критерии оценивания компетенций, шкалы оценивания

2.1. Показатели и критерии оценивания компетенций

№ п\п	Раздел, тема	Код индикатора компетенции	Наименование ОС	
			ТК	ПА
1	Основы управления персоналом	ОПК-3.1, ОПК-3.2	Тест, УО, Пз, Эссе	Тест
2	Эволюция теорий управления персоналом	ОПК-3.1, ОПК-3.2	Тест, УО, Пз, Д	Тест
3	Методологические основы управления персоналом	ОПК-3.1, ОПК-3.2	Тест, УО, Пз, Д, КР	Тест
4	Закономерности, принципы и методы УП	ОПК-3.1, ОПК-3.2	Тест, УО, Деловая игра, КЛ, Пз	Тест
5	Планирование работы с персоналом	ОПК-3.1, ОПК-3.2	Тест, УО, Пз, КР	Тест
6	Стратегическое управление персоналом организации	ОПК-3.1, ОПК-3.2	Тест, УО, Пз, Д	Тест

№ п\п	Раздел, тема	Код индикатора компетенции	Наименование ОС	
			ТК	ПА
7	Управление кадровым планированием в организации - маркетинг персонала	ОПК-3.1, ОПК-3.2	Тест, УО, КР, Пз, Эссе	Тест
8	Управление наймом персонала	ОПК-3.1, ОПК-3.2	Тест, УО, Деловая игра	Тест
9	Реферальные программы как современное направление а найме персонала	ОПК-3.1, ОПК-3.2	Тест, УО, Пз	Тест
10	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	ОПК-3.1, ОПК-3.2	Тест, УО, Пз	Тест
11	Управление адаптацией персонала	ОПК-3.1, ОПК-3.2	Тест, УО, Пз	Тест
12	Управление деловой карьерой.	ОПК-3.1, ОПК-3.2	Тест, УО, Пз	Тест
13	Совместная ответственность в управлении персоналом	ОПК-3.1, ОПК-3.2	Тест, УО, Деловая игра, Пз	Тест
14	Эффективность управления персоналом	ОПК-3.1, ОПК-3.2	Тест, УО, Пз, КР	Тест

2.2. Критерии оценивания результатов обучения для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Оценочное средство	Критерии оценивания	Шкала оценивания
Тест	Студентом даны правильные ответы на 71%-100% заданий	Зачтено
	Студентом даны правильные ответы менее чем на 70% заданий	Незачтено

Оценочное средство	Критерии оценивания	Шкала оценивания
Устный опрос	1. Знает понятия основных разделов программы изучаемого курса; 2. Приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе; 3. Достаточно последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности; 4. Показывает всесторонние, систематизированные, глубокие знания учебной программы дисциплины и умение уверенно применять их	Зачтено
	1. Фрагментарные знания базовых понятий; 2. Слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки; 3. Допущены грубые ошибки и незнание терминологии, отказ отвечать на дополнительные вопросы, знание которых необходимо для получения положительной оценки; 4. Ответ содержит существенные пробелы в знаниях основного содержания темы	Незачтено
Практическое задание	Задание выполнено верно. Выбран оптимальный путь решения. Присутсвует развернутое описание алгоритма решения	Зачтено
	В работе получен неверный ответ, связанный с грубыми ошибками допущенными в ходе решения, либо решение отсутсвует полностью	Незачтено
Эссе	В результате работы студента изложены основные проблемы с развёрнутыми пояснениями и анализом примеров, иллюстрирующих изучаемую проблему. Студент демонстрирует удовлетворительные навыки работы сбора материала и умение аргументировать выводы. Результаты работы оформлены в соответствии с требованиями	Зачтено
	Описанный результат работы не раскрывает содержание проблемы и/или является плагиатом	Незачтено

Оценочное средство	Критерии оценивания	Шкала оценивания
Доклад/презентация	Обучающийся демонстрирует удовлетворительное знание материала, ориентируется в вопросах по теме. Обладает удовлетворительными навыками публичного выступления	Зачтено
	Обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале, допускает существенные ошибки, выступает неуверенно, с большими затруднениями	Незачтено
Контрольная работа	Студент правильно выполнил поставленное задание. Написал решения задач в установленной форме, представил решения большинства/всех заданий, предусмотренных в работе. Студент может частично или полно объяснить полученные результаты	Зачтено
	Студент не выполнил все задания работы и не может объяснить полученные результаты	Незачтено
Деловая игра	Студентами демонстрируется высокое качество анализа вариантов аргументов. Высокий уровень защиты избранного варианта: умение излагать основные положения излагаются четко и корректно, точка зрения аргументирована, ответы на вопросы оппонентов полные и развернутые. Регламент точно соблюден. Дискуссия ведется умело. Активное участие в команде как оппонента при обсуждении вариантов других команд. Активная работа в команде во время групповой работы	Зачтено
	Студентами не представлены варианты аргументов. Защита избранного варианта: основные положения не излагаются, точка зрения не аргументирована, не отвечают на вопросы оппонентов. Регламент не соблюден. Студенты не участвуют в дискуссии. Не участвует в команде как оппонент при обсуждении вариантов других команд. Не участвеут в работе команды во время групповой работы	Незачтено
Конспект лекций	В конспекте описан оптимальный объем текста, присутствует логичное построение и связность. Раскрытие темы представлено достаточно полно. Работа оформлена аккуратно	Зачтено
	Текст конспекта не соответствует теме или не отражает ключевых положений изучаемой темы	Незачтено

2.3. Оценочные средства для текущего контроля (примеры)

2.3.1. Материалы для компьютерного тестирования обучающихся

Общие критерии оценивания

Процент правильных ответов	Оценка
91% – 100%	5 (отлично)
81% – 90%	4 (хорошо)
71% – 80%	3 (удовлетворительно)
Менее 70%	2 (неудовлетворительно)

Соответствие вопросов теста индикаторам формируемых и оцениваемых компетенций

№ вопроса в тесте	Код индикатора компетенции
1	ОПК-3.1, ОПК-3.2
2	ОПК-3.1, ОПК-3.2
3	ОПК-3.1, ОПК-3.2
4	ОПК-3.1, ОПК-3.2
5	ОПК-3.1, ОПК-3.2
6	ОПК-3.1, ОПК-3.2
7	ОПК-3.1, ОПК-3.2
8	ОПК-3.1, ОПК-3.2
9	ОПК-3.1, ОПК-3.2
10	ОПК-3.1, ОПК-3.2
11	ОПК-3.1, ОПК-3.2
12	ОПК-3.1, ОПК-3.2
13	ОПК-3.1, ОПК-3.2
14	ОПК-3.1, ОПК-3.2
15	ОПК-3.1, ОПК-3.2
16	ОПК-3.1, ОПК-3.2
17	ОПК-3.1, ОПК-3.2
18	ОПК-3.1, ОПК-3.2
19	ОПК-3.1, ОПК-3.2
20	ОПК-3.1, ОПК-3.2
21	ОПК-3.1, ОПК-3.2
22	ОПК-3.1, ОПК-3.2
23	ОПК-3.1, ОПК-3.2
24	ОПК-3.1, ОПК-3.2
25	ОПК-3.1, ОПК-3.2
26	ОПК-3.1, ОПК-3.2
27	ОПК-3.1, ОПК-3.2
28	ОПК-3.1, ОПК-3.2
29	ОПК-3.1, ОПК-3.2
30	ОПК-3.1, ОПК-3.2
31	ОПК-3.1, ОПК-3.2

№ вопроса в тесте	Код индикатора компетенции
32	ОПК-3.1, ОПК-3.2
33	ОПК-3.1, ОПК-3.2
34	ОПК-3.1, ОПК-3.2
35	ОПК-3.1, ОПК-3.2
36	ОПК-3.1, ОПК-3.2
37	ОПК-3.1, ОПК-3.2
38	ОПК-3.1, ОПК-3.2
39	ОПК-3.1, ОПК-3.2
40	ОПК-3.1, ОПК-3.2
41	ОПК-3.1, ОПК-3.2
42	ОПК-3.1, ОПК-3.2
43	ОПК-3.1, ОПК-3.2
44	ОПК-3.1, ОПК-3.2
45	ОПК-3.1, ОПК-3.2
46	ОПК-3.1, ОПК-3.2
47	ОПК-3.1, ОПК-3.2
48	ОПК-3.1, ОПК-3.2
49	ОПК-3.1, ОПК-3.2
50	ОПК-3.1, ОПК-3.2
51	ОПК-3.1, ОПК-3.2
52	ОПК-3.1, ОПК-3.2
53	ОПК-3.1, ОПК-3.2
54	ОПК-3.1, ОПК-3.2
55	ОПК-3.1, ОПК-3.2
56	ОПК-3.1, ОПК-3.2
57	ОПК-3.1, ОПК-3.2
58	ОПК-3.1, ОПК-3.2
59	ОПК-3.1, ОПК-3.2
60	ОПК-3.1, ОПК-3.2
61	ОПК-3.1, ОПК-3.2
62	ОПК-3.1, ОПК-3.2
63	ОПК-3.1, ОПК-3.2
64	ОПК-3.1, ОПК-3.2
65	ОПК-3.1, ОПК-3.2
66	ОПК-3.1, ОПК-3.2
67	ОПК-3.1, ОПК-3.2
68	ОПК-3.1, ОПК-3.2
69	ОПК-3.1, ОПК-3.2

№ вопроса в тесте	Код индикатора компетенции
70	ОПК-3.1, ОПК-3.2
71	ОПК-3.1, ОПК-3.2
72	ОПК-3.1, ОПК-3.2
73	ОПК-3.1, ОПК-3.2
74	ОПК-3.1, ОПК-3.2
75	ОПК-3.1, ОПК-3.2
76	ОПК-3.1, ОПК-3.2
77	ОПК-3.1, ОПК-3.2
78	ОПК-3.1, ОПК-3.2
79	ОПК-3.1, ОПК-3.2
80	ОПК-3.1, ОПК-3.2
81	ОПК-3.1, ОПК-3.2
82	ОПК-3.1, ОПК-3.2
83	ОПК-3.1, ОПК-3.2
84	ОПК-3.1, ОПК-3.2
85	ОПК-3.1, ОПК-3.2
86	ОПК-3.1
87	ОПК-3.1, ОПК-3.2
88	ОПК-3.1, ОПК-3.2
89	ОПК-3.1, ОПК-3.2
90	ОПК-3.1, ОПК-3.2
91	ОПК-3.1, ОПК-3.2
92	ОПК-3.1, ОПК-3.2
93	ОПК-3.1, ОПК-3.2
94	ОПК-3.1, ОПК-3.2
95	ОПК-3.1, ОПК-3.2
96	ОПК-3.1, ОПК-3.2
97	ОПК-3.1, ОПК-3.2
98	ОПК-3.1, ОПК-3.2
99	ОПК-3.1, ОПК-3.2
100	ОПК-3.1, ОПК-3.2
101	ОПК-3.1, ОПК-3.2
102	ОПК-3.1, ОПК-3.2
103	ОПК-3.1, ОПК-3.2
104	ОПК-3.1, ОПК-3.2
105	ОПК-3.1, ОПК-3.2
106	ОПК-3.1, ОПК-3.2
107	ОПК-3.1, ОПК-3.2

№ вопроса в тесте	Код индикатора компетенции
108	ОПК-3.1, ОПК-3.2
109	ОПК-3.1, ОПК-3.2
110	ОПК-3.1, ОПК-3.2
111	ОПК-3.1, ОПК-3.2
112	ОПК-3.1, ОПК-3.2
113	ОПК-3.1, ОПК-3.2
114	ОПК-3.1, ОПК-3.2
115	ОПК-3.1, ОПК-3.2
116	ОПК-3.1, ОПК-3.2
117	ОПК-3.1, ОПК-3.2
118	ОПК-3.1, ОПК-3.2
119	ОПК-3.1, ОПК-3.2
120	ОПК-3.1, ОПК-3.2
121	ОПК-3.1, ОПК-3.2
122	ОПК-3.1, ОПК-3.2
123	ОПК-3.1, ОПК-3.2
124	ОПК-3.1, ОПК-3.2
125	ОПК-3.1, ОПК-3.2
126	ОПК-3.1, ОПК-3.2
127	ОПК-3.1, ОПК-3.2
128	ОПК-3.1, ОПК-3.2
129	ОПК-3.1, ОПК-3.2
130	ОПК-3.1, ОПК-3.2
131	ОПК-3.1, ОПК-3.2
132	ОПК-3.1, ОПК-3.2
133	ОПК-3.1, ОПК-3.2
134	ОПК-3.1, ОПК-3.2
135	ОПК-3.1, ОПК-3.2

Ключ ответов

№ вопроса в тесте	Номер ответа (или ответ, или соответствие)
1	c, d
2	a
3	b
4	b, d, e
5	a, c, d
6	a, b, c
7	b
8	a, b

№ вопроса в тесте	Номер ответа (или ответ, или соответствие)
9	b
10	a, b
11	a, b, c
12	c, d
13	c
14	a, c
15	b, c
16	a, c, d
17	b
18	a
19	b
20	b, c
21	a, b, e
22	a, c, d
23	a, c, d
24	a, b, c
25	a, b, c
26	a
27	a, b
28	a, b, c
29	a
30	c
31	a, b, c
32	b, c, e
33	a
34	a, c, d
35	b, c, d
36	a, c, d
37	a
38	b
39	b, c, d
40	a
41	b
42	b, c, d
43	c
44	a, c, d, e
45	b, c
46	b

