###### **ОПИСАНИЕ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ**

**V1: {{1}}**  **Концепции управления персоналом**

**I:{{1}} КТ= удовл**

**S:** Теория человеческих ресурсов сформировалась и получила развитие

в конце XIX – начале XX вв.

в 20–30-е гг. XX в.

во второй половине XX в.

**I:{{2}} КТ= хор**

**S:** Концепцию управления человеческими ресурсами характеризует:

полное использование потенциала сотрудников

центральная бюрократия

органичная, гибкая форма организации

 **I:{{3}} КТ= хор**

**S:** Философия управления персоналом рассматривает процесс управления персоналом с………точки зрения:

психологической

демографической

экономической

организационной

**I:{{4}} КТ= удовл**

**S:** Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано с

высокой монополизацией и концентрацией российского производства

регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости

ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды

**I:{{5}} КТ= удовл**

**S:** В основе управления персоналом при переходе к рыночному типу экономики лежит

незначительная роль личности работника

отсутствие мотивации к труду у работников

возрастающая роль личности работника

**V1: {{2}}** **Персонал как объект управления**

**I:{{6}} КТ= удовл**

**S:** Персоналом организации является (-ются)

совокупность работников с самым большим стажем на предприятии

совокупность работников, объединенных в специализированные службы

все работники организации (трудовой коллектив), выполняющие производствен-ные или управленческие операции

**I:{{7}} КТ= хор**

**S:** Основные признаки персонала:

обладание редкой профессией

целевая направленность деятельности

наличие официальных отношений с работодателем, оформленных трудовым договором

обладание профессией, специальностью, квалификацией

**I:{{8}} КТ= удовл**

**S:** Трудовой потенциал работника – это

уровень образования

состояние здоровья работника

совокупность физических и духовных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности

**I:{{9}} КТ= хор**

**S:** Устойчивость кадров в организации характеризуют коэффициенты:

стабильности кадров

постоянства кадров

общего оборота кадров

**I:{{10}} КТ= удовл**

**S:** Выраженное в процентах отношение числа уволенных по собственному желанию работников за определенный период времени к их среднесписочной численности за этот же период

текучесть кадров

перемещение кадров

диаграмма увольнения

**V1: {{3}} Принципы и методы управления персоналом**

 **I:{{11}}**  **КТ= удовл**

**S:** Правила, основные положения и нормы, на которые должны опираться руководители и специалисты в процессе управления персоналом

методы управления персоналом

принципы управления персоналом

правила внутреннего трудового распорядка

**I:{{12}}**  **КТ= хор**

**S:** Основные группы методов управления персоналом:

экономические

социально-психологические

прикладные

административные

**I:{{13}} КТ= удовл**

**S:** Метод управления персоналом, отличающийся прямым характером воздействия на работника

административный

экономический

социально-психологический

**I:{{14}} КТ= удовл**

**S:** Материальное стимулирование относится к … методам управления

административным

экономическим

социально-психологическим

**I:{{15}} КТ= удовл**

**S:** Создание благоприятного климата в организации относится к … методам управления

административным

экономическим

социально-психологическим

**V1: {{4}}** **Кадровая политика организации**

**I:{{16}} КТ= удовл**

**S:** Генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм работы с персоналом **–** это

кадровый аудит

кадровая политика организации

план кадровых мероприятий

**I:{{17}} КТ= удовл**

**S**: Управление формированием конкурентоспособного трудового коллектива, позволяющее организации достигать свои цели в долгосрочной перспективе

стратегическое

продолжительное

оперативное

**I:{{18}} КТ= удовл**

**S:** Кадровая политика, характеризующаяся отсутствием выраженной программы действий в отношении персонала

пассивная

краткосрочная

реактивная

**I:{{19}} КТ= удовл**

**S:** Кадровая политика, основанная на достоверных прогнозах развития кадровых проблем в организации и располагающая средствами их разрешения

пассивная

активная

реактивная

**I:{{20}} КТ= удовл**

**S:** Виды кадровой политики организации (по критерию взаимоотношений с внешней средой)

открытая и закрытая

 внутренняя и внешняя

рациональная и авантюристическая

**V1: {{5}}** **Система управления персоналом**

**I:{{21}} КТ= удовл**

**S:** Системное управление персоналом предполагает

учет всех возможных взаимосвязей внутри системы управления персоналом, между ее подсистемами и элементами, а также производственной системой и внешней средой

степень централизации функций управления персоналом в сочетании с децентрализацией части функций

оптимальное соотношение численности работников системы управления персоналом и производственной системы

