

Тема 1. Персонал организации как объект управления, его роль в управлении радикальными нововведениями

Основные виды целей организации (выберите 4 правильных ответа):

- экономические
- научно-технические
- производственные
- социальные
- организационные

Управление персоналом организации - это:

целенаправленная деятельность руководящего состава организации, а также руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, которая включает разработку концепции и стратегии кадровой политики и методов управления персоналом
способы осуществления управленческих воздействий на персонал для достижения целей управления организацией
правила, основные положения и нормы, которым должны следовать руководители и специалисты в процессе управления персоналом

Формой выражения миссии предприятия является:

- Устав организации
- Коллективный договор
- Штатное расписание

Научно-технические, экономические, производственные – это виды:

- задач организации
- целей организации
- целей управления персоналом

Факт роста влияния, самостоятельности и самоконтроля у подчиненных, согласно теории человеческих ресурсов:

- повлечет за собой прямое повышение эффективности производства
- позволяет руководителю удовлетворить основные потребности по взаимодействию индивидов
- уменьшает чувство противодействия официальным властям

Общие убеждения, вера, мировоззрения, представления о мире человека - это:

- индивидуальные ценности
- индивидуальные склонности
- национальные и культурные особенности

Ценности, правила поведения, характерные для конкретного трудового коллектива - это:

особенности корпоративной культуры
элементы стратегии организации
феномены групповой динамики

Работающие собственники и совладельцы организации включаются в состав персонала, если:

они кроме причитающейся им части доходов получают соответствующую плату за то, что участвуют своим личным трудом в деятельности организации

они не участвуют своим личным трудом в деятельности организации
работающие собственники и совладельцы организации ни при каких обстоятельствах не включаются в состав персонала

Деятельность работника на конкретной должности или рабочем месте определяется:

наличием определенных качественных характеристик (профессии, специальности, квалификации, компетентности и т.д.)

кадровой политикой предприятия

в результате мероприятий по оценке результатов деятельности работника

Демографические особенности данного региона детерминируют:

особенности индивидуального поведения персонала

особенности корпоративной культуры предприятия

особенности оргповедения

Руководителей организации можно рассматривать как:

субъектов, имеющих индивидуальные особенности

членов некоторой группы, обладающих корпоративной культурой

функционеров определенной управленческой технологии (типа

управления), обладающей своими правилами поведения

все ответы верны

Совокупность внутрифирменных принципов и правил взаимоотношений рабочих и служащих, система ценностей и убеждений воспринимаемая всем персоналом предприятия:

Миссия предприятия

Философия предприятия

Стратегия развития персонала

Оргкультура

"Индивиды могут перенести свой труд при условии, если будет соответствующая зарплата и если руководитель будет справедлив" - данное утверждение характерно для:

теории человеческих отношений

классической теории управления

теории человеческих ресурсов

"Труд приносит удовольствие. Индивиды стремятся внести свой вклад в реализацию целей, понимаемых ими, в разработке которых они принимают участие" - данное утверждение характерно для:

теории человеческих отношений
классической теории управления
теории человеческих ресурсов

Особенности группового поведения связаны с:
феноменами групповой динамики
индивидуальными ценностями людей
спецификой потребностей человека

Занятые в технологическом процессе и создающие материальную продукцию или услуги:

Вспомогательные рабочие
Основные рабочие
Специалисты

Обмен информацией с подчиненными и их участие в рутинных решениях, согласно теории человеческих отношений:

влечет за собой прямое повышение эффективности производства
позволяет руководителю удовлетворить основные потребности по взаимодействию индивидов
оказывает отрицательное воздействие на процесс руководства

Желание быть интегрированными в коллектив и признанными как индивиды, согласно теории человеческих отношений:

более важно, нежели деньги в побуждении и мотивированности к труду
менее важно для них, нежели то, что они зарабатывают
не играет никакой роли

Целевая направленность деятельности персонала означает:

отнесение его к одной из категорий персонала
обеспечение достижения целей организации путем установления адекватных им целей отдельного работника и создания условий для их эффективной реализации
обладание определенными качественными характеристиками

Специалисты - это:

лица, осуществляющие экономические, инженерно-технические, юридические и др. функции
люди, осуществляющие подготовку и оформление документов, учет, контроль, хозяйственное обслуживание
лица непосредственно создающие материальные ценности или оказывающие услуги производственного характера

Современная теория управления персоналом не выделяет один из ниже перечисленных видов стиля руководства:

- авторитарный
- мизантропный
- либеральный
- демократический

Работники социальной инфраструктуры - это:

- лица, занятые по преимуществу умственным, интеллектуальным трудом
- лица, занятые неосновной деятельностью
- люди, которые оказывают услуги производственного характера

Число сотрудников, официально работающих в организации на данный момент - это:

- списочная численность персонала
- нормативная численность персонала
- штатная структура

В статистической отчетности руководители, специалисты и другие служащие объединяются в группу:

- служащие
- работники социальной инфраструктуры
- руководящий состав

Аналитическая структура подразумевает:

- разделение персонала по таким признакам, как квалификация, профессия, образование, пол, возраст, стаж работы
- распределение персонала и его движение в разрезе занятых по видам деятельности, а также категорий и групп должностей категории сотрудники организации, а также партнеры, которые привлекаются к реализации некоторых проектов и эксперты, привлекаемы для проведения различных исследований
- совокупность работников, когда-либо работавших в данной организации

В классификационный состав основных категорий персонала не включается одна из перечисленных:

- рабочие
- руководители
- специалисты
- координаторы

Деление персонала организации на категории осуществляется в соответствии с:

- квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов, и других служащих
- штатным расписанием
- пожеланием руководителя

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

Профессиональная пригодность

Компетентность

Квалификация

Включать в условия трудового договора условия, улучшающие положение работников по сравнению с коллективным договором:

Разрешается

Запрещается

Согласуется с местным законодательством

Персонал организации представляют:

рабочие организации

специалисты организации

физические лица, состоящие с фирмой, как юридическим лицом в отношениях, регулируемых договором найма

совокупность работников, когда-либо работавших в данной организации

"Белые воротнички" - это:

работники социальной инфраструктуры

инженерно-технический персонал и конторские служащие вместе с управленцами

рабочие, занятые физическим трудом

Особенности индивидуального поведения персонала организации детерминируются:

спецификой потребностей человека, представлением о целях профессиональной деятельности

индивидуальными ценностями человека

особенностями корпоративной культуры организации

Субъектом трудовых отношений в организации выступают:

общественные организации

специалисты

члены профсоюзов

персонал организации

К индивидуальным особенностям работника относятся:

личностные качества

особенности рабочего поведения

деловые качества

все перечисленное

К факторам, оказывающим влияние на эффективность работы со стороны организации, относятся (выберите 7 правильных ответов):

условия работы
стиль руководства
знания и квалификация руководителя
система стимулирования труда
оргкультура организации
оргструктура организации
состояние оборудования и обеспеченность необходимым ресурсами
профессиональные знания и навыки исполнителей

К среднему уровню руководителей относятся:
руководители основных структурных подразделений
руководители бюро, секторов, мастера
лица, осуществляющие экономические функции

