

Направление
"38.04.03 Управление персоналом"

Код	Текст вопроса
Вариант ответа	Текст варианта ответа
1585	Первым этапом в развитии теории управления персоналом является:
	классическая школа управления
	школа человеческих отношений
	поведенческая школа
	школа научного управления
1586	Какие из названных ниже принципов были сформулированы А.Файолем:
	принцип количественного анализа
	принцип системности
	принцип подчинения личных интересов общим
	принцип соответствия
	принцип единоначалия
1587	Укажите, как современные теории воспринимают затраты на персонал организации:
	издержки организации
	инвестиции
	накладные расходы
1588	Персонал современной организации является:
	источником вынужденных издержек
	фактором производства
	источником дохода
1589	Концепция организационной культуры рассматривает организацию как:
	объединение людей, имеющих примерно одинаковый уровень профессионального развития:
	коллектив людей, сплоченных единством цели
	целостный организм, имеющий характеристики, отличные от характеристик составляющих его частей.
1590	Повышенное внимание к человеческому фактору характерно для
	российской организации
	западноевропейской
	японской
	американской

1591	Высокая территориальная мобильность сотрудников характерна для
	Китая
	Японии
	США
	России
	стран ЕС
1592	Согласно концепции Ф.Тейлора работник – это
	включенный стратегический ресурс организации
	носитель трудовой функции
	субъект трудовых отношений
1593	Основными предпосылками возникновения управления персоналом являются:
	социальная революция и развитие социализма;
	промышленная революция и развитие капитализма;
	появление школы научного менеджмента.
1594	Гуманистический подход в управлении персоналом считает, что:
	не люди для организации, а организация – для людей;
	работник является субъектом трудовых отношений, личностью;
	работник является носителем трудовой функции.
1595	Школа поведенческих наук подразумевает:
	политику кнута и пряника;
	научную организацию труда;
	удовлетворенность или неудовлетворенность трудом;
	создание неформального климата между людьми в процессе коллективного труда.
1596	Авторитарный стиль руководства отражает управление персоналом по
	концепции «X»
	концепции «Y»
	концепции «Z»
1597	Классические подходы к администрированию управленческого персонала на основе разработки принципов администрирования реализовал
	М.Вебер
	А.Файоль
	Честер И.Бернард
1598	В рамках какой концепции сформировалось представление об управлении персоналом
	интеллектуального капитала
	организационной культуры
	управления человеческими ресурсами
	управления трудовыми ресурсами
1599	В качестве объекта системы управления персоналом выступают:
	кадровая служба
	руководители и сотрудники
	структурные подразделения
	процесс управления кадрами
1600	Какая из названных ниже подсистем является подсистемой системы управления
	система ценностей персонала
	система должностей персонала
	система развития персонала
	система коммуникаций персонала
1601	Персонал – это:
	штатный состав работников организации
	весь личный состав работников организации
	руководящий состав работников организации
1602	Управление персоналом – это:
	процесс, посредством которого разрозненные человеческие ресурсы объединяются в единую систему для достижения поставленной цели
	управление процессами, происходящими в организациях
	управление деятельностью

1603	Внешними факторами, влияющими на управление персоналом организации, являются:
	ситуация на рынке труда
	деятельность служб занятости
	цели организации
1604	Внутренними факторами, влияющими на управление персоналом организации,
	задачи кадровой службы
	законодательство
	корпоративная культура
1605	Разработка функций управления персоналом определяется:
	системой ценностей организации
	системой принципов управления
	системой методов управления
	системой целей организации
1606	Является ли необходимым включение в должностную инструкцию раздела «должностные взаимосвязи»:
	да
	нет
1607	Среди ниже названных функций выявите те, которые относятся к управлению
	определение цели развития организации
	планирование деятельности
	формирование структуры организации
	разработка системы заработной платы
	формирование коллектива
1608	Учет взаимосвязей между отдельными аспектами управления персоналом реализуется:
	организационным подходом
	комплексным подходом
	системным подходом
	экономическим подходом
1609	Выберите верные утверждения, относящиеся к раскрытию понимания функционального смысла должностной инструкции:
	проясняет вклад, который ожидается получить от каждого работника
	определяет, что нужно делать ежедневно на своем рабочем месте
	выявляет место должности в структуре организации
	позволяет сконцентрироваться на содержании работы
	отвечает на вопрос, как лучше выполнять работу, достигать результатов
1610	К факторам, определяющим условия труда на предприятии, относятся:
	режим труда и отдыха;
	уровень заработной платы;
	уровень квалификации
1611	Количественный состав службы персонала определяется
	общей численностью работников организации;
	количеством специалистов службы персонала с высшим образованием;
	типом организационной стратегии.
1612	Система правил и норм, приводящих человеческий ресурс в соответствие со стратегией фирмы, называется:
	стратегией развития персонала
	стратегическим планированием
	кадровой политикой
	кадровой работой
1613	Кадровая политика обусловлена:
	миссией организации
	целями развития организации
	финансовыми ресурсами организации
	уровнем профессионализма сотрудников

