

Управление человеческими ресурсами

1. Блок обеспечения системы управления персоналом включает ... направлений

- ☆ Семь
- ☆ Девять
- ☆ **Пять**

2. В подсистеме мотивации персонала формирование предложений по актуализации подсистемы находится в управлении ...

- ☆ первого руководителя организации
- ☆ **руководителя кадрового направления деятельности**
- ☆ службы персонала организации
- ☆ руководителей структурных подразделений организации

3. В процедуре первого этапа отбора кандидатов на трудоустройство (заочного знакомства с кандидатом) ...

- ☆ **принимают участие специалисты двух штабных служб – персонала и безопасности**
- ☆ принимает участие штатный психолог службы персонала
- ☆ принимает участие руководитель организации

4. В России требования к содержанию, оформлению и использованию трудового договора определены в ...Трудового кодекса РФ

- ☆ разделе I части I
- ☆ разделе II части II
- ☆ **разделе III части III**
- ☆ разделе XII части IV

5. В системе персонального менеджмента штатное расписание ...

- ☆ является документом методического (рекомендательного) характера
- ☆ **является документом директивного характера**

☆ может являться документом как методического, так и директивного характера в зависимости от сложившихся в организации традиций

6. В содержание основных разделов должностной инструкции входят ...

☆ условия назначения на должность

☆ подчиненность, порядок назначения на должность и освобождения от нее

☆ условия оплаты труда и гарантированный социальный пакет

7. В форме угроз финансовых и рыночных потерь из-за отсутствия необходимых сотрудников (как более опасная угроза) или временного переизбытка персонала проявляются ...

☆ кадровые риски количественного характера

☆ кадровые риски качественного характера

☆ риски лояльности персонала

8. Вертикальный тип профессиональной карьеры предполагает развитие сотрудника в организации путем ...

☆ периодического повышения его в должности

☆ перевода его с одного участка работы на другой с последовательным повышением и его должностного статус

☆ перевода его с одного участка работы на другой с последовательным повышением и его должностного статуса

9. Внешние регламенты, регулирующие деятельность организации в сфере управления персоналом, относятся к...обеспечению

☆ нормативно-методическому

☆ информационному

☆ инструментарному

☆ технологическому

10. Выделяют такие формы мотивации, как принуждение, поощрение и ...

☆ самоутверждение

11. ... детально регламентирует функциональные обязанности, права и персональную ответственность нанимаемого сотрудника

- ☆ Типовой перечень требований к рабочему месту
- ☆ Трудовой кодекс РФ
- ☆ Должностная инструкция

12. Для противодействия конфликту, уже вошедшему в фазу кризисного развития, наиболее целесообразно использовать методы ... характера

- ☆ социального
- ☆ психологического
- ☆ административного

13. Для эффективного выполнения своих регулирующих функций на рынке труда закон рыночной конкуренции должен влиять на хозяйственное поведение ...

- ☆ покупателей товара рабочая сила
- ☆ сервисных структур
- ☆ государственных структур
- ☆ продавцов товара рабочая сила

14. Должностная инструкция оформляется ...

☆ непосредственным руководителем сотрудника в одном экземпляре

☆ вице-президентом по персоналу в двух экземплярах и выдается сотруднику, занимающему соответствующее рабочее место, и его непосредственному руководителю

☆ службой персонала в трех экземплярах (два экземпляра – сотруднику и его непосредственному руководителю, третий экземпляр хранится в службе персонала)

☆ службой безопасности в четырех экземплярах (сотруднику, его руководителю, в службы персонала и безопасности)

15. Должностная инструкция оформляется ...

- ☆ службой персонала

- ☆ руководителем подразделения
- ☆ вице-президентом по персоналу

16. За результаты психологической адаптации вновь нанятого сотрудника в первую очередь отвечает ...

- ☆ **руководитель структурного подразделения**
- ☆ руководитель службы персонала
- ☆ психолог службы персонала

17. Закон перемены труда отражает ...