**I:{{22}} КТ= удовл**

**S:** Общим методом анализа для построения системы управления персоналом организации является …

экономический

корреляционный и регрессионный

функционально-стоимостной

**I:{{23}} КТ= удовл**

**S:** Структурное местоположение кадровой службы **–** подчинение

кадровой службы руководителю администрации

службы управления персоналом руководителю производством

службы управления персоналом руководителю по сбыту продукции

**I:{{24}} КТ= удовл**

**S:** Функция «Обучение, переподготовка и повышение квалификации» относится к подсистеме управления

мотивацией трудового поведения

развитием персонала

социальным развитием

**I:{{25}} КТ= удовл**

**S:** Информационное обеспечение системы управления персоналом **–** это

совокупность документов организационного, организационно-методического, распорядительного, нормативно-технического, экономического характера

положения, инструкции, методические указания, правила и др. документы

совокупность данных о состоянии управляемой системы и тенденциях ее развития

**V1: {{6}}** **Анализ численности, состава и использования персонала**

**организации**

**I:{{26}} КТ= удовл**

**S:** Основной характеристикой стабильности персонала организации является

показатель приема кадров

показатель выбытия кадров

текучесть кадров

**I:{{27}} КТ= удовл**

**S:** Для характеристики численности персонала за месяц, квартал, год при планировании и учете определяют

норму численности

среднесписочную численность

списочный состав

**I:{{28}} КТ= хор**

**S:** Величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника

квалификационный разряд

тарифный разряд

тарифная ставка

**I:{{29}} КТ= удовл**

**S:** Условия труда с оптимальными физическими, умственными, нервно-эмоциональными нагрузками, при которых отмечается высокая работоспособность и производительность

неблагоприятные

экстремальные

комфортные

**I:{{30}} КТ= удовл**

**S:** Условия труда в пределах требований санитарных норм, стандартов безопаснос-ти, физиологических нормативов, НЕ оказывающие влияние на снижение работо-способности или отклонения в здоровье

неблагоприятные

нормативные

комфортные

**V1: {{7}}** **Планирование работы с персоналом**

**I:{{31}} КТ= хор**

**S:** К числу кадровых мероприятий, реализуемых в процессе кадрового планирования, относятся:

разработка плана кадровых мероприятий для реализации конкретных целей и задач организации и каждого работника

повышение эффективности социальных программ

определение затрат на реализацию плана кадровых мероприятий

**I:{{32}} КТ= удовл**

**S**: План работы с персоналом, который включает комплекс кадровых мероприятий, охватывающий планирование всех видов работы с персоналом в организации и разрабатываемый на 1 год

стратегический

производственный

оперативный

**I:{{33}} КТ= удовл**

**S:** Главный вид деятельности по управлению персоналом на стадии формирования организации

определение потребности в персонале

обучение персонала

управление карьерным ростом

**I:{{34}} КТ= хор**

**S:** Главные виды деятельности по управлению персоналом на стадии спада:…

управление карьерным продвижением персонала

урегулирование конфликтов

сокращение персонала

**I:{{35}} КТ= удовл**

**S:** Первоочередные меры по управлению персоналом для организации, находящейся в ситуации спада

сохранение кадров организации

оптимизация кадрового состава

привлечение новых сотрудников в организацию

 **V1: {{8}}** **Комплектование штата организации**

**I:{{36}} КТ= удовл**

**S:** Основной задачей при найме на работу персонала является …

распределение вновь нанятых работников по рабочим местам в соответствии с их уровнем квалификации

ознакомление персонала с особенностями организационного механизма управления

удовлетворение спроса на работников в качественном и количественном отношении

**I:{{37}} КТ= хор**

**S:** Внутренние источники набора персонала:

ротация

дни открытых дверей

продвижение

**I:{{38}} КТ= удовл**

**S:** Маркетинг персонала **–** это вид деятельности, направленный на

развитие персонала

выявление и покрытие потребностей организации в персонале

оценку работающего персонала

**I:{{39}} КТ= удовл**

**S:** Трудовая адаптация –это

соблюдение дисциплины труда

рост профессиональной карьеры

процесс активного приспособления к изменяющимся условиям трудовой деятельности

**I:{{40}} КТ= хор**

**S:** Направления адаптации работника организации:

профессиональная

образовательная

психофизиологическая

социально-психологическая

**V1: {{9}}** **Управление развитием персонала**

**I:{{41}} КТ= удовл**

**S**: Развитие персонала **–** это

выработка стратегии работы с персоналом

выбор форм и методов обучения

совокупность мероприятий, направленных на профессиональное совершенствование работников путем обучения, переобучения и повышения квалификации в процессе всей трудовой деятельности

**I:{{42}} КТ= хор**

**S:** Показатели, характеризующие систему обучения:

 доля сотрудников организации, прошедших профессиональное обучение в отчетном периоде

 первичная адаптация сотрудников

 доля издержек на профессиональное обучение в объеме реализации

**I:{{43}} КТ= удовл**

**S:** Последовательное продвижение личности в профессиональной деятельности, характеризующееся изменением ее социально-экономического статуса