1614	Цели кадровой политики направлены на :
	привлечение молодых квалифицированных специалистов
	реализацию кадровой стратегии
	повышение уровня конкурентоспособности организации
	создание целостной организации
1615	Ориентация организации на собственный персонал выступает как:
	пассивная кадровая политика
	открытая кадровая политика
	рациональная кадровая политика
	реактивная кадровая политика
	закрытая кадровая политика
1616	Должностная инструкция как разновидность плана представляет собой:
	стратегический уровень планирования
	тактический уровень
	оперативный уровень
1617	Установленная в определенном порядке первичная структурная единица штатного расписания организации, определяющая содержание и объем служебных обязанностей и ответственности, а также размер денежного содержания называется:
	рабочее место
	должность
	уровень квалификации
1618	Если организация принимает на работу ранее в ней не работавшего человека только на нижний уровень должностей, то такую политику называют
	пассивная кадровая политика
	открытая кадровая политика
	рациональная кадровая политика
	реактивная кадровая политика
	закрытая кадровая политика
1619	Когда руководство незамедлительно реагирует на все кадровые проблемы организации, стремится разрешить их любыми средствами, но не предупредить, и не выясняет причину данных проблем и возможные их последствия, то такую кадровую политику называют
	пассивная кадровая политика
	открытая кадровая политика
	реактивная кадровая политика
	закрытая кадровая политика
1620	Нормы коллективного договора распространяются:
	только на администрацию предприятий и организаций
	только на членов профсоюза
	на всех работников и на работодателя
1621	В каком году была создана Международная организация труда (МОК):
	1989
	1891
	1950
	1919
1622	Что такое планирование – это процесс
	достижение намеченных целей
	формирование образа будущего
	процесс, совершаемый в течение определенного времени
1623	Целью кадрового планирования является:
	определение профессионального уровня и профессиональной пригодности
	обеспечение организации рабочей силой нужного качества и в нужное время, и
	определение неизбежных потерь
	сокращение продолжительности рабочего дня и установления льгот для работников.
	создание оптимальных условий труда и повышение мотивации персонала на

1624	Выберите позицию, в которой все виды планирования названы правильно:
	долгосрочное, перспективное, текущее.
	стратегическое, тактическое, оперативное.
	стратегическое, долгосрочное, текущее.
1625	Источником внутреннего набора является:
	размещение объявлений на досках объявлений, в транспорте
	обращение к коллегам с просьбой порекомендовать своих друзей, родственников и знакомых
	рекрутинговые агентства
	обучение и перемещение сотрудников организации
1626	Резюме – это:
	письмо
	краткая информация, предоставленная претендентом на вакансию о самом себе
	квалификационная информация
	требования к личности
1627	Выявление характеристик претендентов на вакантные места в соответствии с
	аттестация
	отбор
	набор
	планирование персонала
1628	Формирование списка претендентов на вакантные должности называется
	подбор
	отбор
	набор
	резерв
1629	Овладение новым сотрудником системой профессиональных знаний и навыков и эффективное их применение в соответствии с конкретными условиями на практике –
	профессиональной ориентации
	профессиональной социализации
	профессиональной адаптации
	профессионального развития
1630	Формирование у человека интереса к определенному виду трудовой деятельности
	мотивацией
	профессиональной ориентацией
	трудовой адаптацией
	профессиональной социализацией
1631	Мобильность личности – это:
	изменения в социальном положении индивида.
	изменение места жительства индивида
	изменения в экономическом, политическом и социальном положении индивида.
1632	Овладение работником смежными профессиями предполагает:
	горизонтальную мобильность.
	территориальную мобильность.
	вертикальную мобильность.
1633	Профессиональный отбор включает следующие аспекты:
	медицинский, социальный, психологический, психофизиологический
	медицинский, педагогический, психологический, психофизиологический,
	медицинский, педагогический, социальный, психологический.
1634	На общий уровень работоспособности в наибольшей степени влияют:
	производственные факторы
	индивидуальные факторы
	внепроизводственные факторы