№ вопроса в тесте	Номер ответа (или ответ, или соответствие)
47	a, b
48	a, c, d
49	a
50	b
51	a, b, d
52	c
53	a, b, c
54	a
55	a, c, d
56	a, b, d
57	1a, 2b, 3c, 4d
58	b, c
59	b
60	b, c, d
61	b
62	c
63	c
64	a
65	b, c
66	a, b, d
67	b
68	a, b, d
69	a, d, e
70	b
71	a
72	c
73	e
74	e
75	a, b, d
76	b, c
77	b
78	b, d
79	a, c, e
80	a, b, c
81	a, c, d
82	c
83	b, d, e
84	a

№ вопроса в тесте	Номер ответа (или ответ, или соответствие)
85	b, c, d
86	b
87	c
88	b, c
89	c
90	a, b
91	c
92	c
93	a, b
94	b, c, d
95	b
96	b
97	a
98	c
99	1a, 2b
100	a, c, d
101	d
102	a, b, c, d
103	c, d
104	a, b, c
105	a, b, d
106	c
107	a
108	b
109	a, b, c
110	b
111	b, c, d
112	a, b, d
113	a
114	b
115	c
116	a, b, d
117	d
118	b, c, d
119	a, b, d
120	d
121	c
122	b, c

№ вопроса в тесте	Номер ответа (или ответ, или соответствие)
123	a, b, d, e
124	b
125	b
126	c
127	a, b, d, e
128	a
129	b, c, d, e
130	a, c, d
131	a
132	a
133	a
134	b, c, f
135	a, c, d

Перечень тестовых вопросов

№ 1. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

К системе материального неденежного стимулирования относится:

a. разработка видов премирования

b. формирование системы доплат

c. формирование социального пакета

d. определение структуры социального пакета для различных категорий работников

№ 2. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Перечень профессиональных и должностных позиций в предприятии (и вне него), что фиксирует оптимальное развитие профессионала для занятия им определенной позиции в предприятии - это

a. карьерограмма

b. план обучения

c. план развития

№ 3. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Стратегия ориентации на свои силы :

a. выбор только данной стратегии управления персоналом сложно реализуем из-за высоких затрат и трудностей в совместной деятельности специалистов

b. организация прочно обосновалась на рынке и ориентируется в предстоящих изменениях на ближайшие 5-7 лет

c. реализуется на практике небольшими организациями консалтингового или внедренческого типа

№ 4. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

В настоящее время выделяют следующие группы теорий управления персоналом:

a. теории человеческих запасов

b. классические теории

c. кейнсианскик теории

d. теории человеческих ресурсов

e. теории человеческих отношений

№ 5. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Основные функции системы стратегического управления персоналом :

a. реализация трудового потенциала

b. контроль за трудовым потенциалом

c. развитие трудового потенциала

d. обеспечение организации трудовым потенциалом

№ 6. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Стратегическое управление персоналом позволяет решать следующие задачи:

a. разрешение противоречий в вопросах централизации-децентрализации управления персоналом.

b. формирование такой внутренней среды организации, которая стимулирует воспроизводство и реализацию трудового потенциала

c. обеспечение организации необходимым трудовым потенциалом в соответствии с ее стратегией.

d. формирование внешней среды организации как источника кадров

№ 7. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Выражение "чем меньше уровней управления имеет система управления персоналом, тем она эффективнее работает" отражает следующую закономерность

a. пропорциональность производства и управления

b. минимизация числа ступеней управления персоналом

c. необходимое разнообразие системы управления персоналом

№ 8. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

К представителям теорий человеческих отношений относятся:

a. Р. Ликарт

b. Э. Мэйо

c. Д. Мак-Грегор

№ 9. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Процесс управления адаптацией можно условно разделить на

a. 8 этапов

b. 4 этапа

c. 5 этапов

№ 10. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Главные задачи руководителя согласно классической теории

a. строгий контроль и наблюдение за подчиненными

b. руководитель должен разложить все задачи на легкодоступные, простые и повторяющиеся операции

c. должен информировать подчиненных о планах

№ 11. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

В основе отбора и расстановки кадров лежат принципы:

a. сменяемости

b. перспективности

c. соответствия

№ 12. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

К основным функциям маркетинга персонала относятся:

a. функциональная

b. организационная

c. информационная

d. коммуникационная

№ 13. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Комплекс мероприятий, которые осуществляются кадровой службой предприятия, по планированию, организации, мотивации и контролю служебного роста персонала, исходя из его целей, и целей предприятия.

a. управление обучением

b. управление развитием

c. управление деловой карьерой

№ 14. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Внутриорганизационные факторы, влияющие на потребность в персонале

a. движение персонала:

b. развитие техники и технологии

c. цели (стратегические задачи, бизнес-планы):

№ 15. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Сравнение качеств кандидата и требований рабочего места и выявления их максимального соответствия, называется:

a. обучение персонала

b. отбор персонала

c. найм персонала

№ 16. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Главная задача руководителя в теории человеческих отношений

a. предоставлять сотрудникам определенную самостоятельность

b. контролировать и наблюдать за подчиненными

c. держать работников в курсе планируемых действий и учитывать их предложения

d. помочь каждому сотруднику чувствовать себя полезным и нужным

№ 17. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Основные черты стратегии управления персоналом

a. долгосрочный характер

b. все ответы верны

c. связь со стратегией организации в целом

d. учет многочисленных факторов внешней и внутренней среды

e. нет .верного ответа

№ 18. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия

a. административные

b. социально -психологические

c. экономические

№ 19. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Наличие значительного количества отдельных разноплановых элементов, определяет такую характеристику как

a. многофункциональность

b. неоднородность

c. гибкость

d. иерархия

№ 20. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Управление персоналом опирается на комплекс следующих теорий:

a. технологические

b. экономические

c. психологические

№ 21. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К принципам характеризующим требования к формированию системы управления персоналом организации можно отнести

a. первичность функций управления персоналом

b. обусловленность функций управления персоналом целям производства

c. концентрации

d. параллельности

e. оптимальное соотношение управленческих ориентаций

№ 22. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К принципам характеризующим требования к формированию системы управления персоналом организации можно отнести

a. первичность функций управления персоналом

b. концентрации

c. оптимальное соотношение управленческих ориентаций

d. обусловленность функций управления персоналом целям производства

e. параллельности

№ 23. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К основным этапам формирования системы мотивации относится:

a. разработка документов, фиксирующих мотивацию труда

b. разработка правил по охране труда

c. разработка системы материального денежного стимулирования

d. диагностика существующей системы мотивации труда

№ 24. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

В структуре управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности

выделяют следующие элементы:

a. субъект управления

b. ресурсы управления

c. механизмы мотивации труда

d. взаимодействие субъекта и объекта

№ 25. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Стратегия управления персоналом предполагает:

a. определение целей управления персоналом

b. формирование идеологии и принципов кадровой работы

c. определение условий для обеспечения баланса между экономической и социальной эффективностью использования трудовых ресурсов в организации

d. обеспечения баланса между экономическими показателями деятельности организации

№ 26. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Стратегия приобретения готовых специалистов:

a. выбор только данной стратегии управления персоналом сложно реализуем из-за высоких затрат и трудностей в совместной деятельности специалистов

b. реализуется на практике небольшими организациями консалтингового или внедренческого типа

c. организация прочно обосновалась на рынке и ориентируется в предстоящих изменениях на ближайшие 5-7 лет

№ 27. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Теория человеческих ресурсов опирается на положения:

a. большинству работников труд приносит удовлетворение

b. работники стремятся внести свой вклад в реализацию целей организации

c. работники хотят быть признаны как индивиды

№ 28. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Выделите три фактора, оказывающих воздействие на людей в организации

a. рынок

b. культура

c. иерархическая структура организации

d. организационная структура

№ 29. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Руководители организаций или подразделений, которые занимаются основной деятельностью предприятия.

a. линейный руководитель

b. функциональный руководитель

№ 30. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Основные черты стратегии управления персоналом

a. долгосрочный характер

b. нет .верного ответа

c. все ответы верны

d. учет многочисленных факторов внешней и внутренней среды

e. связь со стратегией организации в целом

№ 31. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Основные положения теории человеческих отношений

a. желание быть признанными как индивиды

b. большое значение имеют неденежные мотивы

c. стремление работников быть полезными и признанными

d. важно не дело , а деньги

№ 32. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К принципам, определяющим направления развития системы управления персоналом организации относятся:

a. принцип перспективности

b. принцип концентрации

c. принцип специализации

d. принцип экономичности

e. принцип адаптивности

№ 33. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Кадровое планирование на срок до 1 года

a. краткосрочное

b. долгосрочное планирование

c. среднесрочное

№ 34. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Что из перечисленного включает концепция управления персоналом:

a. разработку технологии управления персоналом

b. рассмотрение сущности персонала организации как объекта управления

c. формирование системы управления персоналом

d. разработку методологии управления персоналом

№ 35. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К методам набора из внутренних источников относятся:

a. самообращение кандидатов в службу занятости

b. ротация

c. совмещение профессий

d. рекомендации сотрудников

№ 36. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Объеками стратегического управления персоналом является:

a. технологии и методы управления

b. служба управления персоналом

c. структуры и целевые взаимосвязи

d. совокупный трудовой потенциал организации

№ 37. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Стратегия приобретения готовых специалистов:

a. выбор только данной стратегии управления персоналом сложно реализуем из-за высоких затрат и трудностей в совместной деятельности специалистов

b. реализуется на практике небольшими организациями консалтингового или внедренческого типа

c. организация прочно обосновалась на рынке и ориентируется в предстоящих изменениях на ближайшие 5-7 лет

№ 38. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Основными функциями подсистемы линейного руководства являются

a. управление отдельными функциональными и производственными подразделениями организации

b. управление организацией в целом

c. управление технологическим процессом

№ 39. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Видными представителями классических теорий являются

a. Ф. Герцберг

b. Ф. Тейлор

c. Г. Форд

d. А. Файоль

№ 40. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Кадровое планирование на срок до трех лет - это

a. среднесрочное

b. долгосрочное планирование

c. краткосрочное

№ 41. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Принцип первичности функций управления персоналом определяется тем. что:

a. состав подсистемы управления персоналом, организационная структура, требования к численности работников не зависят от содержания, качества и трудоемкости функций управления персоналом;

b. состав подсистемы управления персоналом, организационная структура, требования к численности работников зависят от содержания, качества и трудоемкости функций управления персоналом;

№ 42. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Характеристики системы управления персоналом

a. разнородность

b. многофункциональность

c. неоднородность

d. уязвимость

№ 43. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Кадровое планирование на срок свыше трех лет

a. краткосрочное

b. среднесрочное

c. долгосрочное планирование

№ 44. Задание с множественным выбором. Выберите 4 правильных ответа.

Управление мотивацией и стимулированием труда персонала предполагает

a. разработка форм нематериального стимулирования персонала

b. организацию работы с кадровым резервом

c. разработка форм участия персонала в прибылях и капитале

d. разработка систем оплаты труда

e. нормирование и тарификация трудового процесса;

№ 45. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

К системе материального неденежного стимулирования относится:

a. разработка видов премирования

b. формирование социального пакета

c. определение структуры социального пакета для различных категорий работников

d. формирование системы доплат

№ 46. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Сколько крупных этапов.включает процедура планирования потребности в персонале

a. пять

b. четыре

c. два

№ 47. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Теория человеческих ресурсов опирается на положения:

a. работники стремятся внести свой вклад в реализацию целей организации

b. большинству работников труд приносит удовлетворение

c. работники хотят быть признаны как индивиды

№ 48. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Направления маркетинга персонала

a. поиск путей покрытия этой потребности,

b. формирование системы оплаты труда

c. анализ факторов внешней и внутренней среды компании,

d. определение потребности в персонале,

№ 49. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

"Труд для большинства работников не приносит удовлетворения, это присущее для них качество" - это положение характерно для:

a. Классической теории управления персоналом

b. Теорий человеческих ресурсов

c. Теорий человеческих отношений

№ 50. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

К достоинствам внешних источников привлечения персонала относят

a. повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом у кадровых работников

b. появление новых импульсов для развития;

c. низкие затраты на адаптацию персонала;

№ 51. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Основными положениями классической теории являются:

a. мало индивидов, которые хотят выполнять работу, требующую творчества, самоконтроля, самостоятельности и инициативы

b. труд для большинства работников не приносит удовлетворения, это присущее для них качество.

c. работники стремятся быть полезными и значимыми

d. важно не то, что делают , а то, что зарабатывают

№ 52. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Принцип оптимальности соотношения интра- и инфрафункций управления персоналом определяет:

a. пропорции между функциями, направленными на организацию системы управления персоналом и функциями управления организацией в целом

b. пропорции между функциями, направленными на организацию системы управления персоналом и функциями предприятия

c. пропорции между функциями, направленными на организацию системы управления персоналом и функциями управления персоналом

№ 53. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Объеками стратегического управления персоналом является:

a. технологии и методы управления

b. структуры и целевые взаимосвязи

c. совокупный трудовой потенциал организации

d. служба управления персоналом

№ 54. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Процесс приспособления сотрудника к работе в новой организации - это

a. адаптация

b. обучение

c. развитие

№ 55. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Планирование служебной карьеры осуществляется исходя из:

a. наличия вакантных должностей

b. пола работника

c. производственного стажа

d. результатов оценки потенциала и индивидуального вклада

№ 56. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Основными направлениями кадрового планирования являются

a. кадровая стратегия

b. кадровые цели

c. кадровое управление

d. кадровые задачи

№ 57. Задание на соответствие. Соотнесите элементы двух списков.