Ограничение предложение рабочих мест на рынке труда вызывает:
увеличение продолжительности оплачиваемых отпусков
снижение заработной платы
безработицу
дефолт

Статистическая структура персонала отражает:
распределение персонала и его движение в разрезе занятых по видам деятельности, а также категорий и групп должностей
такие признаки, как квалификация, профессия, образование, пол, возраст, стаж работы персонала
соотношение отдельных групп работников

К низовому уровню руководителей относятся:
руководители основных структурных подразделений
руководители бюро, секторов, мастера
диспетчеры, аудиторы, инженеры по подготовке кадров, инспекторы по кадрам

Критерием оптимальности структуры персонала является:
его равномерное распределение по половому признаку
соответствие численности работников различных должностных групп объемам работ, необходимых для выполнения каждой должностной группой
присутствие всех возрастных категорий в составе персонала

Структура персонала по уровню образования:
это соотношение работников различного уровня квалификации
характеризует выделение лиц, имеющих высшее образование, в том числе по уровню подготовки
соотношение групп персонала по полу и возрасту

К факторам, оказывающим влияние на эффективность работы со стороны работника включают (выберите 3 правильных ответа):

способности, личностные и деловые качества
мотивация
отношение с руководителем и коллегами по работе
профессиональные знания и навыки
обеспеченность необходимыми ресурсами

В число основных признаков персонала не входит:
наличие его трудовых взаимоотношений с работодателем
обладание определенными качественными характеристиками
возраст
целевая направленность деятельности персонала

Теория "человеческих отношений" была создана:
Э. Мэйо в результате Хоторнских экспериментов
Ч. Бернардом в ходе его экспериментов в компании Нью-Джерси Бел Телефон
Ф. Герцбергом в результате опроса конторских служащих

Что является ключевым фактором качественных изменений управления персоналом организации:
увеличение численности персонала
результаты аттестации специалистов службы управления персоналом
внедрение новой информационной модели управления

Выделите фактор, оказывающий непосредственное воздействие на людей в процессе производства:
стратегия бизнеса
целевая политика
условия и организация труда
оргкультура

К нововведениям в области управления персоналом не следует относить:
нововведения, связанные с поиском и отбором персонала
разработка новых организационных форм управления персоналом при внедрении новой техники
автоматизацию бизнес-процессов
нововведения, связанные с переподготовкой и повышением квалификации персонала

Ключевыми характеристиками персонала организации являются (2 ответа):
численность
структура
компетентность
мобильность
профессиональная пригодность

Для развитых стран Запада характерны 2 основных подхода в работе с персоналом:

доктрина научного управления или научной организации труда
доктрина человеческих отношений
гендерная доктрина
доктрина инноваций

В настоящее время принято выделять следующие категории персонала:
высококвалифицированные рабочие, специалисты, руководители
рабочие, служащие, специалисты, руководители
специалисты, руководители
основные рабочие, служащие, инженеры, руководители

Подлинную революцию в менеджменте вызвали идеи японской модели управления, основные черты которой не включают:
персональное продвижение по принципу «взаимозаменяемости»;
система планомерной подготовки кадров через постоянное перемещение или смену видов деятельности;
групповой метод принятия решений;
ориентация на качество;
интенсивное общение;

Рамочное управление исходит из того, что (неверный ответ):
сотрудники могут самостоятельно принимать решения в пределах заранее установленных границ,
Рамки могут задаваться важностью процесса, его непредсказуемостью, нормами, которые нельзя нарушать.
Рамочное управление создает условия для развития инициативы, ответственности и самостоятельности работников, повышает уровень организованности и коммуникаций в организации, способствует росту удовлетворенности трудом и развивает корпоративный стиль руководства.
Определяет временной интервал принятия управленческих решений согласно регламентам.

Модель управления Бад-Гарцбургская (основоположник - профессор Р.Хен) состоит в объединении трех действий:
ясной постановки задачи;
четкого определения рамок принятия решений;
четкого разграничения ответственности за действия и результат;
четкой системы мотивации за установленные действия;
ясной системы планов.

Гарцбургская модель базируется на следующих принципах (неправильный ответ):
производственные решения должны приниматься на тех уровнях, на которых в них возникает необходимость и где они будут реализовываться;

производственные решения должны приниматься высшими или средними в должностной иерархии руководителями;
вместо отдельных поручений каждому сотруднику следует предоставлять четко очерченное поле деятельности, в рамках которого он может самостоятельно принимать решения,
ответственность не должна концентрироваться только у высшего руководства, ее часть должна делегироваться в подразделения, работникам, которые занимаются данными проблемами;
распределение задач должно следовать не сверху вниз, а снизу вверх, по принципу передачи на высший уровень только тех решений, которые не могут компетентно приниматься на нижнем уровне;

Исходными посылками системного анализа системы УП не являются (2):
наличие составных частей производственной и непроизводственных систем (элементов, подсистем),
наличие органических связей (отношений) между элементами,
сочетание относительной самостоятельности элемента системы мотивации с обязательным выполнением организационных функций,
наличие целостной системы, состоящей из трех взаимосвязанных и взаимозависимых подсистем управления формированием, использованием и развитием персонала.

Тема 2. Система управления персоналом организации

Функция управления персоналом реализуется:
группой специалистов аппарата управления
комплексом технических средств
комплексом методов и методик организации труда и управления персоналом

Ключевые составляющие процесса управления персоналом (3 ответа):
определение и обеспечение потребности в персонале
мотивация персонала
обеспечение процесса управления персоналом
использование персонала
развитие персонала
формирование коммуникаций персонала

Стратегия управления персоналом в организации должна быть:
самостоятельным решением руководства службы управления персоналом,
разработанным по генеральной стратегии развития организации
стратегия управления персоналом должна быть составной частью генеральной стратегии развития организации
соответствовать генеральной стратегии развития организации по реализации инновационной политики

вопрос о соответствии стратегии управления персоналом и генеральной стратегии развития организации находится в компетенции вышестоящего руководства

Философия патернализма характерна для:
английской модели управления персоналом
американской модели управления персоналом
японской модели управления персоналом

Система управления персоналом - это:
система, в которой реализуются функции управления персоналом
система теоретико-методологических взглядов на понимание и определение сущности, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов управления персоналом
система способов осуществления управленческих воздействий на персонал

Основная цель системы управления персоналом состоит в:
производстве и сбыте продукции \услуг в заданном объеме и с заданной ритмичностью
формировании, развитии и эффективном использовании персонала
создании позитивного имиджа организации
подборе и развитии персонала

Концепцией управления персоналом называют:
методологию управления персоналом
философию управления персоналом
кадровую политику организации
систему теоретико-методологических взглядов на понимание и определение сущности, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов управления персоналом, его организации

Участие в прибылях и капитале относится к методам:
социально-экономическим
организационным
административным
экономическим

Подсистема линейного руководства:
осуществляет управление организацией в целом
осуществляет управление отдельными функциональными и производственными подразделениями
все перечисленное

В чем проявляется результативность проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом с точки зрения достижения позитивных изменений в организации:

обеспечение персоналу надлежащего жизненного уровня
реализация и развитие индивидуальных способностей работников
степень свободы и самостоятельности
благоприятный социально-психологический климат

Радикальные нововведения в системе управления организаций ведут к изменениям:

поля функциональных направлений управления персоналом
глубоким изменениям в системе управления службой управления персоналом

существенные изменения могут коснуться только информационных технологий в управлении персоналом

никаких изменений в системе управления персоналом при внедрении радикальных нововведений не предвидится

Комплекс технических средств системы управления персоналом включает в себя прежде всего (выберите 2 варианта):

персональные компьютеры

вычислительная техника и оргтехника

технические средства коммуникаций

Приборы анализа качества условий труда

Кружки качества на предприятиях образуются:

из наиболее совершенных станков и агрегатов

путем объединения структурных подразделений, разрабатывающих проблемы совершенствования качества

путем добровольного объединения сотрудников для совместной работы над общим проектом

путем добровольного объединения студентов-практиков, которые выразили желание поработать на производстве

К числу задач службы управления персоналом не относится:

определение потребности в персонале

аттестация персонала для спецдопуска к работе

разработка планов развития персонала

разработка программ мотивации персонала

Процесс разработки и внедрения проекта системы управления организацией состоит из стадий (3 ответа):

проектная подготовка

проектирование

внедрение

анализ проекта

бюджетирование проекта

Определение потребности в персонале в процессе управления не включает в себя следующие задачи:

планирование качественной потребности в персонале
получение и анализ маркетинговой информации
выбор методов расчета количественной потребности в персонале
планирование количественной потребности в персонале

В число функций подсистемы управления трудовыми отношениями входит (укажите 2 верных ответа):

организация найма персонала
оценка, отбор и прием персонала
анализ и регулирование групповых и личностных взаимоотношений
периодическая оценка кадров
управление взаимоотношений с профсоюзами

Закон неадекватности отображения человека человеком говорит о том, что:

разные люди и даже один человек в разное время могут по-разному реагировать на одинаковые воздействия
ни один человек не может постичь другого человека с такой степенью достоверности, которая была бы достаточной для принятия серьезных решений относительно данного человека
ведущим мотивом социального поведения личности в управленческой деятельности является сохранение её личного социального статуса

Обеспечение потребности в персонале в процессе управления включает в себя следующие задачи (2 правильных ответа):

получение и анализ маркетинговой информации
разработка и использование инструментария обеспечения потребности в персонале
выбор методов расчета количественной потребности в персонале
планирование количественной потребности в персонале

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

сотрудники ОТиЗ
сотрудники отдела кадров
сотрудники отдела развития персонала
сотрудники отдела охраны труда

Обеспечение процесса управления персоналом требует постановки и решения следующих стратегических задач:

правовое регулирование трудовых взаимоотношений
учет и статистика персонала
информирование коллектива и внешних организаций по кадровым вопросам
разработка кадровой политики
все перечисленное

Административно-правовые методы основаны на:
властных отношениях и дисциплине
использовании экономических законов
сочетании экономических отношений и власти

Общей и главной задачей системы управления персоналом является:
правовое регулирование трудовых взаимоотношений
управление содержанием и процессом мотивации трудового поведения
обеспечение соответствия количественных и качественных характеристик персонала целям организации
определение содержания и результатов труда на рабочих местах

Принципы управления персоналом:
являются субъективным отражением личности конкретного руководителя
отражают требования объективно действующих экономических законов
учитывают современные требования глобальной экономики

В теории к методам управления персоналом не относят:
экономические методы
административные методы
социально-психологические методы
хозяйственные методы

Отметьте способ распорядительного воздействия, имеющий наиболее высокий статус:

Инструкция
Указание
Приказ
Распоряжение

Организационное воздействие:
основано на действии утвержденных внутренних нормативных документов, регламентирующих деятельность персонала
направлено на достижение поставленных целей управления, соблюдение требований внутренних нормативных документов и поддержание заданных параметров системы управления путем прямого административного регулирования
является наиболее категоричной формой распорядительного воздействия и обязывает подчиненных точно исполнять принятые решения в установленные сроки

В число принципов управления персоналом организации в японском менеджменте не входит:

принцип тотальной вовлеченности
принцип пожизненного найма
принцип оплаты по старшинству
принцип эмоциональной близости

принцип справедливости

Основными этапами создания системы управления персоналом не является:

издания приказа о необходимости проектирования системы управления персоналом

анализ качества управления персоналом

проектирование системы управления персоналом

внедрение основных элементов системы в практику работы организации

анализ системы управления организацией

Распорядительное воздействие:

направлено на достижение поставленных целей управления, соблюдение требований внутренних нормативных документов и поддержание заданных параметров системы управления

выражает прямое административное регулирование

основано на действии утвержденных внутренних нормативных документов, регламентирующих деятельность персонала

Административная ответственность и взыскания применяются:

согласно приказу руководителя данной организации

в случаях совершения административных правонарушений, регулируемых Кодексом об административных правонарушениях

в случаях разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну

Социологические методы направлены:

на группы сотрудников в процессе их производственного взаимодействия воздействуют на внутренний мир конкретной личности

на анализ внутриорганизационных отношений

Политика управления персоналом в организации находит свое формальное выражение:

в организационных формах управления персоналом

в ключевых принципах и концепции управления персоналом

в способах привлечения персонала в организации

в методах развития персонала

При формировании современной системы управления персоналом наиболее высокий приоритет имеют принципы:

оптимальность и эффективность

иерархичность и комфортность

оперативности и умеренности

параллельность и прямоточность

В задачи подсистемы развития персонала не входит:

повышение квалификации

профессиональная ориентация сотрудников
планирование карьеры
ротация и делегирование полномочий
работа с кадровым резервом
аудит персонала
создание условий для саморазвития и самореализации

Прогресс системы управления персоналом проявляется (2):
в переходе системы к более современным и эффективным методам управления персоналом
приведение системы управления персоналом в постоянное и устойчивое состояние
в сбалансированности системы управления персоналом
применении инновационных кадровых технологий системы управления персоналом

Служба управления персоналом в организации в настоящее время не планирует:
потребность в персонале
привлечение персонала
развитие персонала
изменения на рынке труда

Основной элемент системы управления персоналом – активизация потенциала человеческих ресурсов не включает:
система материального и морального стимулирования труда
система информирования персонала
социальная защита и система льгот
формирование организационной культуры и развитие трудовой морали

Выделите 4 типа совместной деятельности как способа организации коллективного труда:
совместно-взаимодействующий тип
совместно-последовательный тип
совместно-индивидуальный тип
совместно-творческий
совместно-конструктивный
совместно-продуктивный

Совокупность приемов и способов воздействия на управленческий объект для достижения поставленных организацией целей:
Принципы управления персоналом
Методы управления персоналом
Функции управления персоналом

Целью подсистемы управления формированием персонала не является:

Создание потребности в человеческих ресурсах, которое должно осуществляться на основе систематического сбора информации о качественном и количественном спросе на человеческие ресурсы;
организация маркетинга персонала;
проведение кадрового мониторинга и кадрового аудита;
удовлетворение спроса путем привлечения, подбора и отбора работников по составляющим компетенции из внутренних и внешних источников;
профессиональная и социально-психологическая адаптация новых работников.