- ☆ **потребность индивидуумов в регулярном изменении перечня выполняемых трудовых функций, характера и места трудовой деятельности**
- ☆ потребность работников в постоянном повышении качества трудовой жизни
- ☆ потребность работников в повышении материального вознаграждения

18. Имидж конкретной организации на рынке труда в качестве работодателя – это ...

- ☆ ее финансовые возможности по содержанию персонала и обеспечению непрерывного развития системы управления им
- ☆ **степень авторитета этой организации в глазах собственных служащих и потенциальных кандидатов на трудоустройство**
- ☆ наличие филиальной сети, дружественных организаций, прочие аналогичные факторы

19. Информация о конкретном содержании индивидуальных социальных пакетов сотрудников организации...

- ☆ носит открытый характер
- ☆ **носит строго конфиденциальный характер**
- ☆ имеет статус информации «для служебного пользования»

20. К критериям для оценки количественных параметров человеческого капитала можно отнести динамику ...

- ☆ показателя, отражающего процесс повышения квалификации персонала, с выделением всех форм дополнительного обучения
- ☆ **удельного веса сотрудников, включенных в резерв на выдвижение**
- ☆ показателя «текучности кадров», с выделением показателя, отражающего число сотрудников, уволившихся по собственному желанию
- ☆ **пропорции между профессиональными категориями сотрудников («менеджеры», «эксперты», «исполнители»)**

21. К специальным экономическим законам децентрализованного регулирования рынка труда следует отнести ...

- ☆ **Закон рыночной конкуренции**
- ☆ Закон перемены труда
- ☆ Закон непрерывного улучшения условий труда
- ☆ **Закон соответствия спроса и предложения**

22. Кадровая стратегия организации определяется как совокупность ...

- ☆ **стратегических целей по кадровому направлению и подходов к их практической реализации**
- ☆ стратегических целей по кадровому направлению
- ☆ стратегических приоритетов в области работы на рынке труда

23. Кадровые риски качественного характера проявляются в имущественных и неимущественных потерях организации вследствие ...

- ☆ **недостатка или переизбытка персонала**
- ☆ недостаточной ответственности или квалификации персонала
- ☆ недостаточной лояльности персонала своему работодателю

24. Кадровые риски качественного характера проявляются в форме ...

☆ финансовых и рыночных потерь из-за злоупотреблений доверием работодателя со стороны его собственных нелояльных сотрудников

☆ финансовых и рыночных потерь из-за недостаточной квалификации или ответственности сотрудников

☆ угроз финансовых и рыночных потерь из-за отсутствия необходимых сотрудников (как более опасная угроза) или временного переизбытка персонала

25. Кадровые риски классифицируются на три группы: риски количественного характера, риски качественного характера и риски ...

☆ лояльности персонала

26. Конкретный размер премии определяется фиксированным процентом, обычно ... от суммы фактически обеспеченного экономического эффекта

☆ 3–5 %

☆ 2–4 %

☆ 5–7 %

☆ 8–10 %

27. Контроль эффективности реализации целевой программы дополнительного обучения персонала в целом обеспечивается ...

☆ службой персонала

☆ вице-президентом по персоналу

☆ руководителями подразделений

☆ финансовой службой

28. На рынке труда рекрутинговое агентство ... посредника

☆ может выступать в роли как государственного, так и негосударственного

☆ выступает в роли государственного

☆ выступает в роли негосударственного

29. Наиболее распространенной формой подготовки будущих руководителей среднего звена является ...

- ☆ обучение на рабочем месте
- ☆ **назначение на должность заместителя соответствующего руководителя**
- ☆ обучение по специальным программам в образовательных учреждениях
- ☆ введение в штатное расписание новой (дополнительной) должности и параллельный поиск потенциального сотрудника

30. Общая продолжительность испытательного срока для конкретного сотрудника ...

- ☆ не фиксируется в трудовом договоре
- ☆ фиксируется в трудовом договоре и не может быть продлена
- ☆ не фиксируется в трудовом договоре и может быть продлена по решению руководства, без согласия на это сотрудника
- ☆ **фиксируется в трудовом договоре и при необходимости может быть продлена по взаимному согласию сторон**

31. Общая продолжительность испытательного срока для конкретного сотрудника определяется его профессиональной категорией и для квалифицированного исполнительского персонала обычно составляет ...

