

Тема 1. Социологические концепции в теории управления персоналом

Персонал организации составляют:

- рабочие
- специалисты
- физические лица, состоящие с фирмой, как юридическим лицом в отношениях, регулируемых договором найма
- все работники, когда-либо работающие в данной организации

Социологические методы управления персоналом ориентированы на совершенствование процесса:

- формирования и развития трудового коллектива организации
- анализа поведения отдельных работников
- совершенствование организации труда управленческого персонала

На предприятиях ведущих промышленных стран мира социологические методы в области управления персоналом:

- коренным образом различаются
- имеют заметные различия
- имеют некоторое сходство
- имеют большое сходство

Консультирование в области управления персоналом с применением социологических методов раньше других из нижеперечисленных стран стала применяться:

- Япония
- США
- ФРГ
- Швеция

В функциональной деятельности управления персоналом социологические методы нашли свое применение (выберите 3 верных ответа):

- при найме персонала
- при деловой оценке персонала
- в технологиях развития персонала
- при проектировании трудовых процессов

Система пожизненного найма имеет преимущественное распространение в:

- США
- ФРГ
- Японии
- Франции

Современные организационные формы управления персоналом, спроектированные с помощью социологических исследований, основанные на бригадной организации труда, были впервые внедрены на автомобильных заводах:

- Германии
- Франции
- Швеции
- США

В теории и практики социологических исследований в области управления персоналом термин «респондент» означает:

- эксперт-участник исследований, выступающих субъектом принимаемых решений
- участник инициативной группы по проведению социологического исследования в организации
- субъект социальной организации, которая является источником первичной социологической информации
- реальный или воображаемый субъект социологической организации, представляющий ее эталонную систему ценностей

В целях совершенствования управления персоналом для проведения социологических исследования используется:

- только письменный опрос
- только устный опрос
- только метод социологического наблюдения
- весь арсенал социологического инструментария

Важнейшим достижением «хотторнских экспериментов» явилось:

- совершенствование нормирования труда
- совершенствование деловой оценки персонала
- существенный изменения в организации заработной платы руководителей
- формирование основ теории «человеческих отношений»

Основным субъектом социально-трудовых отношений в организации выступают:

- общественные движения
- политические партии
- руководство организацией
- персонал организации

Теорию целерациональной бюрократии разработал:

- О. Конт
- Э. Дюркгейм
- Э. Майо
- М. Вебер

Духовные и моральные качества работника включаются в состав элементов трудового потенциала:

- нет, не включаются
- да, включаются
- включаются, но только в особых случаях
- включаются при анализе трудового потенциала руководителей

Социологические исследования, послужившие основой для создания теории Z проводились:

- на американских и японских предприятиях
- на американских и французских предприятиях
- на японских и французских предприятиях
- на японских и немецких предприятиях

Способность работника к сотрудничеству рассматривается в социологии в качестве составляющей:

- психофизиологического потенциала
- квалификационного потенциала
- личностного потенциала

Оценка трудового потенциала НЕ распространяется на:

- личностные характеристики сотрудника
- творческие способности
- здоровье сотрудников
- результаты деятельности персонала за текущий год

Эксперимент в социологическом исследовании позволяет:

- получить информацию об изменении поведения изучаемого объекта под влиянием управляемых факторов
- получить информацию об изменении поведения изучаемого объекта под влиянием всей совокупности факторов социальной среды
- оперативно обнаруживать причину конфликтов в трудовом коллективе
- правильно определить величину выборочной совокупности

Влияние увеличения контрольных групп на объективность результатов социологического эксперимента характеризуется тем, что:

- точность результатов при увеличении числа контрольных групп возрастает
- увеличение числа контрольных групп связано с риском неопределенности результатов эксперимента
- увеличение числа контрольных групп не влияет на результаты эксперимента

Естественные изменения в составе экспериментальной и контрольной групп влияют на точность результатов социально-психологических экспериментов:

- всегда отрицательно

- все зависит от программы эксперимента
- мало влияют на результаты эксперимента

При разработке программ социального развития социологи применяют:

- только устный опрос
- только письменный опрос
- выбор метода опроса определяется составителями программы социологического исследования

При найме персонала используется:

- методы психологического тестирования
- только социологические методы
- могут быть использованы как методы психологического тестирования, так и социологические методы

При проведении отсеивающего собеседования:

- не следует говорить на отвлеченные темы
- следует обязательно поговорить на отвлеченные темы
- на отвлеченные темы можно поговорить с кандидатом, который явно не удовлетворяет предъявляемым требованиям

При проведении процедуры деловой оценки следует привлекать:

- одного независимого оценщика
- более чем одного независимого оценщика
- трех независимых оценщиков
- пять независимых оценщиков

Результаты специальных социологических исследований утверждают, что стандарты эффективности труда, применяемых при оценке персонала должны быть:

- совершенно неизвестны работникам
- известны работникам в общих чертах
- могут быть известны, а могут быть и неизвестны работникам
- должны быть исчерпывающе известны и понятны работникам

Метод самооценок и самоотчетов при проведении деловой оценки персонала находят свое выражение:

- в признании своих ошибок в работе, которое делает сотрудник перед членами аттестационной комиссии
- в публичной оценке руководителем результатов работы аттестуемого сотрудника
- в письменной или устной самооценки сотрудника перед своим коллективом

В настоящее время в практике управления персоналом выделяется несколько этапов адаптации:

- 2 этапа

- 3 этапа
- 4 этапа
- 5 этапов

При проведении итоговой деловой оценки бальная шкала может содержать:

- 3 балла
- 4 балла
- 5 баллов
- размерность оценочной шкалы зависит от установленных правил использования точного метода деловой оценки персонала

Управление трудовой адаптацией ставит своей целью:

- повышение качества продукции
- повышение производительности труда
- ускорение адаптации новых сотрудников
- постепенное замещение работников, которые плохо адаптируются в организации

Под профессиограммой в настоящее время понимается:

- описание содержательных элементов конкретной профессиональной деятельности
- совокупность информации, которую должен усвоить работник для успешного выполнения определенной работы
- описание содержания определенной профессиональной деятельности, раскрывающей её особенности, а также требования, которые предъявляются человеку в процессе конкретной работы

Политика управления персоналом в организации формируется:

- в организационных формах управления персоналом
- в публичном определении ключевых принципов и концепции управления персоналом
- в выборе методов развития персонала
- в выборе методов планирования персонала

В настоящее время решением функциональных задач по подбору и отбору персонала занимаются:

- сотрудник ООТИЗ
- сотрудники отдела кадров
- сотрудники отдела охраны труда

Социальная самоорганизация находит свое проявление:

- в больших производственных коллективах
- в малых группах
- проявляется на всех организационных уровнях общества

Социальная организация не может существовать и функционировать без организационного порядка, то есть:

- системы норм, которые задаются этой организацией в качестве постоянных образцов
- штатных дисциплинарных администраторов
- специальных санкций за нарушение организационного порядка

Стагнация организации в социологии рассматривается, как:

- замедленное развитие
- потеря способности к развитию
- пассивное отношение к рискованным ситуациям

Внедрение новых организационных структур управления рассматривается в социологии в качестве:

- продуктовых нововведений
- социального нововведения
- правового нововведения

Социальные нововведения имеют сферу применения:

- большую, чем технологические нововведения
- меньшую, чем технологические нововведения
- равную технологическим нововведениям.

Первые попытки использования в социологической работе систематического эмпирического материала относятся:

- к началу XX века
- к началу XIX века
- к середине XVIII века

Количественная социология преимущественно направлена на:

- изучение проблем социального взаимодействия между структурами, социальными институтами и организациями (например, медицина и система образования как социальные институты: каковы их функции и отношения между ними в данном обществе)
- субъективные аспекты реальной практики социальных отношений
- выявление внутриличностных конфликтов

В теории и практике управления персоналом применяются как правило следующие социологические методы:

- Социальное планирование, социологические методы исследования, партнёрство, соревнование
- Психологические методы воздействия, анкетирование, интервьюирование
- Приказ, распоряжение, участие в прибыли, соревнование

Характеризуют внешний образ сотрудника, который достаточно стабильно проявляется в коллективе:

- личностные качества
- мораль
- здоровье

Важнейшим достижением «Хоторнских экспериментов Э.Мэйо» явилось:

- совершенствование нормирования труда рабочих и специалистов
- создание бригадной формы организации труда
- изменение принципов оплаты труда
- формирование новой концепции управления персоналом

Отметьте два из наиболее известных научных направлений в социально-экономической теории управления персоналом (два правильных ответа):

- теория человеческих отношений
- теория общественного договора
- теория позитивизма
- теория человеческого капитала

Методология и методика проведения социологических экспериментов берут свое начало:

- в биологии
- в философии
- в психологии
- в истории

Выразителем идей «школы человеческих отношений» был:

- М. Вебер
- А. Маслоу
- Э. Мэйо
- Д. МакГрегор

Способность к труду, дисциплинированность, профессиональные знания, умения и навыки, являются составляющими:

- психофизического потенциала
- трудового потенциала
- творческого потенциала
- эмоционального потенциала

Тема 2. Социологическое обеспечение системы управления персоналом

Изменение в оборудовании, технологии ведут к необходимости изменений в:

- организации труда
- системе стимулирования
- нормах труда
- всё перечисленное

Решение социальных проблем технических нововведений должно исходить из учёта ряда социальных последствий:

- рост социального напряжения в коллективе
- социальные издержки, принимающие отношения к нововведениям у определенной части персонала
- появление новых социальных лидеров для творчества персонала
- всё перечисленное

По теории мотивации Ф. Герцберга потребности человека:

- делятся на первичные и вторичные
- выделяются три основные потребности, мотивирующие человека: потребности власти, успеха и социальной причастности
- все потребности сводятся к стремлению и к карьерному росту
- потребности типизируются на гигиенические и мотивационные

В современной теории мотивации понятие «вознаграждение» означает:

- все те блага, которые человек считает ценными для себя
- материальные стимулы
- моральные стимулы
- именные ценности

В зарубежной практике управления карьерой персонала выделяется социальная категория «хай-по», в состав которой входят:

- молодые сотрудники с потенциалом лидеров
- наиболее опытные работники фирмы
- квалифицированные рабочие
- специалисты, завершающие свою карьеру в данной организации

Современные технологии отбора персонала включают в свой инструментарий:

- использование только специальных психологических тестов
- применение только социологических устных опросов в процессе собеседования
- использование и психологических тестов и социологических методов в комплексе
- применение структурированных собеседований по социальной программе

В современных системах стимулирования присутствует понятие «компенсационный пакет», означающее:

- одну из форм материальной помощи
- комплекс мероприятий по материальному вознаграждению сотрудников
- одну из форм материального вознаграждения в качестве компенсации за особые условия труда, режим труда и высокую квалификацию
- продукты и пищевые добавки в целях сохранения здоровья сотрудников, которые трудятся в неблагоприятных условиях

Массовое высвобождение персонала при реализации инновационной политики, способно вызвать:

- всестороннюю поддержку персонала
- усиление рационализаторской деятельности специалистов
- рост производительности труда
- тотальное сопротивление персонала внедрению нововведений и тяжелый социальный стресс в коллективе

Радикальные нововведения в системе управления персоналом ведут к существенным изменениям:

- в реализации отдельных функций управления персоналом
- в реорганизации системы управления персоналом в целом
- касаются только информационных технологий
- никаких изменений в системе управления персоналом как правило не происходит

Мероприятия по активизации трудового потенциала включают (выберите 3 правильных ответа):

- совершенствование морального и материального стимулирования
- усиление «Обратных связей» в процессе принятия управленческих решений
- развитие организационной культуры
- только усиление административных санкций за нарушение организационных регламентов

Привыкание к особенностям организационной культуры коллектива, нормам поведения и взаимоотношений в нем относится к форме адаптации:

- социально-психологической
- профессиональной
- организационной

Признание организационного статуса занимаемого рабочего места в подразделении, положительное восприятие установленных в нем регламентов свидетельствует об:

- профессиональной адаптации
- организационной адаптации
- социально-психологической адаптации

К деструктивным формам поведения персонала в организации относятся:

- соблюдение всех регламентов в организации
- нарушение норм предписаний, дисциплинарных нарушений в организации
- нарушение правил уличного движения за пределами предприятия
- нарушение правил игры во время участия сотрудников организации в спортивных состязаниях

Совокупность психофизиологических особенностей человека, необходимых для осуществления его профессиональной деятельности:

- профессиональная пригодность
- компетентность
- квалификация

Социологические методы в управлении персоналом регулярно используются:

- группой специалистов аппарата управления
- системой технических средств
- линейным руководителем на основе специальных методик

Основопологающие положения, закономерности и правила поведения специалистов при реализации целей управления, это:

- принципы управления персоналом
- методы управления персоналом
- функции управления персоналом

По форме постановки вопрос, который может быть задан на собеседовании «Сколько часов в день следует уделить работе с подчиненными?» является:

- открытым
- закрытым
- другой вариант

К позитивным функциям конфликта можно отнести:

- получение новой информации об оппонентах
- стимулирование к изменениям и развитию
- представление о побежденных группах как о врагах
- снятие синдрома покорности подчиненных

Внутризаводская мобильность персонала – это:

- планомерно организованное движение персонала на предприятии
- ускоренная ротация персонала
- высокий уровень текучести персонала на предприятии
- быстрое движение сотрудников на ступени служебной иерархии

Движение персонала в организации характеризуется:

- приемом и увольнением работников
- повышением должностного статуса руководителей
- внедрение на предприятии эффективной системы внутризаводского транспорта

Абсентизм – это:

- невыходы на работу вследствие временной потери трудоспособности
- нарушение техники безопасности
- неорганизованный процесс перемены сотрудниками рабочих мест

—целенаправленное уклонение от работы

Социальная эффективность проектов по совершенствованию технологии управления персоналом выражается в (выберите 2 верных ответа):

- обеспечении сотрудникам социального комфорта
- развитии индивидуальных способностей каждого сотрудника
- обеспечении высоких материальных стандартов жизни

Наиболее точную стоимостную оценку находит следующее направление программы социального развития персонала:

- уменьшение потерь от текучести вследствие роста удовлетворенности трудом персонала
- внедрение новых форм привлечения персонала к управлению в организации
- развитие творческого потенциала работников
- снижение затрат на компенсацию последствий неблагоприятных условий труда

Применение новых методов обучения молодых рабочих новым эффективным приемам труда способствует ускорению адаптации в части:

- профессиональной
- психофизиологической
- социально-психологической
- организационной

При разработке системы организации труда Ф.У. Тейлор использовал социологический метод:

- наблюдение
- устный опрос
- письменный опрос

Метод письменного опроса при выработке определенного подхода к управлению персоналом использовал:

- О. Конт
- Э. Дюркгейм
- А. Файоль
- М. Вебер

При проведении «хотторнских экспериментов» Э. Майо применил:

- структурированное наблюдение
- устный опрос
- письменный опрос
- все перечисленное

Для совершенствования практики управления персоналом используется (выберите 2 верных ответа):

- устный опрос

- прессовый опрос
- индивидуальное анкетирование
- почтовый опрос

Анкеты с открытыми вопросами, применяемые для совершенствования системы управления персоналом, распространяются по преимуществу:

- среди рабочих
- среди специалистов
- среди линейных руководителей
- среди представителей тех категорий персонала, которые выбраны в качестве экспертов

Особенности коллективного опроса выражаются:

- группе работников раздаются анкеты для коллективного заполнения
- группа работников получает анкеты и индивидуально каждый респондент заполняет свою анкеты в присутствии анкетера
- методика коллективного и индивидуального письменного опроса идентичны

При проведении собеседования кандидату на должность следует сообщить:

- только ту информацию, которая касается привлекательных сторон его будущей деятельности
- только ту информацию, которая связана с неприятными моментами его будущей работы
- дать всю информацию о специфике его будущей работы
- избегать разговоров о специфике будущей работы

Основной целью отборочного собеседования является получение ответа на вопрос:

- заинтересован ли претендент в данной работе и способен ли он ее выполнить
- соответствует ли уровень образования претендента предъявляемым требованиям
- точно ли указаны в анкете претендента его биографические данные
- каково семейное положение претендента

Квалификационная карта подготавливается:

- специалистом подразделения, имеющим свободную вакансию
- руководителем подразделения, имеющим вакансию на замещение рабочего места
- руководителем подразделения, имеющим свободную вакансию и специалистов службы управления персоналом
- только специалистом службы управления персоналом

Должностная инструкция является:

- описанием основных функций, которые должен выполнять работник, занимающий определенную должность
- регламентом поведения работника на рабочем месте
- перечнем указаний по выполнению конкретного задания на службе
- планом работ на ближайший месяц

В настоящее время решением функциональных задач по подбору и отбору персонала занимаются:

- сотрудники ООТиЗ
- сотрудники отдела кадров
- сотрудники отдела развития персонала
- сотрудники отдела охраны труда

В какой мере уровень сплоченности трудового коллектива влияет на трудовой потенциал организации:

- повышение уровня сплоченности трудового коллектива ведет к росту трудового потенциала организации
- изменение уровня сплоченности трудового коллектива отражается на величине трудового потенциала
- рост уровня сплоченности никак не отражается на трудовом потенциале, но раздоры в коллективе всегда снижают трудовой потенциал
- влияние изменения уровня сплоченности опосредовано применяемой в организации системой мотивации

Концепцию пирамидальной пятиуровневой иерархии потребностей человека выдвинул:

- Э. Майо
- Ф. У. Тейлор
- А. Маслоу
- Г. Форд

В теории мотивации МакКлелланда НЕ фигурирует:

- потребность по власти
- потребности в успехе
- потребность в социальной принадлежности
- потребность в роскоши

Сплоченный коллектив характеризуется:

- стабильностью состава
- дружеским взаимоотношением
- коллективным единением
- все перечисленное

Внутриколлективная сплоченность выступает фактором производительности труда

- да
- нет

—скорее условием роста производительности труда

Важнейшими условиями сплоченности коллектива являются:

- единство цели членов коллектива
- свобода выбора действий
- благоприятный психологический климат
- все перечисленное

В сплоченном трудовом коллективе текучесть персонала:

- низкая
- высокая
- зависит от возраста и пола преобладающего большинства членов трудового коллектива

Стабильность состава, поддержание между членами коллектива дружеских контактов, высокий уровень трудовой дисциплины и взаимопомощи выступают характерными признаками:

- профессиональной адаптации
- сплоченности коллектива
- общественной активности
- внутригрупповой конкурентности

Обеспечение единства руководства, соблюдение строгой управленческой вертикали, фиксирование необходимого и достаточного объема контроля, соблюдение четкого разделения штабной и линейной структур организации – эти принципы управления характерны для научной концепции:

- Ф. Тейлора
- А. Маслоу
- Э. Мэйо

Вторая волна, или революция в управлении персоналом были связана с идеями:

- достижения подчинения индивидуальных интересов общему делу с помощью твердости, личного примера, честных соглашений и постоянного контроля
- гуманизации производственных отношений и фокусирования внимания кадровых служб на человеческих отношениях
- достижения баланса между властью и ответственностью

Третья, революция в работе с персоналом была связана с концепцией У. Оучи — Z-концепцией, центральную идею которой можно сформулировать как:

- максимально эффективное использование человеческих ресурсов, являющихся основным ресурсом организации
- гуманизация производственных отношений и фокусирование внимания кадровых служб на человеческих отношениях

—наиболее важным вознаграждением является то, которое связано с удовлетворением потребностей в самовыражении и самоактуализации

Имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций – это:

- человеческий капитал
- знания
- личностные качества

Превращение человеческого фактора в ведущую и определяющую производительную силу по отношению к вещественному фактору происходит с середины XX в. потому, что:

- уменьшился временной лаг, то есть разрыв в количестве лет, необходимых для смены технологий и подготовки кадров для них
- существенно увеличилась продолжительность жизни во всех развитых странах
- значительно увеличилась длительность и стоимость образования

Под влиянием теории человеческого капитала, в которой образованию отводится роль «великого уравнителя» произошла определенная переориентация социальной политики, а именно:

- программы подготовки и переподготовки персонала стали рассматриваться как эффективное орудие борьбы с бедностью, возможно более предпочтительное, нежели, чем прямое перераспределение доходов
- программы подготовки и переподготовки персонала менее предпочтительное орудие в борьбе с бедностью, нежели прямое перераспределение доходов
- переподготовка кадров стала единственным средством борьбы с безработицей

Один из коренных показателей социально-экономического неравенства в стране – децильный коэффициент выражает:

- отношение доходов 10% самых богатых к доходам 10% самых бедных
- отношение доходов 20% самых богатых к доходам 10% самых бедных
- отношение доходов 20% самых богатых к доходам 20% самых бедных

Первые попытки использования в социологической работе систематического эмпирического материала относятся к концу XIX - началу XX века. Основными видами эмпирических данных в те годы были:

- количественные стандартизированные опросы,
- письма, дневники, материалы судебных дел, устные истории,
- групповые, индивидуальные неструктурированные интервью.

Появление специалистов по работе с кадрами (управлению персоналом) связано с именем Ф. Тейлора и реализацией принципов научной организации труда, поставившей перед собой задачу максимально эффективно использовать (эксплуатировать) всех работников в рамках

высокоорганизованного, высокотехнологичного производства. Человек с точки зрения этой доктрины, доктрины X, рассматривался:

- работник, которого надо всячески мотивировать, создавать ему соответствующие условия, чтобы он мог эффективно работать, приобщать его к общим ценностям организации и за счет этого достигать максимального экономического эффекта,
- как винтик, которого можно при необходимости сменить другим человеком, если использование первого становилось экономически неэффективным,
- как важнейший фактор предпринимательства, и с этой точки зрения задачи кадровых служб — способствовать максимальному развитию предпринимательской активности всех работников, создавая для этого благоприятные условия.

Превращение человеческого фактора в ведущую и определяющую производительную силу по отношению к вещественному фактору происходит с середины XX в. потому, что (исключить неверный ответ):

- усилилась роль образования в экономическом развитии,
- уменьшился временной лаг, то есть разрыв в количестве лет, необходимых для смены технологий и подготовки кадров для них,
- «средний» человек предпочитает, чтобы им управляли, старается не брать на себя ответственность, имеет относительно низкие амбиции.

В качестве концептуальной основы теории управления социалистическим производством прочно утвердились принципы управления, получившие название «ленинских». Среди них можно указать следующие (исключить неверный ответ):

- демократический централизм,
- единство политического и хозяйственного руководства,
- преобладание материальных стимулов над моральными.

Надо признать, что в целом для прикладной социологии во всем мире (а особенно для американской) характерны (...) тенденции. Целью ее являются практические рекомендации социотехнического характера, помогающие усовершенствовать и упростить управление и регулирование экономических, политических и социальных процессов (вставить пропущенное слово).

- утилитарные,
- концептуальные,
- творческие.

Общность, на которую социолог распространяет выводы, полученные в результате исследования называется:

- единица отбора
- единица наблюдения
- выборочная совокупность
- генеральная совокупность

Качество выборочной совокупности воспроизводить параметры и значимые элементы в структуры генеральной совокупности называется:

- валидность
- комплектность
- репрезентативность
- релевантность

Кодировка в процессе опроса, быстрота машинной обработки, снижение доли испорченных анкет, простота техники заполнения анкеты - является преимуществом:

- закрытых вопросов
- открытых вопросов
- вопросов-фильтров
- полузакрытых вопросов

Наибольшее распространение в социологических исследования в области управления персоналом получили следующие типы шкал (три правильных ответа):

- дискретная
- формализованная
- номинальная
- порядковая
- интервальная

Пилотажное исследование - это :

- социальное исследование проводимое в среде пилотов гражданской или военной авиации
- социологическое исследование ограниченного масштаба, проводимое в целях проверки рабочей гипотезы
- социологическое исследование, проводимое в жестко установленные сроки
- пилотажное исследование это понятие, которое является синонимом полевого исследования

Большая часть закрытых вопросов, содержащихся в социологических анкетах построена на основе:

- метрической шкалы
- интервальной шкалы
- ранговый (порядковой) шкалы
- номинальной шкалы

В чем состоит главное отличие устного и письменного опросов персонала в организации:

- специфики программы исследования
- в форме контакта респондента и исследователя
- в форме заданных вопросов

—в специфике обстановки исследования

Под понятием «демоскопия» в социологических исследованиях принято принимать:

- письменный опрос респондентов
- включенное интервью
- особый эксперимент
- устные опросы респондентов

Документ, содержащий теоретические и методологические процедурные предпосылки социологического исследования называется:

- стратегия исследования
- политика исследования
- программа исследования
- предмет исследования

В социологии управления под полевым исследованием понимается:

- исследование, направленное на апробацию инструментария
- исследование обособленной группы производственного персонала работающей вахтовым методом
- выход всей команды социологов, участвующих в исследовании, в производственную организацию
- проведение социологического исследования в естественных условиях, в которых находятся исследуемых социологами работники

Репрезентативность – это понятие, которое обозначает:

- степень применимости результатов исследования выборочной совокупности по отношению генеральной совокупности
- одну из основ поведения человека
- определенную последовательность вопросов в анкете
- последовательные изменения в социальной организации

Тема 3.Технология проведения социологических исследований в области управления персоналом

Выведение конфликтующих сторон из ситуации, требующей активных организационно-трудовых отношений в трудовом коллективе, характеризуется как:

- модернизация
- трансформация
- дистанцирование

Горизонтальный конфликт при отсутствии разногласий между сотрудниками:

- случается часто
- невозможен

—может возникнуть в случае возникновения противоречий в коллективе, обусловленных развитием организации

Управление карьерой является одной из форм регулирования социальной мобильности в организации:

—да, что совершенно определено

—нет, управление карьерой это сугубо административное регулирование в системе управления персоналом

—регулирование (управление) социальной мобильности - это более широкий процесс нежели управление карьерой

—управление карьерой можно считать процессом управления социальной мобильностью, если он осуществляется под контролем социологов

Внешнее побуждение к активности в определенном направлении производственной деятельности, обусловленное стремлением удовлетворить свои социальные или материальные потребности это:

—цель

—стимул

—стремление к новым идеалам

—мотив

Понятие «эффект Хоторна» в социологии имеет:

—положительный смысл

—скорее отрицательный смысл, указывающий на непровольный эффект от присутствия исследователя

—это просто напоминание смысла хоторнских экспериментов

Лабораторное социологическое наблюдение это:

—наблюдение, которое проводится в специальной лаборатории

—наблюдение за людьми, находящимися в специально созданных и контролируемых условиях производственной и социальной среды

—наблюдение за респондентами, демонстрирующими те или иные формы ролевого поведения

—наблюдение, которое проводят социологи, ранее никогда не использовавшие этот способ исследования трудового поведения

Методика проведения почтового опроса предполагает:

—однократную рассылку анкет каждому респонденту, вошедшему в выборочную совокупность исследования

—однократную рассылку анкет, предназначенных для группового заполнения респондентом, вошедшему в выборочную совокупность

—многократную рассылку анкет каждому респонденту, вошедшему в выборочную совокупность исследования

Наиболее углубленным социологическим исследованием является:

—зондажное исследование

—пилотажное исследование

- аналитическое исследование
- описательное исследование

Влияние интервьюера на респондента при проведении опроса:

- отсутствует вовсе
- влияние сильное
- влияние слабое
- уровень влияния интервьюера на респондента может быть и сильным и слабым

Структурированное интервью по определению способно снабдить исследователя углубленной информацией:

- да, позволяет это сделать
- нет, не позволяет
- все зависит от конкретной темы исследования

Наиболее углубленную информацию исследователь может получить применяя:

- структурированное интервью
- фокусированное интервью
- свободное интервью

Формирование выборки:

- отбор в целях изучения части исследуемой совокупности, отражающей специфику генеральной совокупности
- отбор в целях изучения гендерных различий в группе
- формирование малых групп в целях достижения наивысшего эффекта деятельности
- процедура шкалирования

На обычную беседу более похоже:

- структурированное интервью
- фокусированное интервью
- свободное интервью
- формализованное интервью

Репрезентативность - это:

- понятие не имеет точного определения
- степень применимости результатов исследования одной группы в отношении других, сходных групп
- термин, отражающий положение индивида в обществе
- осмысление собственных действий и знаний

Пилотажное исследование в управлении персоналом:

- предварительное тестирование в ограниченном масштабе той или иной гипотезы социологического исследования
- социологическое исследование летний экипажей

—неожиданное для персонала оперативное социологическое исследование

Стабильность функционирования организации и аппарата управления
четкое разделение труда, стандартизация и унификация деятельности
являются достоинствами:

- бюрократического управления
- демократического управления
- либерального управления

Идеальный тип функционирования аппарата управления, разработанный
М. Вебером предполагает:

- координацию в достижении организационных целей
- четкую иерархическую зависимость
- строгую ответственность за каждый участок работ
- все перечисленное

Социальная структура трудовой организации- это:

- ее строение, которое определяется составом и сочетанием в ней
социальных и технических элементов
- совокупность работников, обладающих каким-либо общим,
объединяющим социальным признаком или свойством
- структура неформальных групп
- строение организации, которое определено составом и сочетанием в ней
различных социальных групп

В социологии организаций под понятием «неформальные группы»
понимается:

- творческие союзы специалистов
- спортивные команды из состава персонала организации
- вокально-инструментальные ансамбль, образованный членами
коллектива
- общности людей из числа сотрудников организации, основанные на
предпочтениях и интересах трудового коллектива

Понятие «формальная организация» в социологии выражает:

- любая организация, функционирующая в сферах производства или
обслуживания
- малая группа на предприятии, превышающая по своему штатному
составу более 10 человек
- формально утвержденная группа высококвалифицированных
специалистов организации
- функциональное или линейное подразделение предприятия, имеющее
формально утвержденный статус в рамках существующей
организационной структуры управления предприятием

Критерием эффективности результатов стратегических программ
социального развития коллектива является:

- достижение социальных результатов, определенных в качестве стратегических целей
- положительная оценка программ социального развития, выявленная при проведении интервью с отдельными членами трудового коллектива
- положительные отзывы в прессе
- отсутствие критических замечаний со стороны профсоюзной организации

Деструктивная форма поведения сотрудника в социальной организации находит свое формальное проявление в:

- выходе работника за пределы статусно-ролевых предписаний, норм и дисциплинарных рамок трудового процесса
- публичной пессимистической реакции по отношению к управленческим нововведениям в организации
- претензиям к стилю руководства, принятого в данной организации

В настоящее время понятие «производственная среда» означает:

- средства и условия труда
- отношения, в которые вступают люди в процессе трудовой деятельности
- экология на производстве
- экология в городе, в котором расположено предприятие

В современной социологии управления под понятием «функциональное поведение работника» понимается:

- конкретная форма реализации профессиональной деятельности, определяемая технологией рабочего места
- поведение работника, направленное на сбережение физических сил
- поведение, характеризующее стремление к адаптации к существующим на производстве регламентам трудовой деятельности
- инновационное поведение

Строение организации, которое определяется составом и сочетанием в ней различных социальных групп – это:

- социальная структура организации
- социальная организация
- военная организация
- юридическая организация

Система социальных групп и отношений между ними – это:

- социальная организация
- социальное общество
- социальное объединение
- социальный союз

Вид социальной структуры, который формируется под влиянием общности мировоззрения людей, симпатий, определенных целевых установок называется:

- формальная структура
- неформальная структура
- производственная структура

Способность работника к сотрудничеству рассматривается в качестве составляющей:

- психофизиологического потенциала
- квалификационного потенциала
- личностного потенциала

В современной социологии понятие «личность» определяется как:

- биологический организм, носитель общих генотипических наследственных свойств биологического вида человека
- сущность человека, формирующаяся в результате усвоения человеком общественных норм сознания и поведения, общественно-исторического опыта человека
- представитель определенной социальной группы, продукт общественных отношений
- продукт культурного и социального развития общества

В современных типологиях личности выделяется понятие «экономического человека», что означает:

- человек, который во всех жизненных ситуациях на первое место ставит «полезность»
- человек, который во всех жизненных ситуациях ставит на первое место «власть»
- человек, чья духовная структура постоянно направлена на достижение материальных ценностей

Современные теории личности возможно использовать при реализации определенных функциональных направлений управления персоналом:

- привлечение и найма персонала
- адаптации
- стимулирования
- развития персонала
- во всех вышеперечисленных направлениях работ службы управления персоналом

Под полевым наблюдением за деятельностью малых групп в организации понимается:

- наблюдение за респондентами в лабораторных условиях
- наблюдение за респондентами на открытой местности
- наблюдение за респондентами в естественных условиях их социальной деятельности
- реальное включение исследователя в наблюдаемую ситуацию

Под включенным наблюдением понимается процедура при которой исследователь:

- активно влияет на социальную ситуацию в исследуемой группе
- меняет способы наблюдения
- находится в контакте с наблюдаемыми людьми и принимает участие в их деятельности

Понятие «организация» в социологии управления означает:

- группу людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели (целей)
- группу сотрудников предприятия свыше 5 человек
- группу работников, объединенных в производственную бригаду
- группу сотрудников, входящих в одно из функциональных подразделений предприятия (объединения, фирмы концерна)

Осознание человеком социально-психологических особенностей малой группы, позитивное взаимодействие с членами данной малой группы является характеристикой:

- профессиональной адаптации
- социально-психологической адаптации
- первичной адаптации
- вторичной адаптации

Стабильность состава, поддержание между членами коллектива дружеских контактов, высокого уровня трудовой дисциплины и общественной активности выступают характерными признаками:

- психо-физиологической адаптации
- профессиональной адаптации
- сплоченности коллектива

Сплоченность малой группы представляет собой единство трудового поведения сотрудников, основанного на общности (исключите лишний вариант):

- образа мышления
- интересов
- ценностей
- норм поведения

Условие сплоченности малой группы:

- целевое единство
- свобода выбора действий
- благоприятный психологический климат
- все перечисленное

Сплоченность малой группы характеризуется:

- стабильностью состава
- дружеским взаимоотношением

- коллективным самосознанием
- все перечисленное

К факторам сплоченности группы относят (исключите лишний фактор):

- административные
- социально-экономические
- экономические
- организационно-технические

Вид адаптации, выражающийся в ознакомлении с профессиональной работой, приобретением навыков профессионального мастерства:

- социально-психологическая
- профессиональная
- культурно-бытовая
- общественно-организационная

Личностный потенциал работника складывается из следующих составляющих:

- психофизиологический потенциал
- трудовой потенциал
- творческий потенциал
- все перечисленное

Способность к труду, дисциплинированность, профессиональные знания, умение и навыки являются составляющими:

- психологического потенциала
- трудового потенциала
- творческого потенциала
- нет верного ответа

Современная социология управления обращает внимание на важные следствия конфликтов:

- образование неформальных групп
- установление и поддержание относительной стабильности внутригрупповых и межгрупповых отношений
- стимулирование создания специальных форм социального контроля
- все перечисленное

Малую группу можно охарактеризовать как группу состоящую:

- не менее чем из двух человек
- не менее чем из трех человек
- не менее чем из пяти человек
- не менее чем из восьми человек

Понятие «социализация личности» в группе:

- шире понятие адаптация
- идентично понятию адаптация

—по своему содержанию уже понятия адаптация

Разработка сокращенной программы исследования допустима в:

- описательном социологическом исследовании
- пилотажном социологическим исследованием
- аналитическом социологическом исследовании
- программе социологического эксперимента

Повышение степени контроля наблюдения при исследовании социальной организации достигается:

- увеличением числа наблюдателей
- увеличением числа наблюдений
- увеличением продолжительности наблюдения
- за счет повышения квалификации наблюдателей

В процессе функционирования системы управления между сотрудниками возникают:

- служебные отношения
- иерархические отношения
- функциональные отношения
- все перечисленное

Результаты исследований социально-управленческих ситуаций, которые послужили базой для создания теории (Z) проводились по преимуществу на:

- американских предприятиях
- французских предприятиях
- японских предприятиях
- немецких предприятиях

На социально-управленческую ситуацию в группе способен оказывать влияние:

- руководитель организации
- неформальный лидер
- каждый участник социально-управленческой ситуации последовательно отстаивающий свои убеждения
- все выше названные субъекты социального действия

Непосредственную беседу с респондентом предполагает:

- анкетирование
- почтовый опрос
- интервьюирование
- социометрический опрос

Понятие «инструментарий социологического исследования» означает:

- технические средства применяемые в ходе проведения социологического исследования

—технические средства обработки материалов социологического исследования

—методические документы, с помощью которых осуществляется сбор первичной социологической информации

—канцелярские принадлежности, которыми пользуются социологи при подготовке и проведении социологического исследования

Описательное социологическое исследование предназначена по преимуществу для его проведения:

—в малых группах

—в небольших первичных трудовых коллективах

—для проведения исследований в относительно больших трудовых коллективах не отличающихся большим разнообразием социально-демографических характеристик респондентов

—для проведения исследований в относительно больших трудовых коллективах, отличающихся большим разнообразием социально-демографических характеристик респондентов

Организационная структура службы управления персоналом определяется:

—как объективными факторами (размером предприятия и объемом выполняемой работы по каждой функции, качеством персонала службы управления персоналом), так и субъективными (отношением к персоналу руководителя организации, его подготовленностью, видением целей организации и ролью, отводимой персоналу)

—такими объективными факторами, как размер предприятия и объем выполняемой работы по каждой функции, качество персонала службы управления персоналом

—такими субъективными факторами, как отношение к персоналу руководителя организации, его подготовленностью, видением целей организации и ролью, отводимой персоналу

Лаборатории (службы) социологических исследований обычно решают задачи:

—по формированию корпоративной культуры и здорового морально-психологического климата в организации, в каждом структурном подразделении

—нормированию труда в организации

—по высвобождению сотрудников и нормированию труда

Научный подход к управлению персоналом и службы управления персоналом в нашей стране стали формироваться:

—в 20-е годы прошлого века

—в 90-е годы прошлого века

—в конце XIX века

Практическая дисциплина, которая, опираясь на законы, сформулированные теоретической социологией, дает человечеству возможность управлять социальными силами, утилизировать их соответственно поставленным целям – это:

- прикладная социология
- психология
- экономика

Эмпирическое исследование — это:

— система логически последовательных методологических, методических и организационно-технических процедур, связанных между собой единой целью: получить достоверные данные об изучаемом явлении или процессе для их последующего использования в практике

— система методологических, методических и организационно-технических процедур, связанных между собой единой целью: получить достоверные данные об изучаемом явлении или процессе для их последующего использования в теории

— это практическая дисциплина, которая, опираясь на законы, сформулированные теоретической социологией, дает человечеству возможность управлять социальными силами, утилизировать их соответственно поставленным целям

Поисковое (разведывательное) исследование проводится с целью:

- уточнения проблемы, более корректной постановки задач и выдвижения обоснованных гипотез
- выявления причинных связей
- подробного изучения объекта

Самый углубленный вид социологического анализа – это:

- аналитическое исследование
- разведывательное исследование
- описательное исследование

Совокупность нескольких исследований, проведенных по единой программе и инструментарию последовательно через определенные промежутки времени и призванные получить результаты, характеризующие динамику изменения объекта – это:

- повторные исследования
- точечные исследования
- описательное исследование

Выборочное исследование – это:

- способ систематического сбора данных о поведении и установках людей посредством опроса специально подобранной группы респондентов, дающих информацию о себе и своем мнении
- совокупность нескольких исследований, проведенных по единой программе и инструментарию последовательно через определенные

промежутки времени и призванные получить результаты, характеризующие динамику изменения объекта
—изучение социальных явлений, методом непосредственного наблюдения за поведением людей в реальных жизненных ситуациях

Проведение прикладного социологического исследования включает в себя 4 основных этапа (исключить лишнее):

- Подготовка
- Сбор первичной социологической информации
- Подготовка собранной в ходе соц. исследования информации к обработке
- Анализ обработанной информации
- Сбор вторичной социологической информации

Изложение теоретико-методологических предпосылок (общей концепции) в соответствии с основными целями предпринимаемой работы и гипотез исследования с указанием правил процедуры, а также логической последовательности операций для их проверки проводится в ходе:

- составления программы социологического исследования
- изучения объекта исследования
- анализа первичной социологической информации

Методологический раздел программы включает в себя (исключить 2 неверных ответа):

- формулировку проблемы, определение объекта и предмета исследования
- уточнение и интерпретацию основных понятий
- обоснование системы выборки единиц наблюдения
- принципиальный (стратегический) план исследования
- развертывание рабочих гипотез

Процедурный раздел программы включает в себя (исключить 2 неверных ответа):

- формулировку проблемы, определение объекта и предмета исследования
- уточнение и интерпретацию основных понятий
- обоснование системы выборки единиц наблюдения
- принципиальный (стратегический) план исследования
- набросок основных процедур сбора и анализа исходных данных

Предметная сторона проблемы социологического исследования – это:

- явления и процессы, вызывающие беспокойство, например, ситуация непонятна, не поддается убедительному объяснению, имеет место социальная дезорганизация, конфликт интересов социальных групп, общностей институтов
- противоречие между знанием о потребностях, людей и каких-то результативных практических или теоретических действиях и незнанием путей, средств, методов, способов, приемов реализации этих необходимых действий

—то, на что направлен, процесс познания

Требования репрезентативной выборки означают, что:

—по выделенным параметрам (критериям) состав обследуемых должен приближаться к соответствующим пропорциям в генеральной совокупности

—численность (объем) выборки зависит от уровня однородности или разнородности изучаемых объектов

—уровень надежности планируемых выводов с точки зрения их статистической точности можно смело понизить

Отличительной чертой холл-тестов является то, что:

—с их помощью можно эффективно изучать труднодостижимые целевые группы, а также получать количественную оценку визуальной, аудиальной (слуховой), обонятельной, осязательной и вкусовой информации

—он проводится не в лабораторных условиях, а в спокойной домашней обстановке, располагающей к неторопливой беседе и обстоятельному обдумыванию

—ответы респондента в анкету заносит профессиональный интервьюер

Преимуществом методики хоум-теста является то, что:

—тестирование продуктов происходит в тех же условиях, в которых они используются в реальной жизни

—они применяются при изучении потребительских предпочтений и особенно хорошо подходят для оценки эффективности телевизионной и наружной рекламы

—существует возможность предварительного анализа проблемы

Основными преимуществами телефонного опроса омнибус являются:

—быстрота его проведения и относительная дешевизна

—возможность предварительного анализа проблемы и достоверность

—возможность опроса как физических так и юридических лиц

Первой стадией в процессе формирования эталона измерения в ходе прикладного социологического исследования является:

—качественная классификация объектов

—поиск протяженности выделенных в качественном анализе свойств

—установление эмпирических индикаторов или внешних признаков тех свойств объекта, которые поддаются расположению в континуум

Обоснованность шкалы измерения заключается в:

—том, что с ее помощью целенаправленно измеряют вполне определенное свойство или признак, не смешивая его с другими

—том, что одно и то же свойство можно фиксировать с помощью

нескольких индикаторов, которые сводятся в общий показатель — индекс

—однозначности информации, которую мы извлекаем с помощью данной процедуры

Точность и правильность измерения зависят от (исключить лишнее):

- степени устойчивости измеряемого объекта или свойства
- чувствительности эталона измерения (дробности пунктов шкалы)
- отсутствия систематических ошибок измерения
- метода прикладного социологического исследования

Критериями центральной тенденции для пропорционального и интервального уровней измерений выступают (исключить лишнее):

- мода
- медиана
- среднее арифметическое
- биссектриса

Статистической называется таблица, которая:

- содержит сводную числовую характеристику исследуемой совокупности по одному или нескольким существенным признакам, взаимосвязанным логикой экономического анализа
- не содержит графических материалов
- позволяет как самому исследователю, так и заказчику более четко представить, описать, объяснить смысл и сущность изучаемого социального явления

Подлежащим таблицы называется:

- объект, характеризующийся цифрами
- система показателей, которыми характеризуется объект изучения
- структура группировки описываемых переменных

... представляет собою ряд смежных прямоугольников, построенных на одной прямой: площадь каждого из них пропорциональна частоте нахождения данной величины в интервале, на котором построен данный прямоугольник (вставьте правильное слово):

- гистограмма
- диаграмма
- полигон распределения

При построении ... на оси абсцисс откладываются значения дискретных признаков (либо границы интервалов), а на оси ординат —накопленные частоты, соответствующие верхним границам частотных интервалов(вставьте пропущенное слово)

- кумуляты
- диаграммы
- диаграммы

Целенаправленное, специальным образом организованная и фокусируемое восприятие внешних проявлений в группе относится к методу:

- эксперимента

- наблюдения
- устного опроса
- социального моделирования

Выбор вида эмпирического социологического исследования определяется:

- постановкой цели и задачи исследования
- спецификой объекта исследования
- интересами респондентов
- численностью наблюдателей

Наиболее универсальным социологическим методом исследования в практике управления персоналом настоящее время является:

- эксперимент
- опрос
- тестирование
- анализ документов

Основная прикладная функция социологии в управлении персоналом состоит:

- в разрешении производственных конфликтов
- в выявлении неформальных лидеров
- в объективном анализе социальной реальности в организации
- в повышении эффективности PR в организации

Социальные инновации представляют собой:

- комплекс мероприятий по укреплению традиций в обществе
- создание, распространение и использование социальных новшеств
- использование новых технических средств для проведения социологических исследований
- применение новой техники в социальной сфере

Тема 4. Применение социологических методов в технологиях отбора персонала

В ходе психологического тестирования тестируемая личность должна показать:

- свое эталонное поведение
- ситуационное поведение
- типичное поведение

Психологическое тестирование характеризуется двумя основными параметрами (два правильных ответа):

- эффективностью критериев теста
- действительностью содержания вопросов
- количеством вопросов и заданий в тесте
- стоимостью составления теста

Показатели достоверности психологических тестов является устойчивость последних, которая характеризуется:

- стабильным спросом потребителей
- стабильной стоимостью теста
- постоянством результатов тестирования

Уникальные решения в психологии и социологии управления принято называть:

- рутинными
- стандартными
- стратегическими
- инновационными

На управленческие решения принимаемые руководителем могут оказать влияние:

- межличностные отношения в коллективе
- внутригрупповые отношения в аппарате управления
- внешняя среда принятия решения
- все выше перечисленное

В процессе принятия управленческого решения руководители используют различные стили руководства. Тип поведения, при котором руководитель принимает решение самостоятельно без участия подчиненных:

- авторитарный тип
- консультативный тип
- партиципативный тип

По срокам действия наиболее продолжительным по своему влиянию на организацию является:

- оперативное решение
- тактическое решение
- стратегическое решение

Неконтролируемое наблюдение по преимуществу применяется:

- в аналитическом исследовании
- в описательном исследовании
- в разведывательном исследовании

Четкое определение объекта наблюдения характерна:

- для контролируемого наблюдения
- для неконтролируемого наблюдения
- в равной мере и для контролируемого и неконтролируемого наблюдения

Понятие «активное наблюдение» характерно для:

- невключенного наблюдения
- включенного наблюдения
- в равной мере как для включенного так и невключенного наблюдения

Материалы, полученные в ходе невключенного наблюдения по источнику информации можно классифицировать как:

- первичные
- вторичные
- личные

В зависимости от статуса документа материалы, полученные в ходе включенного наблюдения классифицируются как:

- официальные
- неофициальные
- полуофициальные

Инструментарием в социологии называют:

- технические средства для проведения социологического наблюдения
- специально разработанные документы
- оргтехнику, применяемую для обработки полученной информации

Любое эмпирическое социологическое исследование в области управления персоналом должно начинаться:

- с наблюдения за объектом исследования
- устного опроса респондентов
- письменного опроса респондентов
- с анализа документов, имеющих по изучаемой проблеме управления персоналом

При проведении структурированного наблюдения исследователь:

- заранее определяет, какие из элементов исследуемого процесса имеют наибольшее значение для исследователя
- ключевые точки исследования определяют в процессе наблюдения
- данный аспект исследования не имеет важного значения применительно к вопросам управления персоналом

Использование социологического инструментария при отборе персонала осуществляется:

- с молодыми специалистами
- с практикантами
- с претендентами на место в организации
- с претендентами, которым предстоит занять ответственный пост

В процессе отборочного собеседования следует дать кандидату возможность задать интересующие его вопросы в отношении будущей работы:

- нет, не следует
- да, ближе к концу интервью
- вопросы кандидата представляют самым главными при проведении отборочного собеседования

Групповое собеседование при приеме на работу представляет собой:

- собеседование нескольких соискателей с одним интервьюером
- собеседование нескольких интервьюеров с одним соискателем
- собеседование группы интервьюеров с группой соискателей

Собеседование с кандидатами на должность проводят:

- до анализа анкетных данных претендентов
- после анализа анкетных данных претендентов
- интервьюеры одновременно просматривают анкетные данные и ведут собеседование

В задачи социологической службы входит:

- обучение персонала
- разработка стратегии управления персоналом
- разработка предложений по совершенствованию и развитию социальной инфраструктуры
- аттестация рабочих мест

Основные характеристики, которым должен соответствовать сотрудник по квалификационной карте и карте компенсаций разрабатываются для:

- среднего специалиста
- посредственного специалиста
- идеального специалиста

При оценке социальных явлений выделяются индикаторы, представляющие:

- внешние признаки измеряемых социальных свойств
- особые методы опроса
- особые приемы наблюдения
- принципы организации социологического исследования

Протяженность изучаемого социального свойства от максимума до минимума называется:

- эталонном
- индикатором
- континуумом
- процессом

Наибольшее распространение в социологических исследованиях получили следующие типы шкал (выберите 3 правильных ответа):

- дискретная
- номинальная
- порядковая
- интервальная

Функцию классификации выполняет в процедурах шкалирования:

- интервальная шкала
- номинальная шкала
- порядковая шкала
- функцию классификации шкалы в социологии не выполняют

Содержание тестов при найме персонала:

- должно быть общего характера, направленного на выявление особенностей личности претендента
- должно быть максимально приближенно к требованиям конкретной работы
- должно быть максимально приближенно к требованиям сопряженных видов деятельности как умственного, так и физического труда

Результаты психологического тестирования:

- можно использовать в качестве единственного критерия при отборе персонала
- нельзя использовать в качестве единственного критерия при отборе персонала
- можно использовать в качестве единственного критерия для претендентов на должность служащих

В процессе интервью при отборе персонала выяснение прошлого опыта кандидата:

- необходимо выяснить
- выяснять не следует
- следует выяснять при найме управленческого персонала

При проведении управленческих изменений в организации диагностики социологами «обратных связей» считается:

- необходимым условием успешной адаптации изменений
- не представляется важным делом
- имеет значение для корректировки программ социального развития

Решение проблем «обратной связи» заключается:

- в умении игнорировать процессы «неформальных трудовых отношений» в организации
- в умении научить менеджеров осуществлять анализ неформальных мнений по поводу тех или иных управленческих решений
- в усилении формальных структур в организации

Реализация принципа системности при анализе документов службы персонала социологами означает:

- должны быть исследованы наиболее важные документы
- должны быть исследованы все документы, касающиеся искомого предмета
- должны быть проанализированы все документы, касающиеся данной проблемы по единой методике

Лабораторное наблюдение считается:

- исследованием случайных незапланированных явлений, неожиданных ситуаций
- исследованием, проводимым в естественных для наблюдателя условиях
- исследованием, при котором производственная среда определяется социологами-наблюдателями

Социологу, участвующему во включенном наблюдении, некоторое время для адаптации:

- необходимо
- не требуется
- требуется, если его включение обусловлено выполнением тяжелой работы

В процессе представления интервьюер:

- должен сообщить респонденту о целях исследования
- не должен сообщаться респонденту о целях исследования
- может сообщать, а может и не сообщаться о целях исследования

В процессе проведения интервью задача интервьюера:

- оказывать влияние на респондента в целях выявления сущности его позиции по исследуемой проблеме
- не влиять на ход рассказа респондента, допуская лишь корректирующие вопросы, если последний сильно уклоняется от предмета разговора

Бланк стандартизованного интервью предполагает по преимуществу:

- закрытые вопросы
- открытые вопросы

Анкета, как вид социологического инструментария, предполагает:

- разработку структурированной совокупности вопросов
- разработку неструктурированной совокупности вопросов
- в зависимости от целей исследования вопросы в анкете могут быть структурированы, так и неструктурированы

Сбор информации с помощью структурированного интервью в процедурах найма персонала:

- упрощается
- усложняется
- по существу мало меняется

Признаками структурированного собеседования являются следующие (исключить лишнее):

- программа собеседования содержит четыре типа вопросов (ситуационные, квалификационные, имитирующие рабочую ситуацию и касающиеся общих требований к персоналу)

- имеются подготовленные заранее (эталонные) ответы на каждый вопрос; ответы кандидатов оцениваются по пятибалльной шкале путем сравнения с четко выраженными критериями
- доверительная атмосфера, которая помогает кандидату преодолеть скованность и напряжение, выбрать наиболее подходящую в данном случае форму собеседования

Качество, позволяющее человеку акцентировать внимание лишь на тех аспектах проблемы, которые необходимы для решения конкретной задачи, отбрасывая все лишнее – это:

- полнезависимость
- ригидность
- гибкость

Вид тестирования, в ходе которого применяются упрощенные задания, предназначенные для отсева соискателей, неспособных выполнять самые простые операции по восприятию и обработке информации или не имеющих элементарных профессиональных навыков – это:

- отсеивающий тест
- интеллектуальный тест
- личностный тест

Стандартные вопросы, расположенные в установленном порядке отличают опросный лист, предлагаемый:

- для структурируемого интервью
- свободного интервью
- включенного интервью
- фокусированного интервью

На обычную беседу более похоже:

- структурированное интервью
- фокусированное интервью
- свободное интервью
- формализованное интервью

Тема 5. Применение социологических методов в практике регулирования трудовых отношений в организации

Понятие репрезентативности выборки означает:

- важнейшее свойство выборочной совокупности
- важнейшее свойство генеральной совокупности
- важнейшее свойство выборки, предполагающее близость ее состава параметрам состава генеральной совокупности
- метод сбора социологической информации

Использование в анкете закрытых альтернативных вопросов предполагает возможность выбора респондентом:

- одного варианта ответа
- двух вариантов ответов на заданный вопрос
- трех вариантов ответов на заданный вопрос
- количество выбранных вариантов ответа определяется желанием респондента

Эксперимент в социологическом исследовании представляет собой:

- способ получить информацию об изменении поведения изучаемого объекта под влиянием управляемых факторов
- способ регулирования поведения изучаемого объекта
- способ получить информацию об изменении поведения изучаемого объекта под влиянием всей совокупности факторов социальной среды
- метод проверки нового социологического инструмента

В теории и практики социологических исследований понятие «респондент» означает:

- эксперт-участник исследований, выступающий источником информации о сторонних по отношению к нему объектах
- участник социологического исследования, который является источником первичной социологической информации
- реальный или воображаемый объект социальной организации, представляющий эталонную систему ценностей и норм данной организации
- руководитель программы конкретного социологического исследования

Из представленных видов интервью укажите тот вид, который НЕ применяется в социологии управления:

- формализованное интервью
- фокусированное интервью
- свободное интервью
- стрессовое интервью

Главное отличие устного и письменного опросов в социологии состоит:

- в специфике программы исследования
- в форме контакта респондента и исследователя
- в виде вопросов
- в специфике обстановки исследования

Методика проведения группового письменного опроса предполагает:

- проведение опроса группой социологов
- приглашение респондентов в отдельные помещения и предоставление нескольких анкет для коллективного заполнения
- приглашение респондентов в отдельное специально подготовленное помещение и предоставление каждому из приглашенных респондентов анкеты для заполнения
- совмещение письменного опроса с устным опросом

Социолог планирует провести устный опрос большей части управленческого персонала крупной организации. Для этих целей чаще всего используется:

- фокусированное (направленное) интервью
- стандартизированное (формализованное) интервью
- свободное интервью