Подсистема развития персонала (неверный ответ):
нацелена на повышение уровня знаний, способностей, ценностей и на усиление мотивации работников для достижения стратегических организационных целей и удовлетворения личных потребностей,
представляет собой комплекс целенаправленных образовательных, информационных, социально-культурных, мотивационных элементов, которые содействуют повышению квалификации работников в соответствии с задачами ее развития, потенциалом;
включает планирование численности, карьеры, производственных заданий, создание условий для саморазвития и самореализации.

Многообразие специфических функций УП не включает :
анализ, прогнозирование, перспективное и текущее планирование потребностей в персонале;
анализ количественного и качественного состава персонала по профессионально-квалификационной и социально-демографическим структурам;
подбор и профотбор работников, наем и расстановка сотрудников;
профессиональная и социально-психологическая адаптация новых работников;
анализ и проектирование рабочих мест, технологий и норм ресурсопотребления, рабочего времени и условий труда;
оценка результативности труда и проведение аттестации работников;

Под структурой организации понимается (неверный ответ):
архитектоника организации, наличие отдельных частей и соотношения между ними,
степень жесткости/гибкости организационной конфигурации, типы взаимодействий между внутренними элементами,
тип управления, каким способом реализуются управленческие решения в соответствии с культурой организации

Тема 3. Организационное проектирование

Состав проектируемых элементов организационной системы управления организацией не включает:
функции управления
оргструктура

технологии и методы управления
кадровое, информационное, техническое обеспечение системой управления
регламентирующие документы

Численность персонала организации зависит (укажите 2 варианта):
от характера, масштаба, сложности, трудоемкости производственных и управленческих процессов
сложившейся на рынке труда ситуации
социально-экономических процессов в данном регионе
степени механизации, автоматизации, компьютеризации производственных и управленческих процессов
стиля руководства

Ролевая структура персонала:
отражает функциональное разделение труда в сфере управления и производства предприятия
отражает коллектив как совокупность групп, выделенных по полу, возрасту, семейному положению, уровню образования, уровню доходов
определяет состав и распределение творческих, коммуникативных и поведенческих ролей между отдельными работниками

Организационная структура системы управления персоналом представляет:
организационную структуру управления организацией
организационную структуру службы управления персоналом
организационную структуру отдела кадров
упорядоченную совокупность функций управления персоналом

Совершенствование организационных структур управления предприятия в настоящее время входит в должностные обязанности:
начальника отдела труда и заработной платы
начальника отдела кадров
административного директора
Директора организации

Содержание функций управления персоналом отвечает требованиям решения задач:
управление трудовыми ресурсами региона
управление человеческими ресурсами организации
управление развитием личности
управление развитием научно-технического потенциала предприятия

Управление отдельными функциональными и производственными подразделениями осуществляет:
подсистема линейного руководства
подсистема планирования и маркетинга персонала

подсистема развития организационной структуры управления

Должностная инструкция является:

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

Основополагающие идеи, закономерности и правила поведения руководителей по осуществлению управленческих функций:

Принципы управления персоналом

Методы управления персоналом

Функции управления персоналом

Подсистема информационного обеспечения системы управления персоналом выполняет функции (укажите 2 варианта):

ведения учета и статистики персонала

обеспечения персонала научно-технической информацией

электронного документооборота

обеспечения межличностных коммуникаций

согласования распорядительных и иных документов по управлению персоналом

Организационная структура системы управления персоналом (выберите неправильный ответ):

совокупность взаимосвязанных подразделений системы управления персоналом и должностных лиц

отражает сложившееся разделение прав, полномочий, ролей и видов деятельности персонала, объединение их в рамках подразделений различных уровней управления, интеграцию этих подразделений в единое целое

является основой оргструктуры управления организации

формируется в результате развития и реализации научно-технического потенциала организации

Критерием рациональности структуры персонала в организации, является:

равномерное гендерное распределение

соответствие численности и квалификации работников, объемам работ необходимых для выполнения производственной программы

присутствие всех возрастных категорий в составе персонала организации

На предприятиях ведущих промышленно развитых стран мира функции управления персоналом:

коренным образом различаются

имеют большое сходство

идентичны

Конкретная модель службы управления должна разрабатываться исходя из (выберите 2 варианта):
стратегических целей
особенности стиля руководства
масштаба организации
нормативов управления

Структура персонала по уровню образования:
это численное соотношение работников организации по критерию уровня образования
это соотношение работников высокого уровня квалификации характеризуют управленческий персонал

Основная цель функциональной системы управления персоналом состоит:
в управлении развитием научно-технического потенциала организации
в управлении человеческими ресурсами предприятия
в управлении личностью
в управлении бизнес-процессами
в управлении технологиями системы управления персоналом

Среди ниже перечисленных функций управления персоналом укажите наиболее стандартизированную по регламенту исполнения:
отбор персонала
адаптация персонала
аттестация рабочих мест по условиям труда
управление карьерой

К содержательным элементам функциональной деятельности по развитию персонала относится:
управление карьерой персонала
совершенствование системы социальной защиты
управление обучением
стажировка

Выберите наиболее точную модель системы управления персоналом:
Отдел найма персонала – Отдел развития персонала – ОТиЗ – Отдел маркетинга – Отдел соц.-культурного обслуживания
ОТиЗ - Отдел найма персонала – Отдел социального обслуживания – Отдел маркетинга персонала - Отдел развития персонала
Отдел охраны труда – ОТиЗ - Отдел найма персонала - Отдел развития персонала – Хозяйственный отдел
Отдел развития персонала - Отдел охраны труда - ОТиЗ - Отдел найма персонала – Отдел по контролю качества

Устранить дублирование в работе персонала позволяет:
личностная специфика

должностная инструкция
положение о подразделении
штатное расписание

Система управления персоналом – это:
система, в которой реализуются функции управления персоналом
система теоретико-методологических взглядов на понимание и определение сущности, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов управления персоналом
система способов осуществления управленческих воздействий на персонал

Что не входит в пирамиду организационного программирования:

Процессные регламенты
Структурные регламенты
Миссия
Стратегия
Структура
Положения и инструкции
Информационная система коммуникаций

Факторы, не определяющие оргструктуру организации
внешняя среда и инфраструктура, в которой действует организация
технология работ и тип совместной деятельности
особенности персонала и корпоративной культуры
стратегия развития организации и прототипы, уже существующие, и показавшие себя эффективными организационные
стиль лидерства и формы власти

К числу задач функциональной подсистемы регулирования трудовых отношений относятся (два верных ответа):

организация найма персонала
оценка, отбор, прием персонала
анализ и регулирование групповых и личностных взаимоотношений
аттестация персонала
регулирование взаимоотношений с профсоюзами

Развитие системы управления персоналом проявляется:

в переходе системы к более современным и эффективным методам управления персоналом
в оптимизации бизнес-процессов
в расстройстве системы управления персоналом
в стабилизации процессов функционирования системы управления персоналом

Внедрение новых организационных структур рассматривается в настоящее время:

в качестве продуктовых нововведений
социальных нововведений
правовых нововведений
управленческих нововведений

Изменение в технологии производства ведут, прежде всего, к необходимости:

изменения организации труда персонала
корректировки норм труда
изменение системы стимулирования
все перечисленное

Эффективность работы кадровой службы на предприятии не зависит от:
ее структуризации и конкретизации функций каждой структурной единицы;

взаимосвязанной работы структурных подразделений внутри организации;

органической связи работы кадровой службы с работой технической и экономической службой предприятия;

финансового и кадрового обеспечения службы.