Соотнести категории персонала и управленческие действия, предпринимаемые менеджерами

1. действующий персонал	a. Обучение и развитие. Оплата и мотивация
2. новички	b. Методы найма. Процедуры отбора.
3. потенциальные сотрудники	c. . Внешние связи. Уровень оплаты труда
4. персонал, уволившийся из организации	d. Текучесть персонала

№ 58. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Авторами теорий человеческих ресурсов являются:

a. Р. Ликарт

b. Ф. Герцберг

c. А. Маслоу,

№ 59. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Руководитель отдела, обеспечивающий нормальное функционирование линейных подразделений и в этом смысле выполняющий "вспомогательные" функции.

a. линейный руководитель

b. функциональный руководитель

№ 60. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К основным этапам формирования системы мотивации относится:

a. разработка правил по охране труда

b. диагностика существующей системы мотивации труда

c. разработка системы материального денежного стимулирования

d. разработка документов, фиксирующих мотивацию труда

№ 61. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия

a. социально -психологические

b. административные

c. экономические

№ 62. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Кадровая политика организации тесно связана

a. только с проблемой набора кадров

b. с вопроса набора, адаптации и обучения кадров

c. со всеми областями хозяйственной политики организации.

№ 63. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что:

a. необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства

b. функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства

c. функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства

№ 64. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Краткосрочное планирование (сроком до одного года), ориентированное на достижение отдельных оперативных целей.

a. оперативное планирование

b. стратегическое планирование

c. тактическое планирование

№ 65. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Какие методы имеют косвенный характер управленческого воздействия

a. административные

b. социально -психологические

c. экономические

№ 66. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Характеристики системы управления персоналом

a. уязвимость

b. неоднородность

c. разнородность

d. многофункциональность

№ 67. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач

a. создание кадрового резерва

b. кадровая политика

c. стратегия управления

№ 68. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К методам набора из внешних источников относятся:

a. выпускники ВУЗов и СУЗов

b. самообращение кандидатов в службу занятости

c. ротация

d. интернет

№ 69. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Выделите основные группы методов управления персоналом в организации

a. социально-психологические

b. стимулирования

c. статистические

d. экономические

e. административные

№ 70. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Способность системы не наносить недопустимых неблагоприятных воздействий на персонал при своем функционировании, определяет такую характеристику как

a. уязвимость

b. безопасность

c. надежность

d. гибкость

№ 71. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Соискатель, пришедший на собеседование или работу по конкретной рекомендации

a. реферал

b. рефер

№ 72. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Технология управления персоналом предполагает

a. формирование вертикальных и горизонтальных функциональных взаимосвязей руководителей и специалистов

b. рассмотрение методов и принципов управления персоналом.

c. организацию найма, отбора, приема персонала

№ 73. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

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

a. найм работника

b. подбор кандидатов

c. привлечение кандидатов

d. заключение контракта

e. отбор кандидатов

№ 74. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

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

a. найм работника

b. подбор кандидатов

c. привлечение кандидатов

d. заключение контракта

e. отбор кандидатов

№ 75. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К недостаткам внешних источников относятся:

a. высокие затраты

b. высокая степень риска при прохождении испытательного срока

c. ограничение возможностей для выбора кадров

d. усиление тенденции к текучести кадров

№ 76. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Основными функциями подсистемы линейного руководства являются:

a. управление технологическим процессом

b. управление отдельными функциональными и производственными подразделениями организации

c. управление организацией в целом;

№ 77. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Проблемно-ориентированное, долгосрочное планировании - это

a. оперативное планирование

b. стратегическое планирование

c. тактическое планирование

№ 78. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Субъектами стратегического управления персоналом выступают:

a. службы занятости

b. служба управления персоналом организации

c. все сотрудники организации

d. высшие линейные и функциональные руководители

№ 79. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Выделите основные группы методов управления персоналом в организации

a. экономические

b. статистические

c. административные

d. стимулирующие

e. социально-психологические

№ 80. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К функциональным подсистемам организации можно отнести

a. планирование и маркетинг персонала

b. управление трудовыми отношениями

c. управление наймом и учетом персонала

d. управление увольнениями

№ 81. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Участниками реферальной программы являются:

a. реферал

b. работодатель

c. рефер

d. компания, сайт или сервис

№ 82. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

К каким методам управления персоналом Вы отнесете разработку положений, должностных инструкций

a. социально-психологические

b. экономические

c. административные

№ 83. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К принципам, определяющим направления развития системы управления персоналом организации относятся:

a. принцип перспективности

b. принцип адаптивности

c. принцип экономичности

d. принцип концентрации

e. принцип специализации

№ 84. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Управление формированием конкурентоспособного трудового потенциала организации с учетом происходящих и предстоящих изменений в ее внешней и внутренней среде- это

a. стратегическое управление персоналом

b. оперативное управление персоналом

c. тактическое управление персоналом

d. стратегия управления персоналом

№ 85. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Цели теории управления персоналом

a. изменение и преобразование реальных производственных ситуаций

b. прогнозирование типичных организационных ситуаций

c. описание и классификации явлений

d. установление причинно-следственных, функциональных и иных взаимосвязей

№ 86. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Программа рекомендательного рекрутинга, которая разрабатывается для каждой конкретной организации - это

a. адаптационная программа

b. реферальная программа

c. обучающая программа

№ 87. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Вид управленческой деятельности, направленный на определение и покрытие потребности в персонале с учетом ситуации на рынке труда – это

a. управление персоналом

b. стратегическое управление

c. маркетинг персонала

d. управление кадрами

№ 88. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Выделите подходы к отбору персонала

a. ориентация на рабочее место

b. ориентация на вакансию

c. ориентация на кандидата

№ 89. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

В том случае, когда бонус получает рефер, привлекший нового сотрудника и реферал реферальная программа называется

a. трехсторонняя

b. односторонняя

c. двухсторонняя

№ 90. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Цели управления персоналом на прикладном уровне

a. изменение и преобразование реальных производственных ситуаций

b. разработка конкретных моделей, проектов и предложений для повышения эффективности труда сотрудников

c. установление причинно-следственных, функциональных и иных взаимосвязей

d. описание и классификации явлений

e. прогнозирование типичных организационных ситуаций

№ 91. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Выражение "чем меньше уровней управления имеет система управления персоналом, тем она эффективнее работает" отражает следующую закономерность

a. пропорциональность производства и управления

b. необходимое разнообразие системы управления персоналом

c. минимизация числа ступеней управления персоналом

№ 92. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Знакомство сотрудника с нормами и правилами работы в компании и кругом своих обязанностей

a. внепроизводственная адаптация

b. социально-психологическая

c. производственная адаптация

№ 93. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Выделите подходы к отбору персонала

a. ориентация на кандидата

b. ориентация на вакансию

c. ориентация на рабочее место

№ 94. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Выделите основные группы методов управления персоналом в организации

a. стимулирования

b. социально-психологические

c. экономические

d. административные

e. статистические

№ 95. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

В том случае, когда бонус получает рефер, привлекший нового сотрудника реферальная программа называется

a. двухсторонняя

b. односторонняя

c. многосторонняя

№ 96. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Приоритетное направление формирования конкурентоспособного высокопрофессион-

ального трудового коллектива - это:

a. планирование персонала

b. стратегия управления персоналом

c. стратегическое управление персоналом

№ 97. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Выражение ": система управления персоналом должна соответствовать требованиям производства" отражает следующую закономерность

a. соответствие системы управления персоналом целям, особенностям, состоянию и тенденциям развития производственной системы.

b. оптимальное сочетание централизации и децентрализации управления персоналом

c. системное формирование управления персоналом

№ 98. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Стратегия приема небольшого количества высококвалифицированных специалистов:

a. выбор только данной стратегии управления персоналом сложно реализуем из-за высоких затрат и трудностей в совместной деятельности специалистов

b. организация прочно обосновалась на рынке и ориентируется в предстоящих изменениях на ближайшие 5-7 лет

c. реализуется на практике небольшими организациями консалтингового или внедренческого типа

№ 99. Задание на соответствие. Соотнесите элементы двух списков.

Установить соответствие

1. направления кадрового планирования	a. развитие кадров для работы в изменившихся условиях
2. общие задачи кадрового планирования	b. определение количественной и качественной потребности в персонале

№ 100. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Главная задача руководителя в теории человеческих отношений

a. помочь каждому сотруднику чувствовать себя полезным и нужным

b. контролировать и наблюдать за подчиненными

c. держать работников в курсе планируемых действий и учитывать их предложения

d. предоставлять сотрудникам определенную самостоятельность

№ 101. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом. Выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом:

a. контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия

b. использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда

c. планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение

d. найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.

№ 102. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Управление адаптацией позволяет решить проблемы , возникающие у новичков

a. незнание производственного процесса

b. новые условия труда

c. незнание принятых алгоритмов работы

d. незнание корпоративной культуры

e. соответствие личностных особенностей корпоративным ценностям

№ 103. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

К преимуществам внутренних источников найма относя

a. появление новых импульсов для развития

b. появление новых идей, использование новых технологий

c. низкие затраты на адаптацию персонала

d. повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом

№ 104. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

При планировании персонала учитываются следующие аспекты:

a. предвидение возможного излишка или дефицита работников

b. создание хорошо подготовленного и гибкого штата

c. привлечение и сохранение необходимых работников, обладающих соответствующими навыками, опытом и компетенцией

d. укрепление материально-технической базы

№ 105. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

При планировании персонала учитываются следующие аспекты:

a. привлечение и сохранение необходимых работников

b. снижение зависимости от найма работников извне

c. продвижение только собственных сотрудников

d. создание хорошо подготовленного и гибкого штата

№ 106. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Метод привлечения рефералов, предполагающий самостоятельный поиск рефером потенциальных кандидатов

a. активно-пассивный

b. пассивный

c. активный

№ 107. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

К достоинствам внешних источников привлечения персонала относят

a. появление новых импульсов для развития;

b. низкие затраты на адаптацию персонала;

c. повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом у кадровых работников

№ 108. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Суть концепции "Стратегия управления персоналом является центральной самостоятельной функцией":

a. управление персоналом выполняет обслуживающую функцию, которая заключается в предоставлении и поддержании работоспособности необходимого для организации персонала

b. занятые в организации работники рассматриваются как самостоятельные ресурсы, при помощи которых можно решать различные задачи

c. стратегия организации сопоставляется с имеющимися и потенциальными кадровыми ресурсами, определяется соответствие направлениям стратегии кадровой политики

№ 109. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К основным функциям линейных и функциональных руководителей в области управления персоналом относятся:

a. развитие персонала

b. оценка персонала

c. учет персонала и контроль дисциплины труда

d. организация найма

№ 110. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Выражение "Совершенствование одной подсистемы или элемента системы управления персоналом может привести к диспропорциям в целостной системе управления" отражает следующую закономерность

a. оптимальное сочетание централизации и децентрализации управления персоналом

b. пропорциональное сочетание совокупности подсистем и элементов системы управления персоналом

c. пропорциональность производства и управления

№ 111. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Подсистема планирования и маркетинга персонала предполагает

a. учет персонала

b. анализ кадрового потенциала и рынка труда,

c. планирование и прогнозирование потребности в персонале,

d. организацию кадрового планирования,

№ 112. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Составляющими стратегии управления персоналом являются:

a. условия и охрана труда, техника безопасности персонала

b. формы и методы регулирования трудовых отношений

c. регулирование производственных процессов

d. методы разрешения производственных и социальных конфликтов

№ 113. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Реализация системы мер, направленных на удовлетворение социально-экономических ожиданий, потребностей и интересов работников организации определяет:

a. социальную эффективность

b. производственную эффективность

c. экономическую эффективность

№ 114. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Использование персонала для достижения целей предпринимательской деятельности организации при ограниченности соответствующих трудовых ресурсов определяет:

a. социальную эффективность

b. экономическую эффективность

c. производственную эффективность

№ 115. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Основана на социальном партнерстве и коллективном договоре,предоставление руководящих должностей прежде всего своим сотрудникам; создание благоприятных условий труда - это характеристики модели:

a. Модель "человеческий капитал" ("крепость").

b. Модель "спортивная команда" ("рынок труда")

c. Партнерская (западноевропейская) модель

№ 116. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

В структуре управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности выделяют следующие элементы:

a. ресурсы управления

b. субъект управления

c. взаимодействие субъекта и объекта

d. механизмы мотивации труда

№ 117. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Эффективное управление системой адаптации персонала подразумевает:

a. разработку профессиональной программы адаптации новых сотрудников

b. привлечение к работе с новыми сотрудниками квалифицированных специалистов

c. использование современных методов адаптации персонала

d. все ответы верны

№ 118. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К методам набора из внутренних источников относятся:

a. самообращение кандидатов в службу занятости

b. рекомендации сотрудников

c. совмещение профессий

d. ротация

№ 119. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Планирование служебной карьеры осуществляется исходя из:

a. производственного стажа

b. наличия вакантных должностей

c. пола работника

d. результатов оценки потенциала и индивидуального вклада

№ 120. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Способность системы не наносить недопустимых неблагоприятных воздействий на персонал при своем функционировании, определяет такую характеристику как

a. уязвимость

b. гибкость

c. надежность

d. безопасность

№ 121. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Основана на социальном партнерстве и коллективном договоре,предоставление руководящих должностей прежде всего своим сотрудникам; создание благоприятных условий труда - это характеристики модели:

a. Модель "спортивная команда" ("рынок труда")

b. Модель "человеческий капитал" ("крепость").

c. Партнерская (западноевропейская) модель

№ 122. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Какие новые задачи ставит перед работодателями развитие «рынка продавца»

a. необходимость набирать новых сотрудников

b. необходимость формировать позитивный имидж компании как работодателя – HR бренд

c. необходимость бороться за высококвалифицированные кадры

d. необходимость сокращать персонал

№ 123. Задание с множественным выбором. Выберите 4 правильных ответа.