Одним из этапов социологического исследования, который находит свое выражение в специальных материалах и записях, включающих ответы респондентов, выписки из документов, наблюдения, зафиксированные на специальных бланках:

- подготовка исследования
- программа исследования
- проведение эмпирического исследования
- обработка и анализ информации

Вид социологического исследования, ориентированный на практическое решение социальных проблем в конкретной области общественной жизни:

- теоретическое исследование
- прикладное исследование
- методологическое исследование

Экспериментальная проверка гипотезы о наличии или отсутствии влияния независимой переменной на зависимую является:

- моделью эксперимента
- целью эксперимента
- предметом эксперимента

Одним из этапов социологического исследования в процессе которого составляется программа исследования, устанавливается выборка, определяются методы сбора информации называется:

- подготовкой исследования
- сбором первичной информации
- подготовкой собранной информации к обработке
- анализ обработанной информации
- написание по результатам исследования отчета выводами и рекомендациями

Существуют два основных требования к методу письменного опроса (выберите 2 ответа):

- вопросы анкеты должны соответствовать научной гипотезе
- опрашиваются всех респондентов, занятых на объекте исследования
- в ходе письменного опроса надо опросить всех занятых на данном объекте исследования респондентов, входящих в выборочную совокупность

В случае, когда необходимая информация может быть получена только от специалистов, выступающих в роли экспертов, чаще всего при письменном опросе используются:

- косвенные вопросы
- закрытые вопросы
- открытые вопросы

По способу распространения анкет для письменного опроса различают:

- раздаточный способ
- прессовый
- почтовый
- все перечисленное

Существуют следующие виды устного опроса (выберите 3 верных ответа):

- пилотажное
- свободное
- стандартизированное
- фокусированное
- свободное
- прямое

В плане (программе) какого интервью предусматривается только перечень вопросов, которые необходимо рассмотреть:

- фокусированное
- стандартизированное
- свободное

В социологии под генеральной совокупностью понимается:

- все множество объектов исследования
- совокупность единиц отобранных для исследования
- совокупность технических средств исследования

По масштабам социологические исследования подразделяются на:

- локальные
- отраслевые
- международные
- все перечисленное

Неконтролируемое наблюдение отличается от контролируемого тем, что оно:

- не имеет строго плана
- не имеет конкретного объекта наблюдения
- не имеет временных ограничений
- проводится только одним исследователем, а не группой исследователей наблюдателей

Для разведывательного социологического исследования требуется проведение:

- неконтролируемого и контролируемого наблюдения
- только контролируемого наблюдения
- вполне допускается проведение неконтролируемого наблюдения

При включенном наблюдении участие наблюдателя в исследуемой им социальной ситуации:

- необходимо
- возможно
- запрещено

Неструктурированное наблюдение обычно применяется на:

- начальном этапе социологического исследования
- заключительном этапе социологического исследования
- и на начальном и на заключительном этапах социологического исследования
- в настоящее время не применяется вообще

Задачей структурированного наблюдения может быть:

- систематическое описание социальной ситуации
- проверка гипотезы
- в зависимости от программы исследования задачей структурированного наблюдения может быть и описание социальной ситуации, и проверка гипотезы

Социологическое наблюдение, которое осуществляется непосредственно на объектах производственной либо служебной деятельности людей – это:

- экспериментальное наблюдение
- включенное наблюдение
- типовое наблюдение
- полевое наблюдение

Анализ организационной структуры предприятия позволяет сделать определенные выводы о принятых в коллективе организационных нормах и ценностях:

- да
- нет

Индикаторами, свидетельствующими о необходимости перемен в организации являются:

- снижение производительности труда
- высокая текучесть
- учащение конфликтов сотрудников
- все выше перечисленное

Современные социологические методы позволяют диагностировать стиль руководства в организации:

- да, позволяют
- нет, не позволяют
- социологические методы не подходят для диагностики стиля управления руководителя

Социально-психологическая адаптация, процесс, который в равной мере переживают как руководитель, переведенный в новую организацию, так и рядовые сотрудники:

- да
- нет

На формирование отношений к руководителю организация оказывает влияние:

- нравственные качества руководителя
- стиль руководства
- креативные способности
- все перечисленное

Развитие самоуправления в организации является задачей:

- тактической
- текущей
- перспективной
- стратегической

Развитие производственной демократии на предприятии позволяет решить острые проблемы современного управления (выберите 3 верных решения):

- обеспечение трансформации форм и системы занятости
- улучшение психологического климата в организации
- снижение уровня напряженности в системе социально-трудовых отношений
- эффективной реализации управленческих решений в организации

Стиль лидерства может отличаться от стиля руководства:

- да
- нет

Теория «Х» Дугласа Мак-Грегора предполагала определенный стиль управления персоналом в организации, а именно:

- авторитарный
- демократический
- нейтральный (либеральный)

Теория «У» Дугласа Мак-Грегора предполагала определенный стиль управления персоналом в организации, а именно:

- авторитарный
- демократический
- нейтральный (либеральный)

Основные положения теории «У» совместимы:

- с теорией целерациональной бюрократии М. Вебера
- с положением системы Ф. Тейлора
- с теорией «человеческих отношений» Мэйо

Внедрение нововведений оказывает влияние на социальную организацию:

- да
- нет
- может оказывать при внедрении технических нововведений
- может оказывать при внедрении управленческих нововведений

Наблюдение – инкогнито, это:

- наблюдение, о котором группа наблюдаемых знает заранее
- наблюдение, когда группе неизвестен факт наблюдения за ней
- наблюдение, которое проводится с помощью специальных технических средств

При проведении наблюдения исследователь:

- дает описание событий
- дает оценку событий
- исследователь в ходе наблюдения может дать описание событий и произвести оценку событий исходя из собственных наблюдений

При типической выборке:

- отбор производится в соответствии с удельным весом каждой группы работников в генеральной совокупности
- из генеральной совокупности механически выбираются единицы обследования, образующие выборочную совокупность
- отбор производится в соответствии с ранее установленными квотами отбора представителей из генеральной совокупности

Значение гипотезы для исследования определяется тем:

- гипотеза является необходимым элементом программы исследования и поэтому формально должна в ней присутствовать
- гипотеза задает направление исследования и влияет на выбор методов сбора социологической информации
- при проведении исследования методов наблюдения можно вполне обойтись и без гипотезы

Характеристики и качества объекта исследования, выражающие изучаемые социальные процессы в трудовом коллективе представляют собой:

- проблему исследования

- предмет исследования
- континуум
- качественную выборку

Шкала, представляющая собой перечень характеристик объекта называется:

- интервальная
- порядковая
- номинальная
- дискретная

Шкала, которая упорядочивает проявление свойств изучаемого объекта или явления называется:

- номинальная
- ранговая
- интервальная
- метрическая

Большая часть закрытых вопросов, содержащихся в анкетах соответствует:

- метрической шкале
- интервальной шкале
- ранговой (порядковой) шкале
- номинальной шкале

Интервальная или метрическая шкала образуется на основе:

- номинальной шкале
- ранговой шкалы
- интервальная шкала аналогов не имеет
- всех имеющихся типов шкал

Интервалы в метрической шкале могут быть:

- только равными
- только неравными
- равными и неравными

При шкалировании закрытых вопросов следует стремиться использовать в одной анкете:

- единые шкалы
- разные шкалы
- вид применяемых шкал не имеет значения

Обоснованность (валидность) шкалы предполагает, что разработанная шкала:

- разработана в полном соответствии с методиками прошлых лет
- измеряет именно то социальное свойство, которое социолог намерен измерить

—в целом конкретизирует подход к измерению социального явления

Чувствительность шкалы характеризуется ее способностью:

- точно определить психологическое состояние респондента
- ограничить точность измерения в целях упрощения оценки
- дифференцировать проявление изучаемого явления или свойства с необходимой полнотой

Чувствительность шкалы выражается числом позиций шкалы. Чем из больше, тем чувствительней шкала:

- да
- нет

В зависимости от формы, шкалы подразделяются на:

- вербальные
- числовые
- графические
- все перечисленное

Неконтролируемые и неструктурированные наблюдения, поскольку они ставят своей целью описание широкого круга явления, чаще всего:

- имеют жесткие формы записи
- не имеют жестких форм записи
- вообще не регистрируются письменно
- иногда регистрируются письменное

При составлении документа контролируемого или структурированного наблюдения следует соблюдать следующие условия для обеспечения необходимой надежности получения данных:

- логичность расчленения объекта наблюдения на составляющие его элементы, позволяющие из частей воссоздать трудовой процесс в целом
- адекватность терминов, используемых при расчленении и анализе полученной информации
- однозначность интерпретации выделенных элементов объекта наблюдения
- все перечисленное

Под групповым опросом, как разновидностью письменного анкетного опроса понимается метод:

- единовременного коллективного анкетирования опрашиваемых
- единовременного, но индивидуального анкетирования опрашиваемых
- форма прессового опроса
- форма почтового опроса

Опыт показывает, что один анкетер при групповом опросе наиболее удачно осуществляет данное социологическое исследование при численности аудитории респондентов:

- 5 человек
- 10-15 человек
- 26-30 человек
- 35-40 человек

Важнейшим критерием при отборе анкет для обработки являются:

- полнота их заполнения
- время и место заполнения анкет

В качестве главного инструментария при проведении устного опроса социологи используют:

- анкету
- бланк-интервью
- бланк-наблюдение
- карту фотографии

Под индуктивным выводом в социологии понимается:

- рассуждение от общей эмпирической закономерности к частному опросу
- рассуждение по схеме «от частных наблюдений – к общей эмпирической закономерности»
- интуитивный метод
- импульсивный метод

Описание места проведения опроса характерно для:

- анкетирования
- интервью
- почтового опроса

В проблематику социального управления трудовая дисциплина:

- входит
- не входит

Социологические исследования показывают, что дисциплина труда на предприятии зависит от:

- личных качеств человека
- организации труда
- системы оплаты труда
- все перечисленное

При проведении экспертных оценок в практике управления персоналом наиболее часто используется (выберите 2 правильных ответа):

- письменные опросы экспертов
- устные опросы экспертов
- наблюдение и экспериментирование
- тестирование экспертов

Этапы психологического тестирования персонала распределяются в процессе тестирования следующим образом:

—подбор стандартизированных тестов, процедура тестирования и оценка результатов

—только процедура тестирования

—тестирование респондента, устный опрос респондента и оценка результатов

Социологическая методология – это:

—синоним понятия метод

—ведущий метод исследования, применяемый в конкретном социологическом исследовании

—изучение используемых социологами методов исследования, оснований для выбора того или иного метода исследования

Неоднородность группы – это:

—различие членов группы по возрасту

—различие членов группы по квалификации

—различие членов группы по полу

—взаимное отличие членов группы по личным или по всем характеристикам

Общие ценности в социологии понимаются, как:

—наличие у людей единой системы взглядов на жизнь

—коллективное владение имуществом организации

—наличие определенной суммы денег у коллектива

Операционализация в социологии – это:

—перевод качественных понятий в количественных

—процесс превращения теории или концепции в практический инструмент исследования

—построение алгоритмов за счет сложных количественных соотношений

Организация представляет собой:

—коллектив людей, имеющий некоторые общие социальные характеристики

—постоянные, устойчивые коллективы, сформированные для достижения определенных целей и имеющие свою культуру

Абсентизм – это:

—отсутствие на рабочем месте без очевидной уважительной причины

—психическое заболевание

—стремление к автономности при решении производственных задач

—нежелание работать в коллективе

Автономность на рабочем месте – это:

—работа на конвейере

- возможность для работника самостоятельно устанавливать ритм работы и по собственному разумению организовывать свой труд
- работа в специализированной бригаде
- работа в коллективной бригаде

Подготовка к запуску адаптационного механизма сотрудника в организации начинается:

- с определения имеющихся знаний и навыков, оценки опыта работы, выяснения черт характера нового сотрудника
- с экскурсии по офису и хозяйственным помещениям
- с размещения объявления с информацией о новых сотрудниках

Как правило, в программе адаптации предусмотрен ряд мероприятий, помогающих преодолевать барьеры отчужденности новичка, а именно (исключить лишнее):

- отправка родственникам новичка поздравительного сообщения в связи с его трудоустройством в компанию
- знакомство новичка с сотрудниками подразделения
- определение имеющихся знаний и навыков, оценки опыта работы, выяснения черт характера нового сотрудника
- размещение объявления с информацией о новых сотрудниках

Изменение профессиональной среды, связанное, например, с изменением технологии, с приходом нового руководителя, с приобретением новой профессии или вступлением в новую должность, с переходом в другой цех или на другое предприятие, а также изменение потребностей, возможностей и целей самого человека могут привести к серьезным изменениям в отношении человека к профессии и даже к такому явлению, как:

- профессиональная дезадаптация
- профессиональная адаптация
- текучесть персонала

Когда ведут речь о социально-психологическом климате коллектива, подразумевают следующее (исключить лишнее):

- преобладающий и устойчивый психологический настрой коллектива
- характер взаимоотношений в коллективе
- интегральная характеристика состояния коллектива
- систему экономических и административно-правовых методов управления организации

Способность к совместной деятельности, в основе которой лежит оптимальное сочетание в коллективе личностных качеств участников – это:

- психологическая совместимость
- социальная мобильность
- психофизиологическая совместимость

Выходное интервью, сопровождающее увольнение сотрудника позволяет работодателю (исключить лишнее):

- более объективно увидеть картину происходящего в компании
- принять эффективные кадровые решения
- быстрее уволить неудобного сотрудника

Формула расчета ROI (возврат на инвестиции) имеет вид:

- $((\text{Доход от обучения} - \text{Затраты}) / \text{Затраты}) \times 100\%$
- $((\text{Доход от обучения} + \text{Затраты}) / \text{Затраты}) \times 100\%$
- $((\text{Затраты} - \text{Доход от обучения}) / \text{Затраты}) \times 100\%$

Самообразование сотрудников включает в себя:

- изучение ими специальной литературы, посещение тематических выставок и семинаров, сбор и систематизацию информации
- получение второго высшего образования, степени MBA, а также участие в долгосрочных обучающих программах и мероприятиях
- семинары и бизнес-тренинги, которые представляют интерес для компании как на нынешнем этапе, так и в перспективе