Опыт показывает, что в настоящее время в состав службы УП многих отечественных организаций не входят следующие подразделения:

отдел кадров и обучения,

управление учета персонала,

отдел труда и заработной платы,

управление маркетинга персонала,

отдел социального развития и отделы социальной инфраструктуры,

отдел охраны труда и техники безопасности, лаборатория социологии,

управление организации труда, производства и управления, бюро рационализации и изобретательства.

Функции отдела оценки персонала и оплаты труда не включают задачи:

осуществлять прав и гарантий социально-экономической защиты для каждого работника,

разрабатывать штатные расписания и изменения к нему на основе утвержденной организационной структуры;

систематически отслеживать численность по структурным подразделениям;

внедрять современные системы оплаты труда, ориентированные на конечный результат;

внедрять контрактную форму найма персонала; формировать коллективный договор и организовывать контроль за ходом его выполнения;

Задачи и функции отдела социальной защиты не включают:

осуществлять контроль за соблюдением КЗоТ РФ в части нормирования и оплаты труда, правил внутреннего распорядка;

разрабатывать формы социальной защиты работающих;
планировать и использовать средства социального страхования; организо-
вывать фонды материальной помощи;
оформлять пенсионные дела и проводить работу с ветеранами труда, осу-
ществлять медицинское и другие виды страхования работающих;

Формирование организационной структуры УП не включает следующие этапы (2):

структуризация целей организации;
определение состава функций УП, позволяющих реализовать цели систе-
мы;
формирование функциональных блоков (подразделений) или должностных
лиц;
системы УП в организационной структуре предприятия;
установление связей между блоками;
определение полномочий и ответственности;
расчет трудоемкости процессов;

Методы оргпроектирования не включают:

Метод последовательной подстановки

Метод сравнений

Динамический метод

Метод структуризации целей

Экспертно-аналитический метод.

Метод аналоговой экспертизы

Тема 4. Стратегическое управление персоналом организации

Разработка стратегии управления персоналом относится к компетенции:
руководителей службы управления персоналом
функциональной подсистемы мотивации персонала
функционального подразделения стратегического маркетинга персонала
управления по стратегическому развитию

Разработка кадровой политики и стратегии управления персоналом отно-
сится к функциям:

подсистемы управления мотивацией поведения персонала

подсистемы планирования и маркетинга персонала

подсистемы линейного руководства

Стратегия управления персоналом в организации:

должна быть составной частью генеральной стратегии развития органи-
зации

соответствовать генеральной стратегии развития организации только при
реализации инновационной политики

вопрос о соответствии стратегии управления персоналом и генеральной стратегии развития организации находится в компетенции руководителя службы управления персоналом

Стратегическое кадровое планирование основывается:
на анализе тенденции изменения конъюнктуры на рынке труда
ориентируется на стратегические цели организации по достижению конкурентных преимуществ
резолуциях общественных организаций по кадровым изменениям в системе управления персоналом

Политика управления персоналом в организации находит своё формальное выражение:
в организационных формах управления персоналом
в ключевых принципах и концепции управления персоналом
в способах привлечения персонала в организации
в методах развития персонала

Финансово-экономическая сторона стратегии развития организации подразумевает:
удовлетворение социально-психологических и материальных потребностей персонала предприятия
возможное привлечение денежных ресурсов в производственный процесс
достижение максимального эффекта от экономии на затратах

В единую типологию НЕ входит тип кадровой политики:
активный
ситуативный
пассивный
реактивный
превентивный

Открытая кадровая политика означает:
поощрение персонала к инновациям
хорошее информирование персонала о кадровой политике
ориентацию руководства на привлечение новых сотрудников на разные уровни иерархии
стратегическую ориентацию работы службы управления персоналом

Укажите ведущие принципы стратегического кадрового планирования (выберите 3 варианта):
видение организации
многовариантность
соответствие генеральной стратегии развития организации
индивидуализация
системность

Когда руководство организации не имеет выраженной программы действий в отношении персонала, а работа с ним сводится в основном к ликвидации негативных последствий, то кадровая политика характеризуется как:

- активная
- пассивная
- превентивная
- реактивная

Закрытая кадровая политика характеризуется тем, что организация:
исключает набор руководителей из внешней среды
создает сильную организационную культуру
непрозрачна для окружающих
ориентируется на включение персонала только с низшего должностного уровня

Стратегическое управление персоналом становится наиболее актуальным в условиях:
стабильной, предсказуемой внешней среды
нестабильной, предсказуемой внешней среды
нестабильной, динамичной и слабопредсказуемой внешней среды

В большинстве организаций России кадровая политика:
фиксируется в генеральной стратегии
фиксируется в форме локальных управленческих документов
сформулирована в устной форме и существует как основа организационной культуры
сформулирована в устной форме и существует как система целей, установок, принципов и требований в области управления персоналом

Логика стратегического кадрового планирования предполагает переход от:
прошлого и настоящего к будущему
будущего видения организации в настоящем и снова к будущему
формирования целей к разработке программ управления персоналом

Приоритеты кадровой политики – это:
ведущие принципы распределения ресурсов
правила управления персоналом
технология разработки кадровой политики

Совокупность приемов и способов воздействия на персонал - это:
принципы управления персоналом
функции управления персоналом
методы управления персоналом

Стратегическое управление персоналом оказывается наиболее эффективным в условиях (2 правильных ответа):

стабильной и предсказуемой внешней среды
нестабильной, но предсказуемой внешней среды
непредсказуемой внешней среды

Численность персонала организации по преимуществу зависит:
от масштабов сложности и трудоемкости бизнес-процессов
социально-экономических процессов в данной организации
стоимости рабочей силы
специфики трудовых отношений в организации

Американские специалисты определили следующие стратегические подходы к управлению людьми компании (4):

Управление человеческими ресурсами

Патернализм

Профессиональная модель

Продуктовая модель

Инновационная модель

Технологическая модель

Какие стратегические факторы влияют на эффективность управления персоналом предприятия (2 ответа):

технические и технологические

структурно – организационные

социально – экономические

физиологические

социально – психологические

территориально – ситуационные

Кадровая политика (неправильный ответ):

система методов и средств управления персоналом, применяемая в течение определенного времени

совокупность правил и норм, целей и представлений, которые определяют направление и содержание работы с кадрами

позволяет осуществлять реализацию целей и задач управления персоналом, поэтому ее считают ядром системы управления персоналом

формируется руководством организации, реализуется кадровой службой в процессе выполнения ее работниками своих функций

находит свое отражение в нормативных документах - философии организации, Правилах внутреннего распорядка, Коллективном договоре

Общие требования к кадровой политике в современных условиях не сводятся к следующему.

Кадровая политика должна быть увязана со стратегией предприятия. В этом отношении она представляет собой кадровое обеспечение реализации этой стратегии.

Кадровая политика должна быть стабильной, поскольку именно со стабильностью связаны определенные ожидания работника. Стабильными

должны быть те ее стороны, которые ориентированы на учет интересов персонала и имеют отношение к организационной культуре предприятия (фирмы).