Задачи кадрового планирования :

a. определить количественную и качественную потребность в персонале;

b. рассчитать затраты на запланированные кадровые мероприятия.

c. направить работников на рабочие места

d. определить пути привлечения необходимого персонала и сокращения излишнего;

e. обеспечить развитие кадров ;

№ 124. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Использование персонала для достижения целей предпринимательской деятельности организации при ограниченности соответствующих трудовых ресурсов определяет:

a. производственную эффективность

b. экономическую эффективность

c. социальную эффективность

№ 125. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

К компетенциям руководителя относятся

a. профессиональный опыт

b. все ответы верны

c. лидерство

d. лояльность

№ 126. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Среднеориентированный перенос кадровых стратегий на конкретные проблемы управления персоналом - это

a. оперативное планирование

b. стратегическое планирование

c. тактическое планирование

№ 127. Задание с множественным выбором. Выберите 4 правильных ответа.

Основные направления кадровой политики организации:

a. проведение маркетинговой деятельности в области персонала

b. прогнозирование создания новых рабочих мест с учетом внедрения новых технологий

c. управление нововведениями в производстве

d. планирование потребности организации в персонале

e. управление нововведениями в кадровой работе

№ 128. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Способность системы реализовывать заданные функции в течение определенного времени с установленными параметрами качества. определяет такую характеристику как

a. надежность

b. гибкость

c. агрегирование

d. уязвимость

№ 129. Задание с множественным выбором. Выберите 4 правильных ответа.

Планирование персонала должно определять:

a. какие задачи должно решать предприятие

b. как привлечь необходимый и сократить излишний персонал, учитывая социальные аспекты;

c. как использовать работников в соответствии с их способностями;

d. сколько персонала и какой квалификации необходимо в будущем;

e. как целенаправленно содействовать развитию персонала, приспосабливать его знания к изменяющимся требованиям;

№ 130. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Основными характеристиками модели "человеческий капитал" являются:

a. постоянная ротацию кадров

b. преданность работников профессии, а не организации

c. непрерывное образование и повышение квалификации на рабочем месте;

d. переменная занятость, при которой персонал делится на временных и постоянных (ядро) работников

e. связь уровня заработной платы с общеэкономическими условиями;

№ 131. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Метод привлечения рефералов, предполагающий размещение рефером ссылки на вакансию в публикациях, комментариях -

a. пассивный

b. активный

c. пассивно-активный

№ 132. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Суть концепции "Стратегия управления персоналом определяется стратегией организации":

a. управление персоналом выполняет обслуживающую функцию, которая заключается в предоставлении и поддержании работоспособности необходимого для организации персонала

b. стратегия организации сопоставляется с имеющимися и потенциальными

кадровыми ресурсами, определяется соответствие направлениям стратегии кадровой политики

c. занятые в организации работники рассматриваются как самостоятельные ресурсы, при помощи которых можно решать различные задачи

№ 133. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Реализация системы мер, направленных на удовлетворение социально-экономических ожиданий, потребностей и интересов работников организации определяет:

a. социальная эффективность

b. производственная эффективность

c. экономическая эффективность

№ 134. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Основными функциями подсистемы развития персонала являются

a. разработка стратегии управления персоналом;

b. работа с кадровым резервом;

c. переподготовка и повышение квалификации работников;

d. организация трудовых отношений.

e. планирование и прогнозирование персонала;

f. планирование и контроль деловой карьеры;

№ 135. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К недостаткам внутренних источников найма относятся:

a. недостаточное проявление инновационного потенциала на новом месте

b. усиление тенденции к текучести кадров

c. напряженность и соперничество в коллективе

d. нежелание отказать в чем-либо сотруднику, имеющему стаж работы в данной организации

2.3.2. Практические задания для оценки компенетции «ОПК-3.1»

№ 1. Письменная работа.

Задание 1.

Приведите различные трактовки понятия «Управление персоналом» (не менее трех, со ссылками на авторов). Выделите суть каждой формулировки (на какие аспекты управления персоналом делается упор) и проанализируйте отличие подходов к определению понятия процесса управления персоналом.

Ответ может быть оформлен в таблице.

Задание 2. Заполните таблицу

Этапы становления управления персоналом	Характерные особенности периода (с экономической и социальной стороны)
1.	
……..	

№ 2. Письменная работа - "Проанализировать основные отличия моделей управления

персоналом с выделением положительных и негативных моментов".

В представленную ниже таблицу внесите характерные черты Российской модели управления персоналом и покажите ее отличие от любой из трех моделей УП (Американской , Японской или Западноевропейской).

	Характерные признаки	Российская модель	Выбранная модель
1	Организация найма		
2	Отбор персонала		
3	Взаимоотношения работник администрация		
4	Повышение квалификации		
5	Заработная плата		
6	Социальные гарантии		

……..

Характерные признаки могут быть дополнены по мере необходимости, все различия или общие черты с выбранной моделью должны быть прокомментированы.

№ 3. Письменная работа.

Тема письменной работы "Анализ современных концепций управления персоналом."

Работа выполняется в Ворде, шрифт 14, межстрочный интервал 1,5. В работе необходимо раскрыть сущность концепций и обязательно выделить их преимущества и недостатки .Возможно оформление в таблице.

№ 4. Письменная работа - составить блок схему по изученному материалу.

№ 5. Подготовиться к деловой игре - "Методы управления персоналом".

Изучить материалы по данной проблеме, используя лекционный материал, учебную и периодическую литературу.

№ 6. Письменная работа- Составить сравнительную таблицу "Методы расчета потребности персонала", выделив плюсы и минусы каждого метода.

№ 7. Подготовка к тестированию.

Подготовится к промежуточному тестированию по темам " Закономерности, принципы и методы управления персоналом", "Планирование работы с персоналом организации"

№ 8. подготовка к промежуточному тестированию по темам " Стратегическое управление персоналом", "Управление кадровым планированием - маркетинг персонала".

№ 9. Подготовиться к работе с кейсом по теме - "Реферальная программа"- "Как привлечь таланты с помощью людей, не являющихся вашими работниками".

Для подготовки к работе необходимо изучить лекционный материал и статьи по предложенной теме в периодических источниках.

№ 10. Разработать ментальную карту " Как управлять мотивацией и стимулированием".

№ 11. Подготовиться к теме - "Управление адаптацией персонала персонала в организации".

№ 12. Письменная работа - составить блок схему по изученному материалу.

№ 13. Подготовиться к конференции " Социально - экономические проблемы в управлении персоналом на современном этапе развития экономики".

№ 14. Подготовиться к конференции " Социально - экономические проблемы в управлении персоналом на современном этапе развития экономики".

№ 15. Подготовиться к конференции " Технологическая, экономическая и социальная эффективность управления персоналом. Возможности повышения".

2.3.3. Практические задания для оценки компенетции «ОПК-3.2»

№ 16. Письменная работа.

Задание 1.

Приведите различные трактовки понятия «Управление персоналом» (не менее трех, со ссылками на авторов). Выделите суть каждой формулировки (на какие аспекты управления персоналом делается упор) и проанализируйте отличие подходов к определению понятия процесса управления персоналом.

Ответ может быть оформлен в таблице.

Задание 2. Заполните таблицу

Этапы становления управления персоналом	Характерные особенности периода (с экономической и социальной стороны)
1.	
……..	

№ 17. Письменная работа - "Проанализировать основные отличия моделей управления персоналом с выделением положительных и негативных моментов".

В представленную ниже таблицу внесите характерные черты Российской модели управления персоналом и покажите ее отличие от любой из трех моделей УП (Американской , Японской или Западноевропейской).

	Характерные признаки	Российская модель	Выбранная модель
1	Организация найма		
2	Отбор персонала		
3	Взаимоотношения работник администрация		
4	Повышение квалификации		
5	Заработная плата		
6	Социальные гарантии		

……..

Характерные признаки могут быть дополнены по мере необходимости, все различия или общие черты с выбранной моделью должны быть прокомментированы.

№ 18. Письменная работа.

Тема письменной работы "Анализ современных концепций управления персоналом."

Работа выполняется в Ворде, шрифт 14, межстрочный интервал 1,5. В работе необходимо раскрыть сущность концепций и обязательно выделить их преимущества и недостатки .Возможно оформление в таблице.

№ 19. Письменная работа - составить блок схему по изученному материалу.

№ 20. Подготовиться к деловой игре - "Методы управления персоналом".

Изучить материалы по данной проблеме, используя лекционный материал, учебную и периодическую литературу.

№ 21. Письменная работа- Составить сравнительную таблицу "Методы расчета потребности персонала", выделив плюсы и минусы каждого метода.

№ 22. Подготовка к тестированию.

Подготовится к промежуточному тестированию по темам " Закономерности, принципы и методы управления персоналом", "Планирование работы с персоналом организации"

№ 23. подготовка к промежуточному тестированию по темам " Стратегическое управление персоналом", "Управление кадровым планированием - маркетинг персонала".

№ 24. Подготовиться к работе с кейсом по теме - "Реферальная программа"- "Как привлечь таланты с помощью людей, не являющихся вашими работниками".

Для подготовки к работе необходимо изучить лекционный материал и статьи по предложенной теме в периодических источниках.

№ 25. Разработать ментальную карту " Как управлять мотивацией и стимулированием".

№ 26. Подготовиться к теме - "Управление адаптацией персонала персонала в организации".

№ 27. Письменная работа - составить блок схему по изученному материалу.

№ 28. Подготовиться к конференции " Социально - экономические проблемы в управлении персоналом на современном этапе развития экономики".

№ 29. Подготовиться к конференции " Социально - экономические проблемы в управлении персоналом на современном этапе развития экономики".

№ 30. Подготовиться к конференции " Технологическая, экономическая и социальная эффективность управления персоналом. Возможности повышения".

2.3.4. Эссе для оценки компенетции «ОПК-3.1»

№ 31. Письменная работа.

Эссе на темы: "Как я представляю свою профессию"; "Чего бы я хотел/ла достичь в профессиональной деятельности"

Небольшое эссе на предложенные темы. Эссе на первую тему должно отражать ваши представления или познания о будущей профессии. ваше возможное разочарование в выборе или наоборот укрепление правильности вашего выбора и т.п.,Эссе на вторую тему - ваши притязания на перспективу, чего бы вы хотели достичь или добиться в профессиональной деятельности, возможно продолжить образование и т.п. Объем эссе 1 страница вордовского текста, 14 шрифт Times New Roman, межстрочный интервал 1,5.

№ 32. Написать эссе по темам: "Роль маркетинга в управлении персоналом", " Современные технологии маркетинга персонала".

2.3.5. Эссе для оценки компенетции «ОПК-3.2»

№ 33. Письменная работа.

Эссе на темы: "Как я представляю свою профессию"; "Чего бы я хотел/ла достичь в профессиональной деятельности"

Небольшое эссе на предложенные темы. Эссе на первую тему должно отражать ваши представления или познания о будущей профессии. ваше возможное разочарование в выборе или наоборот укрепление правильности вашего выбора и т.п.,Эссе на вторую тему - ваши

притязания на перспективу, чего бы вы хотели достичь или добиться в профессиональной деятельности, возможно продолжить образование и т.п. Объем эссе 1 страница вордовского текста, 14 шрифт Times New Roman, межстрочный интервал 1,5.

№ 34. Написать эссе по темам: "Роль маркетинга в управлении персоналом", " Современные технологии маркетинга персонала".

2.3.6. Доклады/презентации для оценки компенетции «ОПК-3.1»

№ 35. Подготовить презентацию к практическому занятию.

К заданию "Проанализировать основные отличия моделей управления персоналом с выделением положительных и негативных моментов" подготовить презентацию

№ 36. Подготовить презентацию по практическому заданию - "Разработка концепции управления персоналом в организации".

№ 37. Подготовить презентации по проблеме "Основные стратегии управления персоналом. Область применения".

2.3.7. Доклады/презентации для оценки компенетции «ОПК-3.2»

№ 38. Подготовить презентацию к практическому занятию.

К заданию "Проанализировать основные отличия моделей управления персоналом с выделением положительных и негативных моментов" подготовить презентацию

№ 39. Подготовить презентацию по практическому заданию - "Разработка концепции управления персоналом в организации".

№ 40. Подготовить презентации по проблеме "Основные стратегии управления персоналом. Область применения".

2.3.8. Конспекты лекций для оценки компенетции «ОПК-3.1»

№ 41. Подготовить ответы на контрольные вопросы.

1. Анализ основных закономерностей управления персоналом

2.Принципы управления персоналом и построение системы управления персоналом

2.3.9. Конспекты лекций для оценки компенетции «ОПК-3.2»

№ 42. Подготовить ответы на контрольные вопросы.

1. Анализ основных закономерностей управления персоналом

2.Принципы управления персоналом и построение системы управления персоналом

2.3.10. Деловые игры для оценки компенетции «ОПК-3.1»

№ 43. Подготовка к деловой игре - "Найм персонала".

Тема «Наем, отбор и прием персонала»

Цель: проведение деловой игры «Отбор персонала»

Время:

Описание деловой игры

Организация в связи с расширением своей деятельности произвела расчет потребности в персонале. Расчет показал, что на отдельных участках работников не хватает, появились вакантные должности и, следовательно, необходимо дополнительно привлечь персонал.

Вакантные должности : секретарь–референт; менеджер по персоналу; начальник финансового отдела.

Необходимо проанализировать возможные источники поиска персонала, разработать

требования к каждой вакантной должности на основе должностных инструкций,, составить объявление о вакансии, если необходимо подготовить анкеты для кандидатов.

По представленным резюме и анкетам СУП необходимо провести предварительный подбор претендентов и разостлать им письма с приглашением на собеседование.

До проведение собеседования работники группы по отбору и приему персонала отдела управления персоналом должны изучить систему методов оценки и отбора претендентов с целью выбора наиболее эффективных из них для характеристики отдельных оцениваемых качеств человека, подготовить оценочный лист собеседования и пригласить необходимых специалистов из других подразделений.

Следующий этап отбора персонала – собеседование, в котором могут участвовать, с одной стороны, специалисты отдела управления персоналом, других подразделений, для которых производится отбор на вакантную должность, руководитель организации, консультант по вопросам отбора персонала, а с другой стороны – претендент (или претенденты) на должность.