К жестким практикам влияния на персонал организации относится:

- апелляция к власти
- аргументация
- дискуссия
- общение

Базовым критерием, определяющим основное отличие в стилях управления персоналом, является:

- способ принятия решения руководителем
- способ мотивации подчиненных
- способ организации труда
- способ планирования движения персонала в организации

Строение организации, которое определяется составом и сочетанием в ней различных социальных групп - это:

- социальная организация
- социальная структура организации
- социальный союз
- социальное объединение

В настоящее время понятие «социальная среда организации» означает:

- средства и условия труда
- отношения, в которые вступают люди в процессе трудовой деятельности
- совокупность работников, обладающих каким-либо общим, объединяющим социальным признаком или свойством
- социальная структура организации

Под включенным наблюдением в практике управления персоналом понимается процедура при проведении которой социолог-исследователь:

- активно влияет на производственную ситуацию в группе
- экспериментирует с методами управления персоналом в группе
- находится в непосредственном контакте с наблюдаемыми сотрудниками и принимает участие в их деятельности
- социолог-исследователь делегирует свои полномочия руководителю организации и корректирует его поведение

Тема 6. Применение социологических методов для оценки действенности системы мотивации персонала и программ социального развития

Двухфакторная модель мотивации Герцберга была сформулирована в результате экспериментальной проверки:

- системы Тейлора
- теории целерациональной бюрократии М. Вебера
- пирамиды Маслоу

Гигиенические факторы в теории мотивации Герцберга отражают:

- факторы труда
- факторы условий труда
- общественно-нормальные условия трудовой деятельности
- базовые потребности человека по иерархии потребностей А. Маслоу

Среди представленных функциональных процессов управления персоналом укажите социальные процессы (3 варианта):

- привлечение и отбор персонала
- адаптация персонала
- эргономическая оценка техники производства
- управление карьерой персонала

Понятие трудовой адаптации связано с:

- приспособлением к новой технике
- приспособлением к изменениям регламента работника в коллективе, где респондент проработал более 5 лет
- освоением сотрудником социально-трудовой сферы на новом рабочем месте

По концепции «Теории справедливости» если человек считает свой труд недооцененным, то он:

- будет уменьшать затраченные усилия
- будет увеличивать затраченные усилия
- будет рационализировать свою трудовую деятельность
- будет избегать сложных производственных заданий

Согласно теории Портера-Лаулера связь между удовлетворенностью трудом и его результативностью:

- отсутствует
- слабо выражена
- удовлетворенность трудом прямо пропорционально величине вознаграждения
- результативность деятельности повышает удовлетворенность трудом

В современной социологии труда под вознаграждением понимается только:

- деньги
- ценные подарки
- моральные поощрения
- все, что человек считает ценным для себя

Иерархическая пирамида потребностей человека по А. Маслоу представляет собой:

- самовыражение
- уважение
- социальное взаимодействие
- потребность в безопасности
- физиологические потребности
- уважение
- самовыражение
- социальное взаимодействие
- потребность в безопасности
- физиологические потребности
- самовыражение
- социальное взаимодействие
- уважение
- потребность в безопасности
- физиологические потребности
- самовыражение
- уважение
- социальное взаимодействие
- физиологические потребности
- потребность в безопасности

В теории мотивации Ф. Герцберга к числу гигиенических факторов относится:

- характер контроля
- условия труда
- отношения между людьми
- все перечисленное

В теории мотивации Ф. Герцберга к мотивирующим факторам относится:

- достижения человека
- признание достижений
- возможность развития

—все перечисленное

Теория потребностей Д. Мак Клеганда утверждает, что людям присущи потребности:

- власти
- успеха
- причастности
- все перечисленное

К процессуальным теориям мотивации относятся:

- теория ожидания
- теория цели
- теория справедливости
- все выше перечисленные теории

Социальные потребности из иерархии потребностей А. Маслоу являются составным элементом теории (выберите 2 варианта):

- двухфакторной модели Герцберга
- теории справедливости
- теории актуализации высших потребностей МакКлеганда
- актуальны для всех названных теорий

Потребность в самореализации представляется в качестве актуальной и высшей потребности личности в теории:

- инструментальной теории Ф. Тейлора
- теории иерархий потребностей А. Маслоу
- теории ожидания
- теории цели

В теории управления персоналом существуют:

- теория «Х»
- теория «У»
- теория «Z»
- все перечисленное

Значение образования, как фактора достижения людьми высокого материального и социального статуса было доказано:

- в теории «У»
- в теории «Z»
- в теории «человеческих отношений»
- в теории «человеческого капитала»

Основной причиной изменения организационной структуры службы управления персоналом выступает:

- изменение технологии основного производства
- повышение уровня общего и специального образования персонала
- новые стратегические задачи развития организации

—необходимость трудоустройства молодых специалистов

Роль предпринимателей в процессах внедрения и распространения нововведений характеризуется тем, что:

—предприниматели заинтересованы в скорейшем внедрении нововведений

—предприниматели избегают риска, связанного с внедрением нововведений и поэтому предпочитают традиционные технологии

—в теории экономического развития участия предпринимателей в активизации инновационных процессов не имеет однозначного решения

План социального развития на любом уровне управления представляет собой:

—совокупность программ социологических исследований, которые планируется провести в организации

—систему показателей, детализирующих его цели и задачи, и комплекс мероприятий, обеспечивающих достижение этих задач

Мероприятия по улучшению условий труда и охраны здоровья работников включаются в программу социального развития:

—нет

—да

—только в строительных организациях

—только на водном транспорте

План социального развития организации охватывает мероприятия, касающиеся:

—рабочих и специалистов предприятия

—специалистов предприятия

—руководителей предприятия

—всего персонала предприятия

При составлении плана социального развития возможно применить:

—метод моделирования социальных процессов

—программно-целевой метод

—нормативный метод

—всё перечисленное

При составлении плана социального развития применяется метод экспертных оценок:

—да

—нет

—только на региональном уровне

Важнейшим принципом разработки социальных нормативов в настоящее время является их ориентация на международные стандарты:

—да

—нет

—только на совместных предприятиях

Отчисления на реализацию программ развития персонала в организации определяются:

—на основе фиксированной доли в процентах от прибыли предприятия

—из прибыли на основе определенного норматива в процентах от фонда заработной платы персонала

—по нормативу в процентах от остаточной стоимости основных фондов

Понятие «социальный норматив» и «социальная норма» - это:

—идентичные понятия

—противоположные понятия

—понятие «социальный норматив» в отличие от понятия «социальная норма» касается только поведения людей и всегда имеет количественную определенность

Изменение социальной структуры коллектива связано с трудовыми перемещениями персонала на предприятии:

—да

—нет

—только на крупных предприятиях

—только в банках

В основе планирования изменений социальной структуры по существу лежит планирование численности персонала в организации:

—нет

—да

—только на малых предприятиях

—только в бюджетных организациях

Объем капитальных вложений в строительство объектов социальной сферы входит в план Социального развития коллектива:

—да

—нет

—только в планах социального развития городов

Учет социально-демографического состава сотрудников при разработке программ социального развития:

—является необходимым условием достижения должного социального эффекта

—не является обязательным уровнем

—является обязательным условием только для крупных предприятий

Категория «экономическая эффективность» характеризует:

—функциональное поведение

—церемониальное поведение

—адаптивно-приспособленское поведение

«Гибкий график работы» имеет отношение:

—к особенностям функционирования техники производства

—к специфическим технологиям изготовления продуктов питания

—к ряду разновидностей распределения рабочего времени в течение рабочего дня.

Базовым методом для разработки оптимальных форм «гибкого графика работы» послужил:

—метод наблюдения

—метод анализа документов

—письменные опросы

—социально-психологическое экспериментирование

Концепция «обогащения труда» базируется:

—на оценке человеческих потребностей в справедливой оплате труда

—на оценке человеческих потребностей к социальному взаимодействию

—на оценке человеческих потребностей в содержательном труде

Между снижением содержания труда на рабочем месте (рутинизацией работы) и текучестью кадров обычно находят:

—положительную корреляцию

—отрицательную корреляцию

Вопрос о том, насколько сотрудники организаций в целом удовлетворены или неудовлетворены своей работой изучается:

—с помощью опросов

—с помощью лабораторных наблюдений

—с помощью экспериментов

Многие лабораторные эксперименты подтверждают гипотезу, что уровень сложности трудовых заданий должен находиться в диапазоне:

—от низкой сложности до средней сложности

—от высокой сложности до очень высокой

—от средней до высокой сложности

Разработанная Герцбергом двухфакторная теория мотивации основывается:

—на теории «справедливости»

—на иерархической модели потребностей А. Маслоу

—на теориях «Х» и «У» МакГрегора

К содержательным теориям мотивации относятся:

—Иерархия потребностей по Маслоу

—Теория ERG Алдерфера

—Двухфакторная теория Герцберга

- Теория потребности в достижениях МакКлеланда
- все перечисленное

Ротация должностей на низшем организационном уровне по данным специальных экспериментов способствует:

- росту качества продукции
- повышению производительности труда
- увеличению гибкости организации и способности ее быстрой адаптации к изменениям на производстве

Цель которую преследует работодатель при создании системы стимулирования состоит в том, чтобы:

- побудить персонал работать максимально эффективно за минимальные деньги при стойкой иллюзии адекватности получаемого вознаграждения и неотвратимости заслуженного наказания
- обеспечить выживание человека и возможность появления социальных и духовных потребностей
- удовлетворить насущные нужды работника в жилье, пище, одежде, безопасности

Связь между мотивацией и исполнением положительна, именно:

- повышение мотивации приводит к повышению качества и эффективности исполнения
- повышение мотивации приводит к понижению качества и эффективности исполнения
- понижение мотивации приводит к повышению качества и эффективности исполнения

За основу исследовательской стратегии, при которой исследователь в течении длительного времени работал нормировщиком в цехе и ввел дневник, в котором регистрировал специфические моменты социально-управленческой ситуации на производстве, положен метод:

- анализа документов
- эксперимента
- включенного наблюдения
- тестирования
- лабораторного наблюдения

Тема 7. Социологическое экспериментирование в практике управления персоналом

В современных социологических экспериментах по преимуществу применяется:

- метод трех различий
- метод двух различий
- метод единственного различия

По характеру объекта и предмета исследования различают:

- социологические эксперименты
- экологические эксперименты
- социально-психологические эксперименты
- все перечисленное

В логической структуре доказательств как психологических, так и социологических экспериментов выделяют:

- эксперимент «до-после» без контрольной группы
- эксперимент «до-после» с контрольной группой
- эксперимент «только после» с контрольной группой
- все перечисленные варианты

При проведении эксперимента в производственных условиях к числу важнейших признаков соответствия контрольной и экспериментальной групп относятся:

- соответствие групп по численности участников
- соответствие по возрасту участников
- соответствие по квалификации участников
- соответствие по всем названным признакам

При выборе плана эксперимента учитывают временной резерв исследовательской группы:

- да
- нет

Возможно ли проводить социологические эксперименты в целях совершенствования работ аппарата управления государственной службы:

- да
- нет
- возможно проводить психологические эксперименты
- возможно проводить правовые эксперименты

Существует форма интервью, ориентированная по своей программе на строго определенную тему, а именно:

- формализованное интервью
- фокусированное интервью
- свободное интервью

Наиболее углубленным видом социологического исследования в области управления персоналом является:

- зондажное исследование
- пилотажное исследование
- аналитическое исследование
- описательное исследование

Способ повышения степени контроля социологического наблюдения осуществляется на основе:

- увеличения числа наблюдений
- увеличения числа наблюдателей
- введения особых регламентов поведения респондентов

Предпринимательские навыки являются составными элементами интеллектуального капитала:

- да
- нет

Целью всякого эксперимента является:

- проверка гипотез о причинной связи между явлениями
- проверка уровня квалификации социолога, участвующего в эксперименте
- анализ проблемной производственной ситуации
- проверка новых технических средств наблюдения

Эксперимент основывается на:

- мнении линейных руководителей о причинах того или иного социального процесса в организации
- мнении работников отдела кадров на сложившуюся социальную ситуацию в организации
- на разработке определенной генотипической модели рассматриваемого явления, принимаемой на основе анализа мнений специалистов, всех заинтересованных лиц в позитивном решении сложившейся на производстве ситуации

В практике управления персоналом при подготовке программы эксперимента наиболее часто применяется метод:

- единственного различия
- двух различий
- трех различий
- пяти различий

Лабораторное наблюдение – это:

- такой вид наблюдения, при котором условия окружающей среды определяются респондентом
- такой вид наблюдения, при котором условия окружающей среды определяются исследователем
- наблюдения заранее незапланированного явления
- наблюдение, которое характеризуется прежде всего регулярностью фиксации действий, ситуаций, процессов в течение определенного периода времени

По характеру объекта и предмета исследования различают:

- социологические эксперименты

- экономические эксперименты
- педагогические эксперименты
- все перечисленное.