Поскольку формирование квалифицированной рабочей силы связано с определенными издержками для предприятия, кадровая политика должна быть экономически обоснованной, т.е. исходить из его реальных финансовых возможностей.

Кадровая политика должна обеспечить индивидуальный подход к своим работникам.

Стратегией УП не является:

Инновационная стратегия

Реактивная стратегия

Превентивная стратегия

Активная стратегия

С точки зрения особенностей адаптационного цикла организации не выделяют:

Стратегия организаций – “защитников”.

Стратегия “организаций – аналитиков”.

Стратегия “организаций - изыскателей”.

Стратегия «организаций – новаторов».

Кадровый риск это не:

риск потерь, связанный с возможными ошибками сотрудников, мошенничеством, недостаточной квалификацией, нестабильностью штата организации,

вероятность снижения эффективности капиталовложений в развитии и успешного функционирования организации.

вероятность нанесения предприятию материального или морального ущерба в процессе принятия и реализации кадровых решений

мера опасности отклонения фактически реализуемого уровня функционирования персонала от уровня, признаваемого адекватным установленной цели организации вследствие неэффективной работы по УП.

Существующие методы управления рисками можно классифицировать по следующим целям (5):

избежание;

передача, разделение;

самострахование;

нормирование;

локализация;

диссипация (диверсификация);

прогнозирование;

Метод декомпозиции позволяет

структурировать бизнес-процессы на подпроцессы до уровня технологий.

изучить влияние на формирование СУП каждого фактора в отдельности, под действием которых сложилось ее состояние, исключая действия других факторов.

осуществлять количественное и качественное обоснование целей организации в целом и целей системы УП с точки зрения их соответствия целям организации.

устанавливать функциональные зависимости между параметрами элементов производственной системы и системы УП для выявления степени их соответствия.

Метод последовательной подстановки позволяет структурировать бизнес-процессы на подпроцессы до уровня технологий. изучить влияние на формирование СУП каждого фактора в отдельности, под действием которых сложилось ее состояние, исключая действия других факторов.

Осуществлять количественное и качественное обоснование целей организации в целом и целей системы УП с точки зрения их соответствия целям организации.

устанавливать функциональные зависимости между параметрами элементов производственной системы и системы УП для выявления степени их соответствия.

Метод структуризации целей предусматривает структурирование бизнес-процессов в соответствии с целями организации.

изучение влияния на формирование СУП каждого фактора в отдельности, под действием которых сложилось ее состояние, исключая действия других факторов.

количественное и качественное обоснование целей организации в целом и целей системы УП с точки зрения их соответствия целям организации.

установление функциональных зависимостей между целями, параметрами элементов производственной системы и системы УП для выявления степени их соответствия.

Параметрический метод позволяет структурировать бизнес-процессы на подпроцессы до уровня технологий. изучить влияние на формирование СУП каждого фактора в отдельности, под действием которых сложилось ее состояние, исключая действия других факторов.

осуществить количественное и качественное обоснование целей организации в целом и целей системы УП с точки зрения их соответствия целям организации.

установить функциональные зависимости между состоянием элементов производственной системы и системы УП для выявления степени их соответствия.

Какое действие алгоритм разработки стратегии УП успешных менеджеров не включает в себя:

Анализ места и роли ЧР и кадровой службы в достижении миссии и стратегии компании.

Разработка миссии и стратегии службы УП (конкретизация управленческого видения).

Формализация стратегий в виде дерева целей и целевых программ деятельности по каждому функциональному направлению компании.

Разработка стратегического плана кадрового развития

Стратегия УП не предполагает:

определение целей УП;

формирование идеологии и принципов кадровой работы;

определение условий для обеспечения баланса между экономической и социальной эффективностью использования ресурсов в организации;

разработку плана развития ЧР;

В настоящее время выделяют три концепции стратегии кадровой политики, кроме:

стратегия УП определяется стратегией организации. УП выполняет обслуживающую функцию, которая заключается в предоставлении и поддержании работоспособности необходимого для организации персонала.

стратегия УП является центральной, самостоятельной и не зависит от стратегии организации. Занятые в организации работники рассматриваются как самостоятельные ресурсы.

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

стратегия организации определяется акционерами, детализируется по уровням управления и выражается в ключевых показателях эффективности каждого сотрудника

Основными направлениями кадровой политики организации, выработанными на основе стратегии УП, являются (4):

проведение маркетинговой деятельности в области персонала;

планирование потребности организации в ресурсах;

прогнозирование создания новых рабочих мест с учетом внедрения новых технологий;

подбор и расстановка кадров;

рационализация затрат на персонал организации;

разработка программ организационного развития персонала в целях решения стратегических задач.

Какое из следующих положений является не корректным:

Обеспечение экономической эффективности в области УП означает оптимальное использование персонала для достижения целей предпринимательской деятельности организации.

Социальная эффективность обеспечивается реализацией системы мер, направленных на удовлетворение ожиданий, потребностей и интересов работников организации.

В последнее время при разработке и реализации стратегии УП организации стали использовать технологии управления компетенциями.

Под ресурсами подразумеваются работники организации с достигнутыми уровнями компетенции, желаниями, мотивацией, устремлениями.

Кадровая стратегия является составной частью общей стратегии организации и служит одним из инструментов реализации ее миссии и декларируемых целей.

Каков принцип выбора стратегии УП является неверным:

если организация придерживается стратегии лидерства в издержках, то кадровая стратегия должна ориентироваться на привлечение и закрепление кадров средней стандартной квалификации, способных обеспечить повышение производительности труда за счет экономических методов управления стандартными операциями по разработке учебных программ.

если организация делает ставку на дифференциацию образовательных программ, то кадровая стратегия должна предусматривать ориентацию на персонал узкой специализации и высокой квалификации.

если в качестве корпоративной выбрана стратегия роста (например, за счет роста рынка), то кадровые стратегии должны быть направлены на привлечение персонала особо высокой квалификации, с творческими и предпринимательскими задатками.

Тема 5. Маркетинг персонала

На рынке труда потребителям представлены:

работники, способные выполнить те или иные виды работ

рабочие места для незанятого в производстве населения

распределение по квалификации группы людей для сферы услуг и производства

способности людей к определенным видам трудовой деятельности

Функциональная деятельность по маркетинг-персоналу направлена:

на охрану труда персонала

на обучение персонала

на определение и покрытие потребности в персонале

на регулирование трудовых отношений

Расчет потребности в персонале представляет собой определение:

необходимого числа работников по их количеству

необходимого числа работников по их квалификации и качеству

необходимого числа работников по количеству, квалификации, профессиональным группам

Трудовой потенциал – это:

это часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике это совокупность духовных и физических способностей человека, которые он использует всякий раз, когда создает потребительные стоимости способность персонала организации при наличии у него определенных качественных характеристик и соответствующих социально-экономических, организационных условий достигать определенный конечный результат Стандартизированная форма изложения содержания работы на конкретном рабочем месте в определенное время является:

- должностной инструкцией
- оценочным листом сотрудника
- листом интервьюера
- анкетой работника

Маркетинг персонала – это:

- вид управленческой деятельности, направленный на определение и покрытие потребности в персонале
- поведенческая культура, в которой имиджевые регуляторы осмысливаются персоналом как общественная необходимость
- анализ ситуации на рынке труда для регулирования потребности в специалистах дефицитных специальностей
- анализ ожиданий нынешних и потенциальных сотрудников, а также определение выполнимости и реальной степени исполнения этих ожиданий
- формирование конкурентоспособного работника и нахождение ему рыночной ниши

Главными задачами персонал-маркетинга являются изучение развития производства, исследование рынка труда, анализ источников покрытия потребности в персонале, анализ путей получения персонала и его мотивации, анализ затрат на приобретение персонала, выбор альтернатив или комбинирование вариантов источников и путей покрытия потребностей в персонале:

- верно все
- частично верно
- неверно

Как добиться уменьшения предложения работников в организации (привести численность в соответствие с ее реальными потребностями), не прибегая к увольнениям:

- перевод части сотрудников на сокращенный рабочий день или рабочую неделю
- прекращение приема на работу
- заключение краткосрочных контрактов
- переобучение персонала
- использование гибких режимов работы
- использовать лизинг рабочей силы

Как добиться увеличения предложения работников в организации (привести численность в соответствие с ее реальными потребностями), не прибегая к дополнительному найму со стороны (2 ответа):

использовать лизинг рабочей силы

использовать гибкое рабочее время

использовать контракты на конкретную работу

Повышение способности организации изменять численность работников в соответствии с изменениями объемов оказываемых услуг/производимых товаров путем использования добавочных или альтернативных источников рабочей силы представляет:

численную адаптацию рабочей силы

функциональную адаптацию рабочей силы

дистанционную адаптацию рабочей силы

финансовая адаптация рабочей силы

лизинг рабочей силы

Способность организации изменять и приводить профессионально-квалификационную структуру своих работников в соответствии с требованиями изменившейся трудовой нагрузки представляет:

численную адаптацию рабочей силы

функциональную адаптацию рабочей силы

дистанционную адаптацию рабочей силы

финансовая адаптация рабочей силы

лизинг рабочей силы

Философия маркетинг-персонала предполагает представление о персонале, как:

друзей организации

партнеров организации

сотрудники организации

клиентов организации

Инвестирование в создание новых рабочих мест в целях сокращения безработицы относится к инструментам:

пассивной политики

активной политики

привентивной политики

Сферой формирования реализации спроса и предложения на человеческие ресурсы является:

рынок труда

отдел кадров

кадровые агентства

дирекция

профсоюз

Безработица, связанная со спадом спроса в период экономической депрессии называется:

- частичной
- сезонной
- циклической
- фрикционной

Ограничения предложения рабочих мест на рынке труда вызывает:

- увеличение продолжительности оплачиваемых отпусков
- рост заработной платы
- безработицу
- рост цен на предметы роскоши

В понятие «трудовой потенциал работника» не включается:

- психофизиологический потенциал
- квалифицированный потенциал
- личностный потенциал
- венчурный потенциал

Новая функциональная деятельность в системе управления персоналом предполагает изучение внутреннего и внешнего рынка труда, анализ ожидания сотрудников в отношении служебных перемещений, распространения информации, о потребности в кадрах, возможности повысить или изменить квалификацию:

- маркетинг
- лизинг
- контроллинг
- консалтинг

Научно обоснованная система периодического сбора, обобщение и анализа кадровой информации называется:

- кадровый аудит
- кадровый менеджмент
- кадровый мониторинг
- кадровая политика

Подсистема информационного обеспечения системы управления персоналом выполняет функции (укажите 2 варианта):

- ведения учета и статистики персонала
- обеспечения персонала научно-технической информацией
- разработки штатного расписания
- проведения патентно-лицензионной деятельности
- движения документов по управлению персоналом

Какие пять направлений работы с информацией с точки зрения маркетинга персонала существуют:

- Анализ внутренней среды в сфере УП, кадровый аудит.
- Анализ внешнего рынка труда.

Изучение применяемых на других предприятиях технологий кадрового менеджмента.

Сравнение собственных технологий с передовыми.

Внедрение лучших или необходимых предприятию (согласующихся с целями и задачами) методов и технологий УП.

Формирование маркетинговой стратегии кадров

Что не является основной доминантой маркетинга персонала:

изучение спроса и предложения на рынке труда;

изучение перспектив развития рынка труда;

исследование рынка образовательных услуг как динамичного и статичного образования;

исследование среды, категорий, групп персонала;

определение и анализ перспективных профессий;

В концепции маркетинга персонала работник оценивается по характеристикам четырех типов:

профессионально-квалификационным;

физическим;

психо-мотивационным;

специфическим;

психо-физиологическим.

Маркетинговую деятельность в области персонала можно рассматривать как последовательность этапов, к которым не относится:

поиск и выбор источников информации для маркетинговой деятельности;

анализ внешних и внутренних (по отношению к предприятию) факторов, которые влияют на обеспеченность потребности в персонале и определяют направления маркетинговой деятельности;

разработка маркетинговых мероприятий в области персонала (формирование планов маркетинга персонала);

реализация намеченных мероприятий.

С учетом методологии маркетинга как рыночной концепции управления, определяющей МП, в последнем можно выделить функции (5):

аналитическая;

производственная функция;

функция развития персонала;

функция управления;

информационное обеспечение управления МП;

организация стратегического и оперативного контроллинга МП;

организация системы коммуникаций на микро- и макро- уровнях.

Тема 6 Планирование работы с персоналом организации

При планировании персонала использование технологии «бенчмаркинга» позволяет:

определить точную численность сотрудников, т.е. относительную для сложившихся условий хозяйствования
выявить отрицательные (положительные) тенденции загруженности персонала в сравнении с другими аналоговыми подразделениями внутри или вне компании
технология «бенчмаркинга» аналогична по эффективности методу экспертных оценок

Практика показала, что использование метода Дельфи может найти применение в управлении персоналом (2 правильных ответа):
при прогнозировании численности персонала в организации
при деловой оценке персонала
при проектировании трудовых процессов
в технологиях адаптации персонала

Метод экстраполяции имеет существенный недостаток при планировании численности персонала:
сложен в применении
требует больших финансовых затрат
при его применении невозможно учесть неизбежные изменения во внешней среде организации

В контексте маркетинг-персонала содержание и условия труда, рабочее место рассматриваются, как:
товар
продукты
факторы производства
дефицитное сырье

Экстраполяция, как метод планирования человеческих ресурсов, часто применяется в практике и означает:
перенос существующей в организации ситуации на планируемый период с учетом коэффициентов, учитывающих изменения производственных показателей
планирование на основе экспертных оценок
планирование на основе усредненных темпов роста в отрасли
планирование на основе анализа мощностных пропорций производственного аппарата

К плановому выбытию персонала относится (2 верных ответа):
призыв в армию
выход на пенсию
увольнения в связи с нарушением производственной дисциплины
увольнение по собственному желанию в связи с переменой места жительства

Главным рычагом проведения в жизнь кадровой политики, вырабатываемой высшим уровнем управления являются:
административные полномочия руководителей
метод убеждения подчиненных
специальные премии за строгое соблюдение принципов кадровой политики
социологические методы