- ☆ от 6 до 9 месяцев
- ☆ не менее года
- ☆ **от 3 до 6 месяцев**

32. Общая продолжительность испытательного срока для конкретного сотрудника определяется его профессиональной категорией и для менеджеров и специалистов младшего и среднего звена обычно составляет ...

- ☆ от 1 до 3 месяцев
- ☆ от 3 до 6 месяцев
- ☆ **от 6 до 9 месяцев**
- ☆ не менее года

33. Окончательное решение о целесообразности найма кандидата принимает ...

- ☆ **руководитель структурного подразделения, в которое нанимается кандидат**
- ☆ руководитель службы персонала
- ☆ штатный психолог

34. Основная цель политики развития персонала – ...

- ☆ полное удовлетворение потребностей организации в трудовых ресурсах
- ☆ **обеспечение соответствия квалификационного уровня сотрудников требованиям работодателя**
- ☆ поддержание заинтересованности сотрудников в обеспечении трудовых результатов, запланированных работодателем

35. Основным методическим требованием к организации социальной поддержки является ...

- ☆ привязка социальных выплат к размерам основной оплаты труда сотрудника
- ☆ реализация принципа социальной справедливости при распределении льгот
- ☆ **дифференциация социальных выплат по категориям персонала**

36. Планирование процесса функционирования и перспективного развития системы управления персоналом (включая конкретные плановые документы текущего характера и целевые программы) относится к такому направлению кадровой работы, как ...

- ☆ формирование кадровой стратегии
- ☆ **кадровое планирование**
- ☆ регулирование численности персонала
- ☆ кадровый учет и отчетность

37. Под человеческим капиталом организации понимается ...

- ☆ **совокупность ее постоянных сотрудников**
- ☆ часть населения страны, способная к трудовой деятельности
- ☆ совокупность сотрудников организации, отношения трудового найма с которыми действуют в расчетном периоде

38. При выплате премии по результатам работы за квартал объектами премирования являются ...

- ☆ **все сотрудники организации**
- ☆ все сотрудники, за исключением топ-менеджеров и специалистов
- ☆ только специалисты и топ-менеджеры
- ☆ все сотрудники организации, отработавшие в ней полный календарный год

39. При коррекции психологического климата методы психологического характера обычно применяются ...

- ☆ **на ранних стадиях развития выявленного конфликта или при относительно незначительном ухудшении психологического климата**
- ☆ как на ранней стадии развития конфликта, так и после выхода его в стадию кризисного развития.
- ☆ только после выхода конфликта в стадию кризисного развития

40. При сегментации рынка труда по отраслевому признаку выделяют ...

- ☆ мировой рынок труда, национальные и региональные рынки труда
- ☆ **открытые и замкнутые отраслевые рынки**
- ☆ трудоизбыточные и трудодефицитные рынки

41. Проведение мероприятий по защите сотрудников от сокращений (организация их профессиональной переподготовки, временного трудоустройства, оформление дополнительных отпусков и т.п.) относится к такому направлению кадровой работы, как ...

- ☆ формирование кадровой стратегии
- ☆ **регулирование численности персонала**

☆ кадровый учет и отчетность

☆ кадровое планирование

42. Программы стажировки в процессе дополнительного обучения персонала используются ...

☆ для всех категорий сотрудников от топ-менеджеров до технического персонала

☆ только в отношении руководителей и специалистов

☆ только в отношении специалистов

43. Процесс сокращения персонала организуется службой персонала и ...

☆ осуществляется в два последовательных этапа

☆ осуществляется в четыре последовательных этапа

☆ не подразделяется на этапы

44. Развитие сотрудника в организации путем периодического перевода его на новые должности примерного равного статуса в иерархии управления, но с иными, обычно более значимыми функциональными задачами предполагает ... тип профессиональной карьеры

☆ горизонтально-вертикальный

☆ горизонтальный

☆ вертикальный

45. Разработка внутренних регламентов в области мотивации сотрудников, организация их практической апробации и внедрения, контроль над правильным их использованием – все это входит в круг обязанностей ... организации

☆ службы персонала

☆ руководителя кадрового направления

☆ деятельности финансовой службы

☆ руководителей структурных подразделений

46. Сдельно-прогрессивная форма оплаты труда осуществляется ...