Социологические эксперименты проводятся на:

- генеральной совокупности
- выборочной совокупности
- особой выборке, основанной на наиболее существенных для данного исследования признаках

Экспериментальной является группа, на которую оказывают воздействие:

- экспериментальный фактор
- потенциально включенный в группу исследователь

Выработка задач и гипотезы социологического эксперимента начинается с:

- подбора экспериментальной группы
- подбора контрольной группы
- постановки цели эксперимента
- подбора исследовательской группы

Материальные, социальные временные возможности проведения эксперимента:

- оказывают влияние на выбор план эксперимента
- не оказывают влияние на выбор плана эксперимента
- не берутся в расчет при выборе плана эксперимента

В социологических исследованиях наиболее часто используются планы экспериментов:

- «до-после» без контрольной группы
- «до-после» с контрольной группой
- «только после» контрольной группой
- всё перечисленное

Объектом социологического эксперимента может быть:

- бригада рабочих
- функциональный отдел системы управления организацией
- цех
- все перечисленное

Результаты социологического эксперимента могут стать основанием (выберите 2 правильных ответа):

- для реорганизации службы управления персоналом
- изменения системы мотивации
- изменения планов производства
- внедрения в производство новой техники

Метод выравнивания контрольной и экспериментальной группы, при котором происходит распределение признаков соответствующих распределению тех же признаков в генеральной совокупности, называется:

- метод попарного отбора
- метод частного выравнивания
- метод выравнивания по квоте
- метод случайного распределения

При использовании плана эксперимента «только после» с контрольной группой значение переменных фиксируется:

- до воздействия экспериментального фактора
- после воздействия экспериментального фактора
- и до и после воздействия экспериментального фактора
- до воздействия в экспериментальной группе и после воздействия в контрольной группе

Контрольной группой при проведении эксперимента считается:

- группа, которая контролирует процедуры проведения эксперимента
- группа экспертов, разрабатывающая программу эксперимента
- группа, свободная от воздействия экспериментального фактора
- группа, на которую оказывает воздействие экспериментальный фактор

Результаты психологического тестирования сотрудника:

- получают широкую огласку в коллективе
- доводят до сведения сотрудников
- не распространяется среди сотрудников

Закрытые вопросы – это:

- вопросы личного характера
- вопросы, которые не рекомендуется задавать в процессе найма персонала
- вопросы, для ответа на которые респонденту предлагается ограниченный выбор возможных вариантов

Иерархия потребностей А. Маслоу рассматривается в качестве социологической теории, вследствие этого:

- разделяет потребности человека на первичные и вторичные
- выделяет отдельно потребность в самоактуализации
- утверждает, что все люди имеют все сходные потребности, которые можно классифицировать в единой системе
- всё перечисленное

Индивидуальность человека – это:

- особенности внешности человека
- особенности характера человека
- специфичность потребностей человека

—уникальность индивидуума в социуме.

Работа «белых воротничков» в социологии понимается, как:

- работа, связанная с физическим трудом
- работа, обусловленная умственным видом деятельности
- работа текстильном производстве
- работа в полиции

Валидность метода – это:

- требование тщательного оформления служебной документации
- способность метода исследования адекватно оценить тот результат, для оценки которого предназначен
- наличие разработанной технологии исследования, теоретически охватывающей все ситуации, с которым может столкнуться исследователь

Вероятностная выборка – это:

- выборка на основе рекомендации экспертов
- техника формирования выборки, при которой каждая единица исследуемой совокупности имеет определенный шанс быть отобранной
- выборка построенная на основе непроверенных гипотетических предположений при проведении исследования

Открытая дискуссия предполагает, что:

- исследователь задает группе респондентов открытые вопросы
- исследователь задает группе респондентов закрытые вопросы
- исследователь свободно задает группе респондентов любые вопросы и тут же делает необходимые записи в бланке наблюдения

Включенное наблюдение может быть:

- открытым
- скрытым
- и открытым, и скрытым в зависимости от выбора исследователем цели наблюдения

На выбор метода исследования персонала оказывают влияние факторы:

- временное ограничение исследования
- объем финансирования
- характер предмета исследования
- характер требуемой информации
- всё перечисленное

Этап «внедрения» при включенном наблюдении означает:

- внедрение нового метода исследования
- внедрение новой формы управления персоналом
- успешное приобретение социологом, проводящим скрытое включенное наблюдение, некой роли в группе с сохранением в тайне от ее членов своей функции

Гипотеза в программе социологического исследования - это:

- непроверенная теория или возможное объяснение причины возникшей социальной ситуации
- описание основных целей исследования
- описание проблемной ситуации

Действие – это:

- одно из базовых понятий социологии, характеризующее способность индивидуума что-либо делать целенаправленно
- поведение неформальных групп в организации по осуществлению своих намерений
- любое проявление активности индивида в организации

Девиантный случай в социологическом исследовании – это:

- случай вполне соответствующий и поэтому вписывающийся в общую модель социальной ситуации, сформулированной исследователем
- случай не вписывающийся в общую модель социальной ситуации, сформированной исследователем

Производственная документация при проведении социологического исследования рассматривается в качестве:

- первичных результатов
- вторичных данных
- не принимается в качестве информации при проведении социологического исследования

На результат социологического эксперимента влияет фон исследования, что означает:

- цвет стен в помещении, где проводится эксперимент
- освещение в помещении, в котором проводится эксперимент
- конкретные события, которые проходят между процедурами мониторинга воздействия экспериментального фактора
- численность социологов, которые организуют эксперимент

Контрольная группа, выделяемая при проведении определенных экспериментальных планов представляет собой:

- группу, в которой проводится специальная контрольная работа
- группу, независимых экспертов - контролеров
- группу, на которую оказывает воздействие экспериментальный фактор
- группу, результаты деятельности которой используют для сравнения при проведении эксперимента в организации

В современных социологических экспериментах по преимуществу применяется:

- метод четырех различий
- метод трёх различий

- метод двух
- метод единственного различия

Тема 8. Использование социологических методов при проведении социального контроллинга и аудита в организации

Значение образования, как фактора достижения людьми высокого материального и социального статуса было доказано:

- в теории «У»
- в теории «Z»
- в теории «человеческих отношений»
- в теории «человеческого капитала»

Основной причиной изменения организационной структуры службы управления персоналом выступают:

- изменение технологии основного производства
- повышение уровня общего и специального образования персонала
- новые стратегические задачи развития организации
- необходимость трудоустройства молодых специалистов

Роль предпринимателей в процессах внедрения и распространения нововведений характеризуется тем, что:

- предприниматели заинтересованы в скорейшем внедрении нововведений
- предприниматели избегают риска, связанного с внедрением нововведений и поэтому предпочитают традиционные технологии
- в теории экономического развития участия предпринимателей в активизации инновационных процессов не имеет однозначного решения

Для анализа процессов мобильности персонала на внутреннем рынке труда чаще всего социологи используют:

- социологическое наблюдение
- эксперимент
- различные формы опросов персонала

На точность результатов социологического эксперимента оказывает влияние:

- увеличение числа контрольных групп
- точность результатов эксперимента не зависит от числа контрольных групп
- увеличение числа контрольных групп обусловлено риском неопределенности результатов эксперимента

Для совершенствования программ развития персонала социологи по преимуществу используют:

- анализ документов обучающего персонала
- эксперимент

—письменный опрос обучающегося персонала

С помощью социологического инструментария оценить степень утомляемости сотрудников:

—возможно

—крайне затруднительно

При разработке программ социального развития организации применяются социологические опросы:

—должны применяться все методы опроса

—используется только письменный опрос

—используется только устный опрос

Программа социологического исследования – это:

—анкета

—бланк опроса

—гипотеза и обоснование проблемы исследования

—изложение теоретико-методологических предпосылок, целей, гипотезы исследования с указанием правил процедуры

Социальное взаимодействие – это:

—процесс, в котором люди действуют и реагируют на действие других

—процесс взаимодействия между социальными группами

—процесс, ограниченный взаимодействием руководителей и подчиненных

—процесс поведения людей в толпе

При проведении социологического исследования персонала организации, документы, характеризующие деятельности персонала:

—правомерно использовать для проверки гипотезы исследования

—это бесполезное занятие

—в редких случаях такое исследование может оказаться полезным

Понятие «социализации» личности по своему содержанию:

—шире понятия «трудовая адаптация»

—уже понятия «трудовая адаптация»

—идентично понятию «трудовая адаптация»

Механическая организация – это термин:

—характеризующий особый метод выборки

—жесткая, основанная на строгой иерархии организации бюрократического типа

—система контроля в конкретном коллективе

—организация производства ограниченного числа идентичных изделий

Субъектами трудовых конфликтов могут быть:

—только отдельные члены трудового коллектива

—только группы сотрудников

—и отдельные члены трудового коллектива, и группы сотрудников

Функциональное поведение – это:

—эталонное поведение

—индивидуальное поведение

—конкретная форма реализации профессиональной деятельности, определяемая технологией рабочего места

Экспертами в процессе проведения социологических исследований могут являться:

—все респонденты исследования

—функциональные специалисты предприятия

—наиболее компетентные (в той или иной области) люди, располагающие надежной и профессиональной информацией по интересующей исследователя теме

При проведении фокусированного интервью:

—респондента специально знакомят с предметом интервью

—респондента специально знакомят с интервьюером

—респондента опрашивают внезапно без какой-либо предварительной подготовки

В работе службы управления персоналом телефонные интервью по преимуществу применяется:

—при найме персонала

—при планировании численности персонала

—при организации заработной платы

—при проектировании трудовых процессов

Присутствие третьих лиц при проведении интервью в организации в лице руководителя или коллег респондента рассматривается:

—в качестве положительного фактора интервью

—в качестве существенного недостатка рабочей обстановки процедуры интервью

—не представляется важным моментом процедуры интервью

Выравнивание групп по основным параметрам при проведении эксперимента «до-после» с контрольной группой:

—является обязательной процедурой

—не является обязательной процедурой

—проводиться в случае настоятельных требований заказчика

Социальным экспериментов в области управления персоналом можно назвать:

—социологические исследования, касающиеся совершенствования оплаты труда

- социологические эксперименты, касающиеся изменения процедур увольнения работников
- социологические исследования, касающиеся совершенствования управления карьерой персонала
- любое социологическое исследование, в которых намеренно вводится в действие контрольный фактор, причем в условиях, которые позволяют измерить его влияние

Теория человеческого капитала рассматривает в качестве ведущего фактора развития карьеры:

- социальные связи
- повышение уровня общего и специального образования
- интенсивное профессиональное движение (частую перемену форм трудовой деятельности и места работы на рынке труда)

«Выходное интервью» в практике управления персоналом – это:

- интервью сотрудников, которое проводится в конце недели
- интервью сотрудников перед уходом последних в очередной отпуск
- интервью сотрудников в последние дни перед увольнением последних

Современные методы деловой оценки руководителей предполагают проведение специальных интервью:

- только с вышестоящим руководителем аттестуемого управленца
- только с подчиненными аттестуемого руководителя
- и с вышестоящим руководством и с подчиненными аттестуемого руководителя

В социологии под понятием «индикатор» понимается социологический факт:

- поддающийся эмпирической регистрации
- не поддающейся эмпирической регистрации
- не нуждающийся в эмпирической регистрации

Стадия идентификации в процессе адаптации означает:

- осуществление полного приспособления работника к среде
- признание главных элементов новой системы ценностей при сохранении прежних установок
- отождествление личных целей работника с целями трудовой организации

При разработке научной системы организации труда персонала Ф.У. Тейлор применил один из социологических методов:

- письменный опрос
- устный опрос
- наблюдение

Письменный опрос в своих исследованиях по развитию методов управления персоналом использовал:

- О. Конт
- А. Файоль
- Э. Дюркгейм
- М.Вебер

При разработке программ развития персонала чаще всего используются следующие социологические методы (выберите 2 правильных ответа):

- устный опрос
- письменный опрос
- наблюдение
- эксперимент

Понятие «трудовое поведение» характеризует:

- только индивидуальные действия
- только групповые действия
- индивидуальные и групповые действия

Функциональное поведение:

- присуще любому трудовому процессу
- присуще только умственному труду
- присуще только труду при машинах и механизмах

Тема 9. Межтемные вопросы

Субъектом социально-трудовых отношений в организации выступают:

- общественные организации
- система управления персоналом
- неформальные лидеры
- персонал организации

Важнейшим результатом «Хотторнских экспериментов» стало:

- внедрение новых методов нормирования труда
- модернизация системы управления персоналом
- изменение принципов формирования фонда заработной платы
- формирование новой социально-психологической концепции управления персоналом

По теории Маслоу, когда человек удовлетворяет потребности одного уровня, он переходит к следующему более высокому. Так человек, удовлетворивший свои физиологические потребности начинает серьезно заботиться о:

- возможности самовыражения
- социальном статусе
- безопасности
- уважении

Желание человека стать тем, кем он может стать, обусловлено по теории А.Маслоу потребностью в:

- безопасности
- социальном признании
- самоуважении
- самоактуализации

Неблагоприятные социально-культурные условия жизни способны оказать тормозящее воздействие на активизацию:

- первичных потребностей
- высших потребностей

По своему содержанию понятие «социализация личности»:

- шире понятия «трудовая адаптация»
- идентично понятию «трудовая адаптация»
- эти понятия различны по своему содержательному смыслу
- социализация личности соответствует только психологической адаптации

Безотлагательное вознаграждение работника за эффективное выполнение производственного задания:

- активизирует его мотивацию к продуктивному труду
- тормозит его мотивацию активно трудиться
- никак не влияет на мотивацию работника к труду

В зависимости от характера взаимосвязи между руководителем и подчиненным в процессе трудовой деятельности возникают определенные отношения. Наиболее демократическими по своему содержанию и выражению являются:

- бюрократические отношения
- авторитарные отношения
- партнерские отношения
- патерналистические отношения

По виду эксперименты в области управления персоналом принято различать (два верных ответа):

- контролируемые эксперименты
- стендовые эксперименты
- полевые эксперименты
- свободные эксперименты

Сокращенная программа социологического исследования признается достаточной при проведении:

- аналитического социологического исследования
- разведовательного социологического исследования
- описательного социологического исследования

—при проведении социологического эксперимента

Под кадровой политикой в настоящее время принято понимать:

—систему концептуальных идей и принципов управления персоналом в организации

—показатели деловой оценки персонала

—методы адаптации персонала

—особенности регулирования трудовых отношений в организации

Важнейшим субъективным фактором сплоченности трудового коллектива является:

—стиль руководства в коллективе

—наличие лидера в коллективе

—гендерный состав коллектива

—возрастной состав коллектива

Современная теория управления персоналом имеет совершенно определенное мнение о значении анализа «обратных связей» для повышения эффективности управленческих решений. Оно выражается в том, что:

—контроль «обратных связей» на основе социологических опросов представляется полезным в плане разработки решений, затрагивающих интересы коллектива

—учитывать результаты опросов при принятии решений не следует, так как каждый работник думает только о своих интересах

—анализ обратных связей следует проводить только при разработке кадровых решений при внедрении управленческих инноваций

—опросы персонала в организации следует проводить только при наличии специального распоряжения вышестоящей организации

Консультирование с привлечением социологов систематически стало осуществляться впервые в:

—Японии

—США

—Италии

—Германии

Утверждение, что труд для большинства людей является тяжелой необходимостью является одним из основных постулатов теории:

—Y

—X

—Z

—человеческих отношений

Необходимость социологического мониторинга в организации для совершенствования управления персоналом было обосновано:

—теорией человеческого капитала

- Теорией «Y»
- теорией целерациональной бюрократии
- теорией человеческих отношений

Эксперименты в сфере управления персоналом рационально осуществлять:

- на выборочной совокупности работников
- на генеральной совокупности персонала организации

Основной целью отборочного собеседования является выяснение:

- заинтересован ли претендент в данной работе и способен ли он ее выполнить
- соответствует ли уровень его образования необходимым требованиям
- правильно ли он указал в анкете свои биографические данные
- уточнить его семейное положение

Метод, используемый при проведении качественных социологических исследований, когда небольшую группу людей просят сосредоточиться на том или ином вопросе и обсудить его с интервьюером в формах глубинного интервью, называется:

- свободное интервью
- формализованное интервью
- фокус-группа
- структурированное интервью

В теории мотивации Мак Клееланда отсутствует потребность:

- во власти
- в роскоши
- потребность в успехе
- потребность в принадлежности

В работе службы управления персоналом телефонное интервью по преимуществу проводится:

- при совершенствовании организации труда
- при проектировании трудовых процессов
- в процессе отбора персонала
- в процессе управления карьерой

Интервью, при котором заранее определен порядок следования вопросов, предлагаемых респонденту, либо порядок тематических областей, называется:

- фокусированное
- свободное
- структурированное
- стандартизированное

Документ, содержащий теоретико-методологическое обоснование и процедурные предпосылки исследования, постановку целей и задач, формулировку гипотез, называется:

- программа социологического исследования
- проект социологического исследования
- план социологического исследования
- полевое социологическое исследование

При увольнении работника из организации по собственному желанию рекомендуется проводить интервью с ним. Это интервью называется:

- последнее
- заключительное
- утешительное
- финальное

Количество труда, выполняемое человеком в единицу времени, характеризующееся количеством действий, их точностью, быстротой, выполнением, энергозатратами, определяется как:

- выработка продукции
- производительность труда
- интенсивность труда
- трудоемкость

Авторитет работника организации, приобретенный на основе квалификации и компетентности, это:

- авторитет служебный
- авторитет профессиональный
- авторитет традиционный
- авторитет формальный

Чрезмерно формализованные, медленные и неконтролируемые процессы принятия решений в управленческих системах:

- бюрократизм
- авторитаризм
- маргинализм
- монархизм

Назовите нормативные виды увольнения персонала: (три верных ответа)

- увольнение по инициативе работника
- увольнение по инициативе работодателя
- увольнение по сокращению штата
- увольнение в связи с призывом в армию
- выход на пенсию

Под первичной трудовой адаптацией понимается:

- адаптация сотрудника на новом рабочем месте в новой организации
- впервые осуществленная смена профессии в организации

—адаптация на новом рабочем месте независимо от частоты смены объекта трудовой деятельности молодыми специалистами в возрасте от 18 до 28 лет

—первоначальное вхождение молодого сотрудника в трудовую деятельность (первоначальное устройство на работу)

Принципы управления организацией, как «социальным организмом» разработал:

—Г. Эмерсон

—А. Файоль

—Ф. Герцберг

—П. Друкер

Группа из 6-12 объединившихся на добровольной основе сотрудников, которые регулярно встречаются для обсуждения и решения проблем, возникающих в процессе их трудовой деятельности, называется:

—экспертная группа

—референтная группа

—кружок качества

—креативная группа

Способность индивида для достижения определенных целей воздействовать или влиять на других людей, называется:

—лидерство

—харизма

—авторитет

—руководство

Процесс передачи менеджерами властных полномочий и ответственности сотрудникам, занимающие позиции на ниже лежащих уровнях иерархии, определяется как:

—дистанция власти

—делегирование

—внутренняя траектория контроля

—движение за человеческие отношения

ценность или привлекательность полученных результатов для индивида, называется в процессуальных теориях мотивации:

—валентностью

—внешним вознаграждением

—стимулом

—благом

Метод получения данных об образовании, предыдущем опыте работы и других характеристиках кандидата на замещение должности, это:

—анкета поступающего на работу

—аттестационное собеседование

- полуформальное интервью
- свободное интервью

Система логически последовательных методологических, методических и организационно-технических процедур, связанных между собой единой целью: получить достоверные данные об изучаемом явлении или процессе для их последующего использования в практике – это:

- эмпирическое исследование
- социологическое исследование
- психологическое исследование.

Какое из приведенных видов социологического исследования не является повторным?

- лонгитюдное исследование,
- когортное исследование,
- аналитическое исследование.

Изучение лиц одного возраста (поколения) на протяжении длительного времени с целью анализа изменений в образе жизни, ориентации людей одного поколения – это:

- трендовое исследование,
- панельное исследование
- лонгитюдное исследование,
- когортное исследование.

Исследование, проводящееся на одной и той же генеральной совокупности с интервалом во времени и с соблюдением относительно одинаковой методики с целью установления тенденций социальных изменений – это:

- трендовое исследование,
- панельное исследование
- лонгитюдное исследование,
- когортное исследование.

Исследование, проводящееся по единой программе, на одной и той же выборке и по единой методике через определенный интервал времени с целью анализа динамики событий – это:

- трендовое исследование,
- панельное исследование
- лонгитюдное исследование,
- когортное исследование.

Совокупность респондентов подобранная так, что по основным параметрам — возраст, образование, профессия — она напоминает базовую, но это не одни и те же люди – это:

- панель,
- псевдопанель,
- когорта.

Свое название этот вид исследования получил благодаря использованию специальной процедуры отбора из огромной совокупности единиц исследования небольшой части, которая очень точно отражает основные параметры целого.

- выборочное исследование,
- сплошное исследование,
- когортное исследование.

Проведение прикладного социологического исследования включает в себя ряд этапов (исключить неверный ответ):

- подготовка (постановка целей, составление программы, плана, определения средств, сроков и способов обработки),
- сбор первичной социологической информации. Это собранные в различной форме необобщенные сведения – записи исследователя, выписки из документов, ответы опрашиваемых,
- подготовка собранной в исследования информации к обработке на ЭВМ, составление программы обработки и сама обработка,
- анализ обработанной информации, подготовка научного отчета по итогам исследования, формулирование выводов и рекомендаций для заказчика, субъекта управления,
- изучение социальных явлений методом непосредственного наблюдения.

Несоответствие или противоречие между знанием о потребностях, людей и каких-то результативных практических или теоретических действиях и незнанием путей, средств, методов, способов, приемов реализации этих необходимых действий – это:

- проблемная ситуация,
- предметная сторона проблемы социологического исследования,
- гипотеза социологического исследования.

Явления и процессы, вызывающие беспокойство, например, ситуация непонятна, не поддается убедительному объяснению, имеет место социальная дезорганизация, конфликт интересов социальных групп, общностей институтов – это:

- проблемная ситуация,
- предметная сторона проблемы социологического исследования,
- гипотеза социологического исследования.

Удачная гипотеза, подлежащая прямой эмпирической проверке, должна удовлетворять следующим требованиям (исключить неверный ответ):

- гипотеза не должна содержать понятий, которые не получили эмпирической интерпретации,
- гипотеза должна быть принципиально проверяема при данном уровне теоретических знаний, методической оснащенности и практических возможностях исследования,

—гипотеза не должна быть приложима к более широкому кругу явлений, нежели та область, которая непосредственно наблюдается в исследовании.

На основе качественных методов невозможно исследовать:

- макросоциальные явления и процессы,
- микросоциальные явления и процессы,
- малые социальные группы.

Социометрические методики используются социологами для выявления(исключить неверный ответ):

- неофициальных лидеров малых групп, т.е. таких их членов, которые оказывают наибольшее воздействие на других,
- кандидатов, заслуживающих рекомендации к выдвижению на должности официальных руководителей коллективов,
- официальных лидеров малых групп,
- характера социально-психологического климата коллектива и тенденций его трансформирования.

Рисунок, в социометрическом исследовании, на котором члены группы изображаются в виде либо точек, либо геометрических фигур (квадратиков, ромбиков, треугольников, кружков и т.д.), символизирующих их должность, пол, возраст, национальность и т.п., а фигуры соединяются стрелками, отражающими характер их отношений – это:

- социограмма,
- социоматрица,
- социометрических индекс.

Рисунок, в которой символические обозначения членов группы располагаются в пределах концентрического круга, причем их расстояние от центра данного круга определяется показателем их социометрического статуса – это:

- социограмма-мишень,
- локограмма,
- социограмма-гроздь.

Чертеж, в социометрическом исследовании, на котором символы членов группы располагаются адекватно их реальному размещению в помещении (на рабочих местах в цехе, за своими столами в конторе, за партами в школьном классе и т.п.) – это:

- социограмма-мишень,
- локограмма,
- социограмма-гроздь.

Количественные показатели, характеризующие в социометрическом исследовании структуру межличностных отношений в группе и положение (статус) каждой личности в этой структуре – это:

- социометрические индексы,
- социологические индексы,
- социально-психологические индексы.

Найдите индекс социометрического статуса личности в группе, если общее число членов группы – 12, сумма позитивных выборов этой личности группой – 4, а сумма негативных выборов этой личности группой – 6.

- 0,16,
- 0,16,
- 0,18,
- 2.

Найдите индекс эмоциональной экспансивности личности в группе, если общее число членов группы – 17, сумма позитивных выборов данной личностью других членов группы – 8, а сумма негативных выборов этой личности группой – 5.

- 0,81,
- 0,18,
- 0,28,
- 1,3.

Найдите индекс взаимности позитивных выборов, если количество позитивных взаимных выборов – 6, количество негативных взаимных выборов – 2, а общее число членов группы – 13.

- 0,5,
- 0,33,
- 0,16,
- 0,33.

Найдите индекс взаимности негативных выборов, если количество позитивных взаимных выборов – 8, количество негативных взаимных выборов – 4, а общее число членов группы – 14.

- 0,61,
- 0,30,
- 0,92,
- 1,2.

Найдите индекс экспансивности группы, если общее число членов группы – 14, количество позитивных взаимных выборов группы – 30, а количество негативных взаимных выборов – 44.

- 5,28,
- 1,
- 2,14,
- 3,14.

Для проведения этого вида исследования в магазине или вблизи мест большого скопления людей (например, городские рынки или людные

улицы) устанавливаются оборудованные комнаты для проведения исследования. Предметом тестирования могут выступать продукты питания, упаковки, постеры, рекламные модули, видеоролики и др. Тестирование проходят такие качества рекламной продукции (аудио-, видеоролик, рекламный модуль), как: узнаваемость рекламного сообщения, запоминаемость, достоверность, убедительность, понимание первичной и вторичной идеи рекламы, слогана и т.д. Назовите вид маркетингового исследования.

- холл-тест,
- хоум-тест,
- омнибус.

Каждому респонденту, относящемуся к целевой группе, предлагается протестировать в домашних условиях какой-либо продукт или несколько продуктов. Обычно это продукты частого или повседневного использования: сигареты, детское питание, шампуни, стиральные порошки и др. Если это «слепое» тестирование, то упаковки продуктов маркированы номерами и не содержат указания на фирму-производителя. Назовите вид маркетингового исследования.

- холл-тест,
- хоум-тест,
- омнибус.

Любая информация, собранная когда-то для каких-либо целей, обработанная и опубликованная (находящаяся на хранении), а именно официальная статистика, письма, автобиографии, статьи в журналах и газетах и т.д. – это:

- вторичная информация,
- первичная информация,
- официальная информация.

Процедура измерения в (...) шкале состоит в классификации (группировке) объектов (индивидов) таким образом, что объекты одного класса (группы) однородны (одинаковы) по анализируемому признаку или свойству, тогда как объекты из разных классов (групп) различаются по анализируемому признаку или свойству процессов (вставить пропущенное слово).

- номинальной,
- ранговой,
- интервальной.

Данные (...) уровня измерений включают в себя категории наблюдения, которые размещены по порядку (от большего значения какого-то признака к меньшему его значению или, наоборот, — от меньшего к большему) Вставить пропущенное слово.

- рангового,
- номинального,

—интервального.

Модой, или модальной категорией, называется:

- категория, к которой принадлежит срединное наблюдение,
- значение переменной, которое встречается среди данных наиболее часто,
- разброс значений переменных в социологических исследованиях.

Критериями центральной тенденции для пропорционального и интервального уровней измерений выступают(исключить неверный ответ):

- мода,
- среднее арифметическое,
- дисперсия.

Ряд смежных прямоугольников, построенных на одной прямой: площадь каждого из них пропорциональна частоте нахождения данной величины в интервале, на котором построен данный прямоугольник – это:

- гистограмма,
- кумулята,
- диаграмма.

Эти графики строятся в прямоугольной системе координат, в которой на горизонтальной оси X указываются значения (или ранг) переменной, а на вертикальной оси Y отмечается общая численность или доля респондентов (в процентах), обладающая тем или иным значением.

- полигон распределения,
- кумулята,
- диаграмма.

При построении (...) на оси абсцисс откладываются значения дискретных признаков (либо границы интервалов), а на оси ординат — накопленные частоты, соответствующие верхним границам частотных интервалов(вставить пропущенное слово).

- полигона распределения,
- кумуляты,
- диаграммы.

Общая программа адаптации:

- касается знакомства новичка с корпоративной культурой, имиджем компании, формирования гордости за причастность к ее команде,
- охватывает круг вопросов, связанных с отдельным подразделением или рабочим местом,
- касается знакомства новичка с сотрудниками конкретного подразделения.

Изменение профессиональной среды, связанное, например, с изменением технологии, с приходом нового руководителя, с приобретением новой

профессии или вступлением в новую должность, с переходом в другой цех или на другое предприятие, а также изменение потребностей, возможностей и целей самого человека могут привести к серьезным изменениям в отношении человека к профессии и такому явлению, как:

- профессиональная адаптация,
- профессиональная дезадаптация,
- профессиональный кретинизм.

Способность к совместной деятельности, в основе которой лежит оптимальное сочетание в коллективе личностных качеств участников – это:

- психологическая совместимость,
- социальная совместимость,
- профессиональная совместимость.