 адаптация

 деловая карьера

 мотивация и стимулирование

**I:{{44}} КТ= удовл**

**S:** Группа руководителей и специалистов организации, готовящихся к продвиже-нию на руководящие должности

 линейные менеджеры

 функциональные менеджеры

 кадровый резерв

**I:{{45}} КТ= удовл**

**S:** Совмещение вертикальной и горизонтальной карьер дает……….. карьеру

 лестничную

 индивидуальную

 ступенчатую

**V1: {{10}}** **Социально-психологические аспекты управления персоналом**

**I:{{46}} КТ= хор**

**S:** Коллективный договор призван:

защищать интересы работников и работодателя

защищать только интересы работников

организовать трудовые отношения и обеспечивать их связь с результатами экономической деятельности

**I:{{47}} КТ= удовл**

**S:**Управление социальным развитием –

способы решения социально-трудовых отношений в организации

 внедрение в практику деятельности организации социальных нормативов, утвержденных на государственном уровне

 совокупность способов, приемов и процедур, позволяющих решать социальные проблемы персонала на основе научного подхода, знания закономерностей протекания социальных процессов, точного аналитического расчета и выверенных социальных нормативов

**I:{{48}} КТ= отл**

**Q:** Установите последовательность терминов, характеризующих понятие внутренней мотивации человека

Действия

Потребности

Мотивы

**I:{{49}} КТ= удовл**

**S:** Конфликт – это

 отклонение от нормального поведения людей в коллективе

 столкновение противоположно направленных действий работников, вызванное расхождением интересов, ценностей и норм поведения

 отсутствие согласия, обусловленное наличием разнообразных мнений, взглядов, идей, интересов, точек зрения

**I:{{50}} КТ= удовл**

**S:** Правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические, профессиональные отношения между работодателем и наемными работниками в организации, есть **….**

 трудовое соглашение

 коллективный договор

 трудовой контракт

**V1: {{11}}** **Деловая оценка персонала**

**I:{{51}} КТ= удовл**

**S:** Деловая оценка персонала –это

 определение социально-психологического климата в организации

 выявление степени соответствия деловых и личностных качеств работника, количественных и качественных результатов его деятельности определенным требованиям

 установление функциональной роли работника

**I:{{52}} КТ= удовл**

**S:** Оценка вновь принимаемых работников – это оценка

 наличия пробелов в специальных знаниях и навыках

 потенциала человека

 потребности в обучении

**I:{{53}} КТ= удовл**

**S:** Метод оценки персонала, предполагающий проведение беседы с работником в режиме «вопрос-ответ», называется

критический инцидент

интервью

анкетный опрос

**I:{{54}} КТ= удовл**

S: Аттестация кадров – это

 комплексная оценка, учитывающая потенциал и результаты труда работников за определенный период времени, изменяющая или сохраняющая их социальный статус

 оценка тех качеств, которые считаются неважными для работника при выполнении обязанностей

 выявление степени соответствия физических данных работника определенным требованиям должности или рабочего места

**I:{{55}} КТ= удовл**

**S:** Задача аттестации заключается в

изучении вредных привычек человека, увлечений, которые обычно скрываются

выявлении профессиональной компетентности работника и соответствия занимаемой должности

определении способностей человека

**V1: {{12}}** **Оценка эффективности управления персоналом**

**I:{{56}} КТ= удовл**

**S:** Результат труда специалистов определяется

интенсивностью труда

исходя из объема, полноты, качества, своевременности выполнения закрепленных за ними должностных обязанностей

 оперативностью работ

**I:{{57}} КТ= хор**

**S:** Показатель экономической эффективности деятельности службы управления персоналом:

 соотношение издержек на рабочую силу и полученных результатов деятельно-сти

 степень удовлетворенности работой в данной организации

 показатель внедрения достижений НТП

**I:{{58}} КТ= хор**

**S:** Затраты на персонал, согласно рекомендациям Международной конференции статистиковпо труду, включают:

 оплату произведенной работы

 затраты на отдельные программы социального развития организации

 стоимость профессионального обучения, культурно-бытового обслуживания

 стоимость пищи, топлива, жилья, предоставляемые в натуральной форме

**I:{{59}} КТ= удовл**

**S:** Оценка результатов труда рабочих выражается

 через итоги производственно-хозяйственной деятельности организации

 через производительность работы машин и оборудования

 в количестве произведенной продукции и ее качестве

**I:{{60}}**  **КТ= удовл**

**S:** Аудит персонала – это

 предпринимательская деятельность по осуществлению независимых вневедомственных проверок бухгалтерской (финансовой) отчетности, платежно-расчетной документации, налоговых деклараций и требований экономических субъектов

 вид профессиональной деятельности по независимой оценке операций организации

 система консультационной поддержки, аналитической оценки и независимой экспертизы кадрового потенциала организации