По результатам собеседования должен быть выбран тот кандидат, который по своим характеристикам в наибольшей мере отвечает требованиям, предъявляемым к данной должности.

Постановка задачи

Для проведения работы по отбору персонала участникам деловой игры необходимо:

До начала игры разработать следующие документы:

1. По каждой вакантной должности подготовить должностную инструкцию, содержащую перечень задач, функций, прав и ответственности работника.

2. По каждой вакантной должности разработать личностную спецификацию, содержащую требования к работнику, претендующему на данную должность (т.е. составить «идеальную» модель работника).

3. Составить объявления для публикации в средствах массовой информации о наличии вакантных должностей в данной организации (с указанием номера телефона).

4. Разработать структуру резюме и составить резюме на претендента на должность.

5. Разработать форму анкеты кандидата на вакантную должность с указанием тех реквизитов, которые, как считают в организации, дадут наиболее полное представление о претенденте еще до личной встречи с ним.

6. Составить письмо-приглашение на собеседование тех кандидатов, которые прошли предварительный отбор.

7. Изучить систему методов отбора и оценки претендентов и отобрать наиболее приемлемые методы для каждой должности.

8. Разработать форму оценочного листа собеседования, который используется сотрудником отдела управления персоналом в ходе собеседования для кратких пометок, замечаний, касающихся кандидата.

1.Произвести предварительный отбор кандидатов на должности на основании анализа сообщений о них, полученных по телефону, резюме и анкет кандидата на должность, отсеев тем самым заведомо неподходящих людей

2.Провести собеседование, выбрав из участников деловой игры представителей организации и претендентов на вакантные должности.

3.После собеседования проанализировать вопросы и ответы одной и другой стороны с точки зрения полноты и достоверности информации корректности вопросов, логичности

беседы и т.п.

4.Провести отбор кандидатов и принять решение о приеме на работу тех из них, которые в наибольшей степени отвечают «идеальной» модели работника по конкретной должности.

Описание хода деловой игры

— Деловая игра рассчитана на 4 академических часа.

— Предварительно преподаватель распределяет документы, которые необходимо подготовить заранее, среди всех участников игры

— На практическом занятии из участников деловой игры формируется 3-5 групп в зависимости от числа участников:

Экспертная группа, состоящая из 2 человек, группа – сотрудники службы управления персоналом и необходимые для отбора специалисты, а так же группа – претендентов на вакантные должности.

Количество человек в группах, зависит от количества участников деловой игры.

— Экспертная группа оценивает разработанные той и другой стороной документы с точки зрения их полноты, правильности, достоверности составления и заполнения, информированности; консультирует всех участников по вопросам подбора и отбора персонала.

— Две другие группы работают параллельно. Корректирую подготовленные документы

— Все разработанные документы активно обсуждаются участниками игры. Преподаватель руководит ходом обсуждения.

— По п. 12 – проведения собеседования – отбирается по 2 претендента, наиболее полно отвечающих требованиям организации, для проведения собеседования. Все остальные участники игры внимательно наблюдают за ходом собеседования, выслушивают вопросы и ответы двух сторон, а после окончания беседы участвуют в обсуждении хода собеседования, оценивают его эффективность, соблюдение правил, рекомендаций, достижение поставленных задач.

— Преподаватель дает свои комментарии и делает замечания по ходу деловой игры, а по окончании ее подводит итоги и выставляет оценки вместе с экспертной группой.

2.3.11. Деловые игры для оценки компенетции «ОПК-3.2»

№ 44. Подготовка к деловой игре - "Найм персонала".

Тема «Наем, отбор и прием персонала»

Цель: проведение деловой игры «Отбор персонала»

Время:

Описание деловой игры

Организация в связи с расширением своей деятельности произвела расчет потребности в персонале. Расчет показал, что на отдельных участках работников не хватает, появились вакантные должности и, следовательно, необходимо дополнительно привлечь персонал.

Вакантные должности : секретарь–референт; менеджер по персоналу; начальник финансового отдела.

Необходимо проанализировать возможные источники поиска персонала, разработать требования к каждой вакантной должности на основе должностных инструкций,, составить объявление о вакансии, если необходимо подготовить анкеты для кандидатов.

По представленным резюме и анкетам СУП необходимо провести предварительный подбор претендентов и разостлать им письма с приглашением на собеседование.

До проведение собеседования работники группы по отбору и приему персонала отдела управления персоналом должны изучить систему методов оценки и отбора претендентов с целью выбора наиболее эффективных из них для характеристики отдельных оцениваемых качеств человека, подготовить оценочный лист собеседования и пригласить необходимых специалистов из других подразделений.

Следующий этап отбора персонала – собеседование, в котором могут участвовать, с одной стороны, специалисты отдела управления персоналом, других подразделений, для которых производится отбор на вакантную должность, руководитель организации, консультант по вопросам отбора персонала, а с другой стороны – претендент (или претенденты) на должность.

По результатам собеседования должен быть выбран тот кандидат, который по своим характеристикам в наибольшей мере отвечает требованиям, предъявляемым к данной должности.

Постановка задачи

Для проведения работы по отбору персонала участникам деловой игры необходимо:

До начала игры разработать следующие документы:

1. По каждой вакантной должности подготовить должностную инструкцию, содержащую перечень задач, функций, прав и ответственности работника.

2. По каждой вакантной должности разработать личностную спецификацию, содержащую требования к работнику, претендующему на данную должность (т.е. составить «идеальную» модель работника).

3. Составить объявления для публикации в средствах массовой информации о наличии вакантных должностей в данной организации (с указанием номера телефона).

4. Разработать структуру резюме и составить резюме на претендента на должность.

5. Разработать форму анкеты кандидата на вакантную должность с указанием тех реквизитов, которые, как считают в организации, дадут наиболее полное представление о претенденте еще до личной встречи с ним.

6. Составить письмо-приглашение на собеседование тех кандидатов, которые прошли предварительный отбор.

7. Изучить систему методов отбора и оценки претендентов и отобрать наиболее приемлемые методы для каждой должности.

8. Разработать форму оценочного листа собеседования, который используется сотрудником отдела управления персоналом в ходе собеседования для кратких пометок, замечаний, касающихся кандидата.

1.Произвести предварительный отбор кандидатов на должности на основании анализа сообщений о них, полученных по телефону, резюме и анкет кандидата на должность, отсеев тем самым заведомо неподходящих людей

2.Провести собеседование, выбрав из участников деловой игры представителей организации и претендентов на вакантные должности.

3.После собеседования проанализировать вопросы и ответы одной и другой стороны с точки зрения полноты и достоверности информации корректности вопросов, логичности беседы и т.п.

4.Провести отбор кандидатов и принять решение о приеме на работу тех из них,

которые в наибольшей степени отвечают «идеальной» модели работника по конкретной должности.

Описание хода деловой игры

— Деловая игра рассчитана на 4 академических часа.

— Предварительно преподаватель распределяет документы, которые необходимо подготовить заранее, среди всех участников игры

— На практическом занятии из участников деловой игры формируется 3-5 групп в зависимости от числа участников:

Экспертная группа, состоящая из 2 человек, группа – сотрудники службы управления персоналом и необходимые для отбора специалисты, а так же группа – претендентов на вакантные должности.

Количество человек в группах, зависит от количества участников деловой игры.

— Экспертная группа оценивает разработанные той и другой стороной документы с точки зрения их полноты, правильности, достоверности составления и заполнения, информированности; консультирует всех участников по вопросам подбора и отбора персонала.

— Две другие группы работают параллельно. Корректирую подготовленные документы

— Все разработанные документы активно обсуждаются участниками игры. Преподаватель руководит ходом обсуждения.

— По п. 12 – проведения собеседования – отбирается по 2 претендента, наиболее полно отвечающих требованиям организации, для проведения собеседования. Все остальные участники игры внимательно наблюдают за ходом собеседования, выслушивают вопросы и ответы двух сторон, а после окончания беседы участвуют в обсуждении хода собеседования, оценивают его эффективность, соблюдение правил, рекомендаций, достижение поставленных задач.

— Преподаватель дает свои комментарии и делает замечания по ходу деловой игры, а по окончании ее подводит итоги и выставляет оценки вместе с экспертной группой.

2.3.12. Контрольные работы для оценки компенетции «ОПК-3.1»

№ 45. Подготовка к тестированию по темам - "Управление наймом персонала", "Управление мотивацией и стимулированием персонала", "Управление адаптаций персонала", "Эффективность управления персоналом".

2.3.13. Контрольные работы для оценки компенетции «ОПК-3.2»

№ 46. Подготовка к тестированию по темам - "Управление наймом персонала", "Управление мотивацией и стимулированием персонала", "Управление адаптаций персонала", "Эффективность управления персоналом".

3. Промежуточная аттестация

3.1. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности

Экзамен является заключительным этапом процесса формирования компетенций обучающегося при изучении дисциплины и имеет целью проверку и оценку знаний обучающегося по теории, и применению полученных знаний, умений и навыков при решении практических задач.

Экзамен проводится по расписанию, сформированному учебно-методическим управлением, в сроки, предусмотренные календарным учебным графиком. Экзамен принимается

преподавателем, ведущим лекционные занятия.

Экзамен проводится только при предъявлении обучающимся зачетной книжки и при условии выполнения всех контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом и рабочей программой дисциплины. Обучающимся на экзамене представляется право выбрать один из билетов. Время подготовки к ответу составляет 30 минут. По истечении установленного времени обучающийся должен ответить на вопросы экзаменационного билета. Результаты экзамена оцениваются по четырехбалльной системе и заносятся в зачетно-экзаменационную ведомость и зачетную книжку. В зачетную книжку заносятся только положительные оценки. Подписанный преподавателем экземпляр ведомости сдаётся не позднее следующего дня в деканат.

В случае неявки обучающегося на экзамен в зачетно-экзаменационную ведомость делается отметка «не явка». Обучающиеся, не прошедшие промежуточную аттестацию по дисциплине, должны ликвидировать академическую задолженность в установленном локальными нормативными актами порядке.

3.2. Вопросы к зачету

№	Вопрос	Код компетенции
1.	Этапы развития управления персоналом	ОПК-3.1, ОПК-3.2
2.	Сущность и методы управления персоналом . Система управлением персоналом.	ОПК-3.1, ОПК-3.2
3.	Основные характеристики системы управления персоналом	ОПК-3.1, ОПК-3.2
4.	Основные функции системы управления персоналом	ОПК-3.1, ОПК-3.2
5.	Сущность и характеристики групп теорий управления персоналом	ОПК-3.1, ОПК-3.2
6.	Модели управления персоналом	ОПК-3.1, ОПК-3.2
7.	Концепция управления персоналом и ее составляющие	ОПК-3.1, ОПК-3.2
8.	Структура системы управления персоналом	ОПК-3.1, ОПК-3.2

3.3. Вопросы к экзамену

№	Вопрос	Код компетенции
1.	Закономерности управления персоналом	ОПК-3.1, ОПК-3.2
2.	Принципы управления персоналом	ОПК-3.1, ОПК-3.2
3.	Методы управления персоналом	ОПК-3.1, ОПК-3.2
4.	Основы кадрового планирования	ОПК-3.1, ОПК-3.2
5.	Планирование потребности в персонале	ОПК-3.1, ОПК-3.2
6.	Методы расчета потребности в персонале организации	ОПК-3.1, ОПК-3.2
7.	Кадровая политика организации	ОПК-3.1, ОПК-3.2
8.	Система стратегического управления персоналом	ОПК-3.1, ОПК-3.2
9.	Стратегии управления персоналом	ОПК-3.1, ОПК-3.2
10.	Кадровое планирование в концепции маркетинга персонала	ОПК-3.1, ОПК-3.2
11.	Основные функции маркетинга персонала	ОПК-3.1, ОПК-3.2
12.	Технологии маркетинга персонала в организации	ОПК-3.1, ОПК-3.2
13.	Источники организации найма	ОПК-3.1, ОПК-3.2
14.	Отбор претендентов на вакантные должности	ОПК-3.1, ОПК-3.2

№	Вопрос	Код компетенции
15.	Деловая оценка персонала	ОПК-3.1, ОПК-3.2
16.	Реферальная программа – понятие и сущность. .	ОПК-3.1, ОПК-3.2
17.	Факторы , повышающие уровень возврата инвестиций реферальной программы	ОПК-3.1, ОПК-3.2
18.	Плюсы и минусы реферальной программы	ОПК-3.1, ОПК-3.2
19.	Система управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.	ОПК-3.1, ОПК-3.2
20.	Формирование системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	ОПК-3.1, ОПК-3.2
21.	Сущность процесса управления адаптацией персонала	ОПК-3.1, ОПК-3.2
22.	Технологии управления адаптацией персонала	ОПК-3.1, ОПК-3.2
23.	Онбординг и адаптация персонала	ОПК-3.1, ОПК-3.2
24.	Структура карьеры сотрудника и этапы ее развития	ОПК-3.1, ОПК-3.2
25.	Стадии деловой карьеры	ОПК-3.1, ОПК-3.2
26.	Основы планирования карьеры	ОПК-3.1, ОПК-3.2
27.	Линейные и функциональные руководители и их функции в УП. ля.	ОПК-3.1, ОПК-3.2
28.	Эффективный руководитель. Основные компетенции эффективного руководите	ОПК-3.1, ОПК-3.2
29.	Совместные задачи в управлении персоналом	ОПК-3.1, ОПК-3.2
30.	Методика анализа эффективности системы управления персоналом.	ОПК-3.1, ОПК-3.2
31.	Экономическая эффективность управления персоналом.	ОПК-3.1, ОПК-3.2
32.	Техническая эффективность управления персоналом.	ОПК-3.1, ОПК-3.2
33.	Социальная эффективность управления персоналом.	ОПК-3.1, ОПК-3.2