☆ за каждую единицу продукции, произведенную сверх установленной нормы, заработная плата начисляется с повышающим коэффициентом

☆ при невыполнении нормы выработки, оплата труда за фактически произведенное количество единиц продукции осуществляется по расценкам с понижающим коэффициентом

☆ при перевыполнении нормы выработки, работнику выплачивается специальная премия в заранее оговоренных размерах

47. Смешанный стиль управления предполагает ориентацию руководителя на реализацию различных стилей управления в зависимости от конкретной ситуации – так, в кризисной ситуации руководитель может использовать ... стиль руководства

☆ Авторитарный

☆ Демократический

☆ Либеральный

☆ Демократический или либеральный

48. Совокупность внутренних нормативно-методических документов, регламентирующих подсистему мотивации персонала на всех уровнях управления, относится к ... обеспечению подсистемы

☆ Информационному

☆ Нормативно-методическому

☆ Технологическому

☆ Инструментарному

49. Совокупность стратегических целей организации по кадровому направлению деятельности и принципиальных подходов к их практической реализации – это ...

☆ кадровая стратегия

☆ кадровое перемещение

☆ кадровая политика

50. Согласно принятой в России типологии трудовых ресурсов сотрудники, готовые ответственно выполнять принятые на себя обязательства только при обеспечении работодателем всех необходимых для этого условий, включая эффективную мотивацию, относятся к типу ...

- ☆ «кадровый балласт» (тип «Х»)
- ☆ «трудоголики» (тип «У»)
- ☆ «прагматики» (тип «Z»)

51. Создание собственного учебного центра целесообразно ...

- ☆ для небольшой организации
- ☆ для любой крупной организации
- ☆ только для крупных организаций, работающих на периферии

52. Трудовой кодекс Российской Федерации введен в действие в ...

- ☆ 1994 г.
- ☆ 1998 г.
- ☆ 2002 г.
- ☆ 2005 г.

53. ... форма оплаты труда предусматривает выплату специальная премия в заранее оговоренных размерах при перевыполнении нормы выработки

- ☆ Сдельно-премиальная
- ☆ Сдельно-регрессивная
- ☆ Сдельно-прогрессивная

54. Функциональная задача планирования потребностей организации в трудовых ресурсах относится к такому направлению кадровой работы, как ...

- ☆ кадровое планирование
- ☆ кадровый учет и отчетность
- ☆ формирование кадровой стратегии
- ☆ регулирование численности персонала

55. Целью премирования является мотивация сотрудника к ...

☆ отсутствию нарушений в его профессиональной деятельности

☆ превышению его обязательств в форме инициативного выполнения трудовых функций, выходящих за рамки, установленные его должностной инструкцией

☆ выполнению его обязательств по выполнению трудовых функций, установленных его должностной инструкцией

56. - это высший орган исполнительного управления организацией, включающий в себя директора и всех его заместителей

☆ **Дирекция**

57. ... это один из основных кадровых документов директивного характера, отражающий номенклатуру рабочих мест в структурных подразделениях организации и установленные по ним должностные оклады

☆ Кадровая стратегия

☆ Должностная инструкция

☆ **Штатное расписание**

58. ... – это форма сервисных услуг на рынке труда, предполагающая передачу рекрутинговым агентством (лизингодателем) числящихся в его штате наемных работников (объектов лизинга) для временного использования конкретному работодателю (лизингополучателю) на условиях, установленных специальным договором

☆ **Аутстаффинг**

☆ Аутплейсмент

☆ Внешний рекрутинг

☆ Экзекьютив сеч

59. ... это часть населения страны, способная к трудовой деятельности

☆ Человеческий фактор

☆ Человеческий капитал

☆ **Трудовые ресурсы**