3.4. Тематика курсовых работ

— 1. Развитие теории и практики управления персоналом в XX веке. 2. Теория человеческих ресурсов как основа управления персоналом современных организаций. 3. Функции системы управления персоналом современной организации. 4. Проблемы кадрового планирования и его особенности на предприятиях различных организационных форм. 5. Совершенствование организационной структуры системы управления персоналом организаций 6. Система кадрового планирования на предприятии 7. Кадровая служба организации, ее задачи и структура 8. Современные методы оценки трудовой деятельности персонала. 9. Системы поощрения работников на предприятии. 10. Организация процесса обучения на предприятии 11. Система поиска и подбора персонала 12. Методы обучения персонала и их практическое применение. 13. Деловая оценка персонала: задачи и методы. 14. Организация процесса проведения аттестации персонала на предприятии. 15. Проблемы процесса высвобождения персонала. 16. Мотивация в современной практике управ¬ления персоналом. 17. Проблемы и перспективы развития персонала в организации 18. Особенности и специфика форм деятельности менеджера по персоналу в современных условиях. 19. Профилактика кадровой текучести: причины и способы предотвращения. 20. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. 21. Управление служебно-

профессиональным передвижением на современном предприятии. 22. Подбор и расстановка кадров: проблемы и методы совершенствования. 23. Особенности и значение профориентации в современных рыночных условиях. 24. Сущность, методы и цели набора персонала. Критерии эффективности методов набора. 25. Сущность, цели и этапы адаптации, задачи управления адаптацией. 26. Особенности адаптации руководителей. Стратегии начала работы в новой должности. 27. Применение различных инструментов стимулирования в современной практике управления персоналом. 28. Аттестация персонала организации: проблемы и методы совершенствования. 29. Методы, формы и виды обучения персонала на современном предприятии. 30. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой работника . 31. Современные формы организации работы с кадровым резервом. 32. Современные проблемы управления персоналом. 33. Управление персоналом в условиях кризиса. 34. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом: организационные (методические, распорядительные, регламентирующие), технические и экономические документы. 35. Использование цифровых технологий в управлении персоналом..

Этапы выполнения курсовой работы и методические рекомендации по ее написанию описаны в требованиях к курсовой работе и выставляются в электронной системе обучения факультета.

3.5. Материалы для компьютерного тестирования обучающихся

Общие критерии оценивания

Процент правильных ответов	Оценка
91% – 100%	5 (отлично)
81% – 90%	4 (хорошо)
71% – 80%	3 (удовлетворительно)
Менее 70%	2 (неудовлетворительно)

Соответствие вопросов теста индикаторам формируемых и оцениваемых компетенций

№ вопроса в тесте	Код индикатора компетенции
1	ОПК-3.1, ОПК-3.2
2	ОПК-3.1, ОПК-3.2
3	ОПК-3.1, ОПК-3.2
4	ОПК-3.1, ОПК-3.2
5	ОПК-3.1, ОПК-3.2
6	ОПК-3.1, ОПК-3.2
7	ОПК-3.1, ОПК-3.2
8	ОПК-3.1, ОПК-3.2
9	ОПК-3.1, ОПК-3.2
10	ОПК-3.1, ОПК-3.2
11	ОПК-3.1, ОПК-3.2
12	ОПК-3.1, ОПК-3.2
13	ОПК-3.1, ОПК-3.2
14	ОПК-3.1, ОПК-3.2

№ вопроса в тесте	Код индикатора компетенции
15	ОПК-3.1, ОПК-3.2
16	ОПК-3.1, ОПК-3.2
17	ОПК-3.1, ОПК-3.2
18	ОПК-3.1, ОПК-3.2
19	ОПК-3.1, ОПК-3.2
20	ОПК-3.1, ОПК-3.2
21	ОПК-3.1, ОПК-3.2
22	ОПК-3.1, ОПК-3.2
23	ОПК-3.1, ОПК-3.2
24	ОПК-3.1, ОПК-3.2
25	ОПК-3.1, ОПК-3.2
26	ОПК-3.1, ОПК-3.2
27	ОПК-3.1, ОПК-3.2
28	ОПК-3.1, ОПК-3.2
29	ОПК-3.1, ОПК-3.2
30	ОПК-3.1, ОПК-3.2
31	ОПК-3.1, ОПК-3.2
32	ОПК-3.1, ОПК-3.2
33	ОПК-3.1, ОПК-3.2
34	ОПК-3.1, ОПК-3.2
35	ОПК-3.1, ОПК-3.2
36	ОПК-3.1, ОПК-3.2
37	ОПК-3.1, ОПК-3.2
38	ОПК-3.1, ОПК-3.2
39	ОПК-3.1, ОПК-3.2
40	ОПК-3.1, ОПК-3.2
41	ОПК-3.1, ОПК-3.2
42	ОПК-3.1, ОПК-3.2
43	ОПК-3.1, ОПК-3.2
44	ОПК-3.1, ОПК-3.2
45	ОПК-3.1, ОПК-3.2
46	ОПК-3.1, ОПК-3.2
47	ОПК-3.1, ОПК-3.2
48	ОПК-3.1, ОПК-3.2
49	ОПК-3.1, ОПК-3.2
50	ОПК-3.1, ОПК-3.2
51	ОПК-3.1, ОПК-3.2
52	ОПК-3.1, ОПК-3.2

№ вопроса в тесте	Код индикатора компетенции
53	ОПК-3.1, ОПК-3.2
54	ОПК-3.1, ОПК-3.2
55	ОПК-3.1, ОПК-3.2
56	ОПК-3.1, ОПК-3.2
57	ОПК-3.1, ОПК-3.2
58	ОПК-3.1, ОПК-3.2
59	ОПК-3.1, ОПК-3.2
60	ОПК-3.1, ОПК-3.2
61	ОПК-3.1, ОПК-3.2
62	ОПК-3.1, ОПК-3.2
63	ОПК-3.1, ОПК-3.2
64	ОПК-3.1, ОПК-3.2
65	ОПК-3.1, ОПК-3.2
66	ОПК-3.1, ОПК-3.2
67	ОПК-3.1, ОПК-3.2
68	ОПК-3.1, ОПК-3.2
69	ОПК-3.1, ОПК-3.2
70	ОПК-3.1, ОПК-3.2
71	ОПК-3.1, ОПК-3.2
72	ОПК-3.1, ОПК-3.2
73	ОПК-3.1, ОПК-3.2
74	ОПК-3.1, ОПК-3.2
75	ОПК-3.1, ОПК-3.2
76	ОПК-3.1, ОПК-3.2
77	ОПК-3.1, ОПК-3.2
78	ОПК-3.1, ОПК-3.2
79	ОПК-3.1, ОПК-3.2
80	ОПК-3.1, ОПК-3.2
81	ОПК-3.1, ОПК-3.2
82	ОПК-3.1, ОПК-3.2
83	ОПК-3.1, ОПК-3.2
84	ОПК-3.1, ОПК-3.2
85	ОПК-3.1, ОПК-3.2
86	ОПК-3.1
87	ОПК-3.1, ОПК-3.2
88	ОПК-3.1, ОПК-3.2
89	ОПК-3.1, ОПК-3.2
90	ОПК-3.1, ОПК-3.2

№ вопроса в тесте	Код индикатора компетенции
91	ОПК-3.1, ОПК-3.2
92	ОПК-3.1, ОПК-3.2
93	ОПК-3.1, ОПК-3.2
94	ОПК-3.1, ОПК-3.2
95	ОПК-3.1, ОПК-3.2
96	ОПК-3.1, ОПК-3.2
97	ОПК-3.1, ОПК-3.2
98	ОПК-3.1, ОПК-3.2
99	ОПК-3.1, ОПК-3.2
100	ОПК-3.1, ОПК-3.2
101	ОПК-3.1, ОПК-3.2
102	ОПК-3.1, ОПК-3.2
103	ОПК-3.1, ОПК-3.2
104	ОПК-3.1, ОПК-3.2
105	ОПК-3.1, ОПК-3.2
106	ОПК-3.1, ОПК-3.2
107	ОПК-3.1, ОПК-3.2
108	ОПК-3.1, ОПК-3.2
109	ОПК-3.1, ОПК-3.2
110	ОПК-3.1, ОПК-3.2
111	ОПК-3.1, ОПК-3.2
112	ОПК-3.1, ОПК-3.2
113	ОПК-3.1, ОПК-3.2
114	ОПК-3.1, ОПК-3.2
115	ОПК-3.1, ОПК-3.2
116	ОПК-3.1, ОПК-3.2
117	ОПК-3.1, ОПК-3.2
118	ОПК-3.1, ОПК-3.2
119	ОПК-3.1, ОПК-3.2
120	ОПК-3.1, ОПК-3.2
121	ОПК-3.1, ОПК-3.2
122	ОПК-3.1, ОПК-3.2
123	ОПК-3.1, ОПК-3.2
124	ОПК-3.1, ОПК-3.2
125	ОПК-3.1, ОПК-3.2
126	ОПК-3.1, ОПК-3.2
127	ОПК-3.1, ОПК-3.2
128	ОПК-3.1, ОПК-3.2

№ вопроса в тесте	Код индикатора компетенции
129	ОПК-3.1, ОПК-3.2
130	ОПК-3.1, ОПК-3.2
131	ОПК-3.1, ОПК-3.2
132	ОПК-3.1, ОПК-3.2
133	ОПК-3.1, ОПК-3.2
134	ОПК-3.1, ОПК-3.2
135	ОПК-3.1, ОПК-3.2

Ключ ответов

№ вопроса в тесте	Номер ответа (или ответ, или соответствие)
1	c, d
2	a
3	b
4	b, d, e
5	a, c, d
6	a, b, c
7	b
8	a, b
9	b
10	a, b
11	a, b, c
12	c, d
13	c
14	a, c
15	b, c
16	a, c, d
17	b
18	a
19	b
20	b, c
21	a, b, e
22	a, c, d
23	a, c, d
24	a, b, c
25	a, b, c
26	a
27	a, b
28	a, b, c
29	a

№ вопроса в тесте	Номер ответа (или ответ, или соответствие)
30	c
31	a, b, c
32	b, c, e
33	a
34	a, c, d
35	b, c, d
36	a, c, d
37	a
38	b
39	b, c, d
40	a
41	b
42	b, c, d
43	c
44	a, c, d, e
45	b, c
46	b
47	a, b
48	a, c, d
49	a
50	b
51	a, b, d
52	c
53	a, b, c
54	a
55	a, c, d
56	a, b, d
57	1a, 2b, 3c, 4d
58	b, c
59	b
60	b, c, d
61	b
62	c
63	c
64	a
65	b, c
66	a, b, d
67	b

№ вопроса в тесте	Номер ответа (или ответ, или соответствие)
68	a, b, d
69	a, d, e
70	b
71	a
72	c
73	e
74	e
75	a, b, d
76	b, c
77	b
78	b, d
79	a, c, e
80	a, b, c
81	a, c, d
82	c
83	b, d, e
84	a
85	b, c, d
86	b
87	c
88	b, c
89	c
90	a, b
91	c
92	c
93	a, b
94	b, c, d
95	b
96	b
97	a
98	c
99	1a, 2b
100	a, c, d
101	d
102	a, b, c, d
103	c, d
104	a, b, c
105	a, b, d

№ вопроса в тесте	Номер ответа (или ответ, или соответствие)
106	c
107	a
108	b
109	a, b, c
110	b
111	b, c, d
112	a, b, d
113	a
114	b
115	c
116	a, b, d
117	d
118	b, c, d
119	a, b, d
120	d
121	c
122	b, c
123	a, b, d, e
124	b
125	b
126	c
127	a, b, d, e
128	a
129	b, c, d, e
130	a, c, d
131	a
132	a
133	a
134	b, c, f
135	a, c, d

Перечень тестовых вопросов

№ 1. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

К системе материального неденежного стимулирования относится:

a. разработка видов премирования

b. формирование системы доплат

c. формирование социального пакета

d. определение структуры социального пакета для различных категорий работников

№ 2. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Перечень профессиональных и должностных позиций в предприятии (и вне него), что фиксирует оптимальное развитие профессионала для занятия им определенной позиции в предприятии - это

a. карьерограмма

b. план обучения

c. план развития

№ 3. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Стратегия ориентации на свои силы :

a. выбор только данной стратегии управления персоналом сложно реализуем из-за высоких затрат и трудностей в совместной деятельности специалистов

b. организация прочно обосновалась на рынке и ориентируется в предстоящих изменениях на ближайшие 5-7 лет

c. реализуется на практике небольшими организациями консалтингового или внедренческого типа

№ 4. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

В настоящее время выделяют следующие группы теорий управления персоналом:

a. теории человеческих запасов

b. классические теории

c. кейнсианскик теории

d. теории человеческих ресурсов

e. теории человеческих отношений

№ 5. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Основные функции системы стратегического управления персоналом :

a. реализация трудового потенциала

b. контроль за трудовым потенциалом

c. развитие трудового потенциала

d. обеспечение организации трудовым потенциалом

№ 6. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Стратегическое управление персоналом позволяет решать следующие задачи:

a. разрешение противоречий в вопросах централизации-децентрализации управления персоналом.

b. формирование такой внутренней среды организации, которая стимулирует воспроизводство и реализацию трудового потенциала

c. обеспечение организации необходимым трудовым потенциалом в соответствии с ее стратегией.

d. формирование внешней среды организации как источника кадров

№ 7. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Выражение "чем меньше уровней управления имеет система управления персоналом, тем она эффективнее работает" отражает следующую закономерность

a. пропорциональность производства и управления

b. минимизация числа ступеней управления персоналом

c. необходимое разнообразие системы управления персоналом

№ 8. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

К представителям теорий человеческих отношений относятся:

a. Р. Ликарт

b. Э. Мэйо

c. Д. Мак-Грегор

№ 9. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Процесс управления адаптацией можно условно разделить на

a. 8 этапов

b. 4 этапа

c. 5 этапов

№ 10. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Главные задачи руководителя согласно классической теории

a. строгий контроль и наблюдение за подчиненными

b. руководитель должен разложить все задачи на легкодоступные, простые и повторяющиеся операции

c. должен информировать подчиненных о планах

№ 11. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

В основе отбора и расстановки кадров лежат принципы:

a. сменяемости

b. перспективности

c. соответствия

№ 12. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

К основным функциям маркетинга персонала относятся:

a. функциональная

b. организационная

c. информационная

d. коммуникационная

№ 13. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Комплекс мероприятий, которые осуществляются кадровой службой предприятия, по планированию, организации, мотивации и контролю служебного роста персонала, исходя из его целей, и целей предприятия.

a. управление обучением

b. управление развитием

c. управление деловой карьерой

№ 14. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Внутриорганизационные факторы, влияющие на потребность в персонале

a. движение персонала:

b. развитие техники и технологии

c. цели (стратегические задачи, бизнес-планы):

№ 15. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Сравнение качеств кандидата и требований рабочего места и выявления их

максимального соответствия, называется:

a. обучение персонала

b. отбор персонала

c. найм персонала

№ 16. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Главная задача руководителя в теории человеческих отношений

a. предоставлять сотрудникам определенную самостоятельность

b. контролировать и наблюдать за подчиненными

c. держать работников в курсе планируемых действий и учитывать их предложения

d. помочь каждому сотруднику чувствовать себя полезным и нужным

№ 17. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Основные черты стратегии управления персоналом

a. долгосрочный характер

b. все ответы верны

c. связь со стратегией организации в целом

d. учет многочисленных факторов внешней и внутренней среды

e. нет .верного ответа

№ 18. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия

a. административные

b. социально -психологические

c. экономические

№ 19. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Наличие значительного количества отдельных разноплановых элементов, определяет такую характеристику как

a. многофункциональность

b. неоднородность

c. гибкость

d. иерархия

№ 20. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Управление персоналом опирается на комплекс следующих теорий:

a. технологические

b. экономические

c. психологические

№ 21. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К принципам характеризующим требования к формированию системы управления персоналом организации можно отнести

a. первичность функций управления персоналом

b. обусловленность функций управления персоналом целям производства

c. концентрации

d. параллельности

e. оптимальное соотношение управленческих ориентаций

№ 22. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К принципам характеризующим требования к формированию системы управления персоналом организации можно отнести

a. первичность функций управления персоналом

b. концентрации

c. оптимальное соотношение управленческих ориентаций

d. обусловленность функций управления персоналом целям производства

e. параллельности

№ 23. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К основным этапам формирования системы мотивации относится:

a. разработка документов, фиксирующих мотивацию труда

b. разработка правил по охране труда

c. разработка системы материального денежного стимулирования

d. диагностика существующей системы мотивации труда

№ 24. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

В структуре управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности выделяют следующие элементы:

a. субъект управления

b. ресурсы управления

c. механизмы мотивации труда

d. взаимодействие субъекта и объекта

№ 25. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Стратегия управления персоналом предполагает:

a. определение целей управления персоналом

b. формирование идеологии и принципов кадровой работы

c. определение условий для обеспечения баланса между экономической и социальной эффективностью использования трудовых ресурсов в организации

d. обеспечения баланса между экономическими показателями деятельности организации

№ 26. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Стратегия приобретения готовых специалистов:

a. выбор только данной стратегии управления персоналом сложно реализуем из-за высоких затрат и трудностей в совместной деятельности специалистов

b. реализуется на практике небольшими организациями консалтингового или внедренческого типа

c. организация прочно обосновалась на рынке и ориентируется в предстоящих изменениях на ближайшие 5-7 лет

№ 27. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Теория человеческих ресурсов опирается на положения:

a. большинству работников труд приносит удовлетворение

b. работники стремятся внести свой вклад в реализацию целей организации

c. работники хотят быть признаны как индивиды

№ 28. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Выделите три фактора, оказывающих воздействие на людей в организации

a. рынок

b. культура

c. иерархическая структура организации

d. организационная структура

№ 29. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Руководители организаций или подразделений, которые занимаются основной деятельностью предприятия.

a. линейный руководитель

b. функциональный руководитель

№ 30. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Основные черты стратегии управления персоналом

a. долгосрочный характер

b. нет .верного ответа

c. все ответы верны

d. учет многочисленных факторов внешней и внутренней среды

e. связь со стратегией организации в целом

№ 31. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Основные положения теории человеческих отношений

a. желание быть признанными как индивиды

b. большое значение имеют неденежные мотивы

c. стремление работников быть полезными и признанными

d. важно не дело , а деньги

№ 32. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К принципам, определяющим направления развития системы управления персоналом организации относятся:

a. принцип перспективности

b. принцип концентрации

c. принцип специализации

d. принцип экономичности

e. принцип адаптивности

№ 33. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Кадровое планирование на срок до 1 года

a. краткосрочное

b. долгосрочное планирование

c. среднесрочное

№ 34. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Что из перечисленного включает концепция управления персоналом:

a. разработку технологии управления персоналом

b. рассмотрение сущности персонала организации как объекта управления

c. формирование системы управления персоналом

d. разработку методологии управления персоналом

№ 35. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К методам набора из внутренних источников относятся:

a. самообращение кандидатов в службу занятости

b. ротация

c. совмещение профессий

d. рекомендации сотрудников

№ 36. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Объеками стратегического управления персоналом является:

a. технологии и методы управления

b. служба управления персоналом

c. структуры и целевые взаимосвязи

d. совокупный трудовой потенциал организации

№ 37. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Стратегия приобретения готовых специалистов:

a. выбор только данной стратегии управления персоналом сложно реализуем из-за высоких затрат и трудностей в совместной деятельности специалистов

b. реализуется на практике небольшими организациями консалтингового или внедренческого типа

c. организация прочно обосновалась на рынке и ориентируется в предстоящих изменениях на ближайшие 5-7 лет

№ 38. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Основными функциями подсистемы линейного руководства являются

a. управление отдельными функциональными и производственными подразделениями организации

b. управление организацией в целом

c. управление технологическим процессом

№ 39. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Видными представителями классических теорий являются

a. Ф. Герцберг

b. Ф. Тейлор

c. Г. Форд

d. А. Файоль

№ 40. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Кадровое планирование на срок до трех лет - это

a. среднесрочное

b. долгосрочное планирование

c. краткосрочное

№ 41. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Принцип первичности функций управления персоналом определяется тем. что:

a. состав подсистемы управления персоналом, организационная структура, требования к численности работников не зависят от содержания, качества и трудоемкости функций управления персоналом;

b. состав подсистемы управления персоналом, организационная структура, требования к численности работников зависят от содержания, качества и трудоемкости функций управления персоналом;

№ 42. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Характеристики системы управления персоналом

a. разнородность

b. многофункциональность

c. неоднородность

d. уязвимость

№ 43. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Кадровое планирование на срок свыше трех лет

a. краткосрочное

b. среднесрочное

c. долгосрочное планирование

№ 44. Задание с множественным выбором. Выберите 4 правильных ответа.

Управление мотивацией и стимулированием труда персонала предполагает

a. разработка форм нематериального стимулирования персонала

b. организацию работы с кадровым резервом

c. разработка форм участия персонала в прибылях и капитале

d. разработка систем оплаты труда

e. нормирование и тарификация трудового процесса;

№ 45. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

К системе материального неденежного стимулирования относится:

a. разработка видов премирования

b. формирование социального пакета

c. определение структуры социального пакета для различных категорий работников

d. формирование системы доплат

№ 46. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Сколько крупных этапов.включает процедура планирования потребности в персонале

a. пять

b. четыре

c. два

№ 47. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Теория человеческих ресурсов опирается на положения:

a. работники стремятся внести свой вклад в реализацию целей организации

b. большинству работников труд приносит удовлетворение

c. работники хотят быть признаны как индивиды

№ 48. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Направления маркетинга персонала

a. поиск путей покрытия этой потребности,

b. формирование системы оплаты труда

c. анализ факторов внешней и внутренней среды компании,

d. определение потребности в персонале,

№ 49. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

"Труд для большинства работников не приносит удовлетворения, это присущее для них качество" - это положение характерно для:

a. Классической теории управления персоналом

b. Теорий человеческих ресурсов

c. Теорий человеческих отношений

№ 50. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

К достоинствам внешних источников привлечения персонала относят

a. повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом у кадровых работников

b. появление новых импульсов для развития;

c. низкие затраты на адаптацию персонала;

№ 51. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Основными положениями классической теории являются:

a. мало индивидов, которые хотят выполнять работу, требующую творчества, самоконтроля, самостоятельности и инициативы

b. труд для большинства работников не приносит удовлетворения, это присущее для них качество.

c. работники стремятся быть полезными и значимыми

d. важно не то, что делают , а то, что зарабатывают

№ 52. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Принцип оптимальности соотношения интра- и инфрафункций управления персоналом определяет:

a. пропорции между функциями, направленными на организацию системы управления персоналом и функциями управления организацией в целом

b. пропорции между функциями, направленными на организацию системы управления персоналом и функциями предприятия

c. пропорции между функциями, направленными на организацию системы управления персоналом и функциями управления персоналом

№ 53. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Объеками стратегического управления персоналом является:

a. технологии и методы управления

b. структуры и целевые взаимосвязи

c. совокупный трудовой потенциал организации

d. служба управления персоналом

№ 54. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Процесс приспособления сотрудника к работе в новой организации - это

a. адаптация

b. обучение

c. развитие

№ 55. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Планирование служебной карьеры осуществляется исходя из:

a. наличия вакантных должностей

b. пола работника

c. производственного стажа

d. результатов оценки потенциала и индивидуального вклада

№ 56. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Основными направлениями кадрового планирования являются

a. кадровая стратегия

b. кадровые цели

c. кадровое управление

d. кадровые задачи

№ 57. Задание на соответствие. Соотнесите элементы двух списков.

Соотнести категории персонала и управленческие действия, предпринимаемые менеджерами

1. действующий персонал	a. Обучение и развитие. Оплата и мотивация
2. новички	b. Методы найма. Процедуры отбора.
3. потенциальные сотрудники	c. . Внешние связи. Уровень оплаты труда
4. персонал, уволившийся из организации	d. Текучесть персонала

№ 58. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Авторами теорий человеческих ресурсов являются:

a. Р. Ликарт

b. Ф. Герцберг

c. А. Маслоу,

№ 59. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Руководитель отдела, обеспечивающий нормальное функционирование линейных подразделений и в этом смысле выполняющий "вспомогательные" функции.

a. линейный руководитель

b. функциональный руководитель

№ 60. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К основным этапам формирования системы мотивации относится:

a. разработка правил по охране труда

b. диагностика существующей системы мотивации труда

c. разработка системы материального денежного стимулирования

d. разработка документов, фиксирующих мотивацию труда

№ 61. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия

a. социально -психологические

b. административные

c. экономические

№ 62. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Кадровая политика организации тесно связана

a. только с проблемой набора кадров

b. с вопроса набора, адаптации и обучения кадров

c. со всеми областями хозяйственной политики организации.

№ 63. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что:

a. необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства

b. функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства

c. функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства

№ 64. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Краткосрочное планирование (сроком до одного года), ориентированное на достижение отдельных оперативных целей.

a. оперативное планирование

b. стратегическое планирование

c. тактическое планирование

№ 65. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Какие методы имеют косвенный характер управленческого воздействия

a. административные

b. социально -психологические

c. экономические

№ 66. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Характеристики системы управления персоналом

a. уязвимость

b. неоднородность

c. разнородность

d. многофункциональность

№ 67. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач

a. создание кадрового резерва

b. кадровая политика

c. стратегия управления

№ 68. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К методам набора из внешних источников относятся:

a. выпускники ВУЗов и СУЗов

b. самообращение кандидатов в службу занятости

c. ротация

d. интернет

№ 69. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Выделите основные группы методов управления персоналом в организации

a. социально-психологические

b. стимулирования

c. статистические

d. экономические

e. административные

№ 70. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Способность системы не наносить недопустимых неблагоприятных воздействий на персонал при своем функционировании, определяет такую характеристику как

a. уязвимость

b. безопасность

c. надежность

d. гибкость

№ 71. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Соискатель, пришедший на собеседование или работу по конкретной рекомендации

a. реферал

b. рефер

№ 72. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Технология управления персоналом предполагает

a. формирование вертикальных и горизонтальных функциональных взаимосвязей руководителей и специалистов

b. рассмотрение методов и принципов управления персоналом.

c. организацию найма, отбора, приема персонала

№ 73. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

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

a. найм работника

b. подбор кандидатов

c. привлечение кандидатов

d. заключение контракта

e. отбор кандидатов

№ 74. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

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

a. найм работника

b. подбор кандидатов

c. привлечение кандидатов

d. заключение контракта

e. отбор кандидатов

№ 75. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К недостаткам внешних источников относятся:

a. высокие затраты

b. высокая степень риска при прохождении испытательного срока

c. ограничение возможностей для выбора кадров

d. усиление тенденции к текучести кадров

№ 76. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Основными функциями подсистемы линейного руководства являются:

a. управление технологическим процессом

b. управление отдельными функциональными и производственными подразделениями организации

c. управление организацией в целом;

№ 77. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Проблемно-ориентированное, долгосрочное планировании - это

a. оперативное планирование

b. стратегическое планирование

c. тактическое планирование

№ 78. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Субъектами стратегического управления персоналом выступают:

a. службы занятости

b. служба управления персоналом организации

c. все сотрудники организации

d. высшие линейные и функциональные руководители

№ 79. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Выделите основные группы методов управления персоналом в организации

a. экономические

b. статистические

c. административные

d. стимулирующие

e. социально-психологические

№ 80. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К функциональным подсистемам организации можно отнести

a. планирование и маркетинг персонала

b. управление трудовыми отношениями

c. управление наймом и учетом персонала

d. управление увольнениями

№ 81. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Участниками реферальной программы являются:

a. реферал

b. работодатель

c. рефер

d. компания, сайт или сервис

№ 82. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

К каким методам управления персоналом Вы отнесете разработку положений, должностных инструкций

a. социально-психологические

b. экономические

c. административные

№ 83. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К принципам, определяющим направления развития системы управления персоналом организации относятся:

a. принцип перспективности

b. принцип адаптивности

c. принцип экономичности

d. принцип концентрации

e. принцип специализации

№ 84. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Управление формированием конкурентоспособного трудового потенциала организации с учетом происходящих и предстоящих изменений в ее внешней и внутренней среде- это

a. стратегическое управление персоналом

b. оперативное управление персоналом

c. тактическое управление персоналом

d. стратегия управления персоналом

№ 85. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Цели теории управления персоналом

a. изменение и преобразование реальных производственных ситуаций

b. прогнозирование типичных организационных ситуаций

c. описание и классификации явлений

d. установление причинно-следственных, функциональных и иных взаимосвязей

№ 86. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Программа рекомендательного рекрутинга, которая разрабатывается для каждой конкретной организации - это

a. адаптационная программа

b. реферальная программа

c. обучающая программа

№ 87. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Вид управленческой деятельности, направленный на определение и покрытие потребности в персонале с учетом ситуации на рынке труда – это

a. управление персоналом

b. стратегическое управление

c. маркетинг персонала

d. управление кадрами

№ 88. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Выделите подходы к отбору персонала

a. ориентация на рабочее место

b. ориентация на вакансию

c. ориентация на кандидата

№ 89. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

В том случае, когда бонус получает рефер, привлекший нового сотрудника и реферал реферальная программа называется

a. трехсторонняя

b. односторонняя

c. двухсторонняя

№ 90. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Цели управления персоналом на прикладном уровне

a. изменение и преобразование реальных производственных ситуаций

b. разработка конкретных моделей, проектов и предложений для повышения эффективности труда сотрудников

c. установление причинно-следственных, функциональных и иных взаимосвязей

d. описание и классификации явлений

e. прогнозирование типичных организационных ситуаций

№ 91. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Выражение "чем меньше уровней управления имеет система управления персоналом, тем она эффективнее работает" отражает следующую закономерность

a. пропорциональность производства и управления

b. необходимое разнообразие системы управления персоналом

c. минимизация числа ступеней управления персоналом

№ 92. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Знакомство сотрудника с нормами и правилами работы в компании и кругом своих обязанностей

a. внепроизводственная адаптация

b. социально-психологическая

c. производственная адаптация

№ 93. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Выделите подходы к отбору персонала

a. ориентация на кандидата

b. ориентация на вакансию

c. ориентация на рабочее место

№ 94. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Выделите основные группы методов управления персоналом в организации

a. стимулирования

b. социально-психологические

c. экономические

d. административные

e. статистические

№ 95. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

В том случае, когда бонус получает рефер, привлекший нового сотрудника реферальная программа называется

a. двухсторонняя

b. односторонняя

c. многосторонняя

№ 96. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Приоритетное направление формирования конкурентоспособного высокопрофессионального трудового коллектива - это:

a. планирование персонала

b. стратегия управления персоналом

c. стратегическое управление персоналом

№ 97. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Выражение ": система управления персоналом должна соответствовать требованиям производства" отражает следующую закономерность

a. соответствие системы управления персоналом целям, особенностям, состоянию и тенденциям развития производственной системы.

b. оптимальное сочетание централизации и децентрализации управления персоналом

c. системное формирование управления персоналом

№ 98. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Стратегия приема небольшого количества высококвалифицированных специалистов:

a. выбор только данной стратегии управления персоналом сложно реализуем из-за высоких затрат и трудностей в совместной деятельности специалистов

b. организация прочно обосновалась на рынке и ориентируется в предстоящих изменениях на ближайшие 5-7 лет

c. реализуется на практике небольшими организациями консалтингового или внедренческого типа

№ 99. Задание на соответствие. Соотнесите элементы двух списков.

Установить соответствие

1. направления кадрового планирования	a. развитие кадров для работы в изменившихся условиях
2. общие задачи кадрового планирования	b. определение количественной и качественной потребности в персонале

№ 100. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Главная задача руководителя в теории человеческих отношений

a. помочь каждому сотруднику чувствовать себя полезным и нужным

b. контролировать и наблюдать за подчиненными

c. держать работников в курсе планируемых действий и учитывать их предложения

d. предоставлять сотрудникам определенную самостоятельность

№ 101. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом. Выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом:

a. контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия

b. использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда

c. планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение

d. найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.

№ 102. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Управление адаптацией позволяет решить проблемы , возникающие у новичков

a. незнание производственного процесса

b. новые условия труда

c. незнание принятых алгоритмов работы

d. незнание корпоративной культуры

e. соответствие личностных особенностей корпоративным ценностям

№ 103. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

К преимуществам внутренних источников найма относя

a. появление новых импульсов для развития

b. появление новых идей, использование новых технологий

c. низкие затраты на адаптацию персонала

d. повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом

№ 104. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

При планировании персонала учитываются следующие аспекты:

a. предвидение возможного излишка или дефицита работников

b. создание хорошо подготовленного и гибкого штата

c. привлечение и сохранение необходимых работников, обладающих соответствующими навыками, опытом и компетенцией

d. укрепление материально-технической базы

№ 105. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

При планировании персонала учитываются следующие аспекты:

a. привлечение и сохранение необходимых работников

b. снижение зависимости от найма работников извне

c. продвижение только собственных сотрудников

d. создание хорошо подготовленного и гибкого штата

№ 106. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Метод привлечения рефералов, предполагающий самостоятельный поиск рефером потенциальных кандидатов

a. активно-пассивный

b. пассивный

c. активный

№ 107. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

К достоинствам внешних источников привлечения персонала относят

a. появление новых импульсов для развития;

b. низкие затраты на адаптацию персонала;

c. повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом у кадровых работников

№ 108. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Суть концепции "Стратегия управления персоналом является центральной самостоятельной функцией":

a. управление персоналом выполняет обслуживающую функцию, которая заключается в предоставлении и поддержании работоспособности необходимого для организации персонала

b. занятые в организации работники рассматриваются как самостоятельные ресурсы, при помощи которых можно решать различные задачи

c. стратегия организации сопоставляется с имеющимися и потенциальными кадровыми ресурсами, определяется соответствие направлениям стратегии кадровой политики

№ 109. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К основным функциям линейных и функциональных руководителей в области управления персоналом относятся:

a. развитие персонала

b. оценка персонала

c. учет персонала и контроль дисциплины труда

d. организация найма

№ 110. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Выражение "Совершенствование одной подсистемы или элемента системы управления персоналом может привести к диспропорциям в целостной системе управления" отражает следующую закономерность

a. оптимальное сочетание централизации и децентрализации управления персоналом

b. пропорциональное сочетание совокупности подсистем и элементов системы управления персоналом

c. пропорциональность производства и управления

№ 111. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Подсистема планирования и маркетинга персонала предполагает

a. учет персонала

b. анализ кадрового потенциала и рынка труда,

c. планирование и прогнозирование потребности в персонале,

d. организацию кадрового планирования,

№ 112. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Составляющими стратегии управления персоналом являются:

a. условия и охрана труда, техника безопасности персонала

b. формы и методы регулирования трудовых отношений

c. регулирование производственных процессов

d. методы разрешения производственных и социальных конфликтов

№ 113. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Реализация системы мер, направленных на удовлетворение социально-экономических ожиданий, потребностей и интересов работников организации определяет:

a. социальную эффективность

b. производственную эффективность

c. экономическую эффективность

№ 114. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Использование персонала для достижения целей предпринимательской деятельности организации при ограниченности соответствующих трудовых ресурсов определяет:

a. социальную эффективность

b. экономическую эффективность

c. производственную эффективность

№ 115. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Основана на социальном партнерстве и коллективном договоре,предоставление руководящих должностей прежде всего своим сотрудникам; создание благоприятных условий труда - это характеристики модели:

a. Модель "человеческий капитал" ("крепость").

b. Модель "спортивная команда" ("рынок труда")

c. Партнерская (западноевропейская) модель

№ 116. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

В структуре управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности выделяют следующие элементы:

a. ресурсы управления

b. субъект управления

c. взаимодействие субъекта и объекта

d. механизмы мотивации труда

№ 117. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Эффективное управление системой адаптации персонала подразумевает:

a. разработку профессиональной программы адаптации новых сотрудников

b. привлечение к работе с новыми сотрудниками квалифицированных специалистов

c. использование современных методов адаптации персонала

d. все ответы верны

№ 118. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К методам набора из внутренних источников относятся:

a. самообращение кандидатов в службу занятости

b. рекомендации сотрудников

c. совмещение профессий

d. ротация

№ 119. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Планирование служебной карьеры осуществляется исходя из:

a. производственного стажа

b. наличия вакантных должностей

c. пола работника

d. результатов оценки потенциала и индивидуального вклада

№ 120. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Способность системы не наносить недопустимых неблагоприятных воздействий на персонал при своем функционировании, определяет такую характеристику как

a. уязвимость

b. гибкость

c. надежность

d. безопасность

№ 121. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Основана на социальном партнерстве и коллективном договоре,предоставление руководящих должностей прежде всего своим сотрудникам; создание благоприятных условий труда - это характеристики модели:

a. Модель "спортивная команда" ("рынок труда")

b. Модель "человеческий капитал" ("крепость").

c. Партнерская (западноевропейская) модель

№ 122. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Какие новые задачи ставит перед работодателями развитие «рынка продавца»

a. необходимость набирать новых сотрудников

b. необходимость формировать позитивный имидж компании как работодателя – HR бренд

c. необходимость бороться за высококвалифицированные кадры

d. необходимость сокращать персонал

№ 123. Задание с множественным выбором. Выберите 4 правильных ответа.

Задачи кадрового планирования :

a. определить количественную и качественную потребность в персонале;

b. рассчитать затраты на запланированные кадровые мероприятия.

c. направить работников на рабочие места

d. определить пути привлечения необходимого персонала и сокращения излишнего;

e. обеспечить развитие кадров ;

№ 124. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Использование персонала для достижения целей предпринимательской деятельности организации при ограниченности соответствующих трудовых ресурсов определяет:

a. производственную эффективность

b. экономическую эффективность

c. социальную эффективность

№ 125. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

К компетенциям руководителя относятся

a. профессиональный опыт

b. все ответы верны

c. лидерство

d. лояльность

№ 126. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Среднеориентированный перенос кадровых стратегий на конкретные проблемы управления персоналом - это

a. оперативное планирование

b. стратегическое планирование

c. тактическое планирование

№ 127. Задание с множественным выбором. Выберите 4 правильных ответа.

Основные направления кадровой политики организации:

a. проведение маркетинговой деятельности в области персонала

b. прогнозирование создания новых рабочих мест с учетом внедрения новых технологий

c. управление нововведениями в производстве

d. планирование потребности организации в персонале

e. управление нововведениями в кадровой работе

№ 128. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Способность системы реализовывать заданные функции в течение определенного времени с установленными параметрами качества. определяет такую характеристику как

a. надежность

b. гибкость

c. агрегирование

d. уязвимость

№ 129. Задание с множественным выбором. Выберите 4 правильных ответа.

Планирование персонала должно определять:

a. какие задачи должно решать предприятие

b. как привлечь необходимый и сократить излишний персонал, учитывая социальные аспекты;

c. как использовать работников в соответствии с их способностями;

d. сколько персонала и какой квалификации необходимо в будущем;

e. как целенаправленно содействовать развитию персонала, приспосабливать его знания к изменяющимся требованиям;

№ 130. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Основными характеристиками модели "человеческий капитал" являются:

a. постоянная ротацию кадров

b. преданность работников профессии, а не организации

c. непрерывное образование и повышение квалификации на рабочем месте;

d. переменная занятость, при которой персонал делится на временных и постоянных (ядро) работников

e. связь уровня заработной платы с общеэкономическими условиями;

№ 131. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Метод привлечения рефералов, предполагающий размещение рефером ссылки на вакансию в публикациях, комментариях -

a. пассивный

b. активный

c. пассивно-активный

№ 132. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Суть концепции "Стратегия управления персоналом определяется стратегией организации":

a. управление персоналом выполняет обслуживающую функцию, которая заключается в предоставлении и поддержании работоспособности необходимого для организации персонала

b. стратегия организации сопоставляется с имеющимися и потенциальными кадровыми ресурсами, определяется соответствие направлениям стратегии кадровой политики

c. занятые в организации работники рассматриваются как самостоятельные ресурсы, при помощи которых можно решать различные задачи

№ 133. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Реализация системы мер, направленных на удовлетворение социально-экономических ожиданий, потребностей и интересов работников организации определяет:

a. социальная эффективность

b. производственная эффективность

c. экономическая эффективность

№ 134. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Основными функциями подсистемы развития персонала являются

a. разработка стратегии управления персоналом;

b. работа с кадровым резервом;

c. переподготовка и повышение квалификации работников;

d. организация трудовых отношений.

e. планирование и прогнозирование персонала;

f. планирование и контроль деловой карьеры;

№ 135. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К недостаткам внутренних источников найма относятся:

a. недостаточное проявление инновационного потенциала на новом месте

b. усиление тенденции к текучести кадров

c. напряженность и соперничество в коллективе

d. нежелание отказать в чем-либо сотруднику, имеющему стаж работы в данной

организации