При неизменной производственной программе укомплектованность кадрового состава оценивается:
с помощью множественной корреляции зависимости производственных показателей с численностью работников
путем сопоставления фактической численности работников с требуемой (расчетной) величиной определенной по трудоемкости операций
с помощью «агрегатного» метода

Расчет потребности в персонале должен показать:
определения требуемого количества работников в организацию
определение качественного состава персонала
определение необходимого числа сотрудников службы управления персоналом
определение необходимого числа сотрудников (персонал по профессиональным группам и уровню квалификации)

При планировании потребности в персонале различают брутто-потребность в кадрах, как:
общую потребность, представляющую собой всю численность персонала необходимую предприятию для выполнения запланированного объема работ
количество работников, которое необходимо в планируемом периоде дополнительно к имеющейся численности базового года
фактическую численность работников на предприятии

Рассчитать численность работников, если 1) трудоемкость работ составляет -1800 2) месячный фонд рабочего времени одного работника равен - 150 часов 3) коэффициент выполнения норм 1,5:
8 человек.
9 человек
10 человек
12 человек

Функциональная деятельность подсистемы планирования персонала направлена:
на охрану труда персонала
на обучение персонала
на определение и покрытие потребности в персонале
на регулирование трудовых отношений

Изменения в списочной численности персонала происходят:
вследствие приема на работу новых сотрудников
вследствие увольнения сотрудников
вследствие приема и увольнения сотрудников

Что не входит в задачи планирования персонала:
Качественная и количественная потребность в персонале
Требования к различным категориям работников
Планирование оценки персонала на соответствие рабочим местам
Методы привлечения и рационализации персонала
Пути эффективного использования персонала
Способы организации оплаты труда
Величина расходов на персонал

Служба управления персоналом в организации в настоящее время не планирует:
потребность в персонале
привлечение персонала
развитие персонала
изменения на рынке труда

В практике управления персоналом на этапе планирования человеческих ресурсов осуществляется (2 правильных ответа):
оценка наличных трудовых ресурсов
оценка будущих потребностей в трудовых ресурсах
разработка программ удовлетворения потребности в трудовых ресурсах
аттестация персонала

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме:
за одну неделю
за две недели
за три недели
за месяц

Массовое высвобождение персонала, проводимое в процессе внедрения нововведений способно:
вызвать поддержку персонала организации
вызвать усиление рационализаторской деятельности лучших специалистов
сгладить внутриорганизационные конфликты в коллективе
вызвать сопротивление внедрению нововведений и тяжелый социальный стресс в коллективе

В качестве формы увольнения не рассматривается:
выход на пенсию
уход с предприятия по собственному желанию

уход с работы по инициативе администрации
отъезд на годичную стажировку

Система общественных гарантий, предоставляемых отдельным группам населения (инвалидам, ветеранам труда, малооплачиваемым и пр.) – это :
социальное обеспечение
социальные гарантии
социальное страхование
социальные льготы
социальная поддержка
социальная работа

В качестве формы увольнения рассматривается (3 ответа):
выход на пенсию
уход с предприятия по собственному желанию
уход с работы по инициативе администрации
отъезд на годичную стажировку

Стремление к переходу из одной организации в другую наиболее характерно для работников возрастной группы:
20-25 лет
26-31 лет
32-37 лет
38-43 лет

Экономические конфликты в трудовом коллективе возникают:
по поводу стиля управления отдельных руководителей
по поводу разделения прав и обязанностей
по поводу экономических интересов
по поводу зарплаты
по поводу коммуникаций и совместимости в ходе трудового взаимодействия

Какие этапы не включает система мероприятий по высвобождению персонала:
подготовка
передача работнику сообщения об увольнении
профессиональное консультирование
анкетирование
психологическая помощь при необходимости

Наличие у руководителей необходимых знаний, навыков, способностей для обеспечения должного качества управления персоналом называется:
квалификация
компетенция
компетентность

Высвобождение работников - это (выберите 2 правильных ответа):
условное высвобождение работников, т.е. экономия рабочей силы в результате проведения организационно-технических мероприятий
расчетная величина производной от величины потенциальной экономии рабочего времени
сокращение числа занятых, т.е. увольнение (отстранение) от работы на длительный срок с целью уменьшения количества занятых, либо изменить его состав
движение работников, обусловленное ликвидацией рабочих мест или такой их реорганизацией, при которой изменяются требования к профессии или квалификации работника

Какие из перечисленных причин являются главными в разочаровании молодого специалиста своей работой (2):
ожидал быстрых результатов, а их нет
руководитель не замечает успехов, и недостатков тоже
в коллективе не интересно, нет человеческих отношений, ругань
руководитель не ставит четких целей, не дает "блеснуть"
нет карьерного роста

Какие этапы не включает система мероприятий по высвобождению персонала:
подготовка
передача работнику сообщения об увольнении
консультирование
наем новых работников

Подходом к определению оптимальной численности персонала не является:
определение через стратегические цели,
определение через процедуры бенчмаркинга,
при помощи методик нормирования труда,
через систему экономических показателей,
через систему стандартизации и экономико-математической оптимизации,

При определении качественной потребности в персонале не учитывается:
профессионально-квалификационное деление работ,
требования к должностям и рабочим местам,
штатное расписание организации и ее подразделений,
процессные регламенты организации.

Организационный и финансовый план укомплектования штата не включает:
разработку программы мероприятий по привлечению персонала организации;
разработку или адаптацию методов оценки персонала организации;

расчет финансовых затрат на привлечение и оценку персонала организации;
реализацию оценочных мероприятий;
реализацию программ развития персонала организации;
оценку затрат на осуществление программ развития персонала организации.

Тема 7 Набор и отбор, найм и прием персонала

Основой отнесения работников к той или иной категории является:

Должность
Образование
Квалификация

Ориентация сотрудника в организации означает:

выбор программы обучения
выбор будущей профессиональной деятельности
мероприятия по ознакомлению новых работников с организацией ее сотрудничества и содержанием работы
ознакомление с применяемой на предприятии системой стимулирования

Временный найм входит в число альтернатив найма персонала:

да
нет
в составе отбора персонала
при оформлении трудового соглашения

К внешним источникам привлечения персонала относятся (выберите 2 варианта):

прежние сотрудники фирмы
кадровый резерв на выдвижение
перевод работников из одного подразделения в другое
рекрутинговые фирмы
совмещение профессий, функций

Наименее затратный метод поиска персонала для организации - это:

просмотр мини-резюме
просмотр газет по трудоустройству
поиск через коллег и знакомых
обращение к услугам кадровых агентств

Медицинский осмотр является необходимым условием для приема кандидата на работу:

да
нет
в зависимости от вида деятельности

Выдвижение на руководящую должность и ротация кадров в качестве источников привлечения персонала характерны для:
открытой кадровой политики
закрытой кадровой политики

На предварительном этапе отбора кадров осуществляется:
максимальное сужение круга кандидатов и формирование группы, которая будет проходить отборочные процедуры
серия последовательных собеседований
психологическое тестирование
графологическая экспертиза

На количество и качественные характеристики кандидатов на вакансию в значительной мере влияют (выберите 3 варианта):
содержание рекламных объявлений и выбор канала их распределения
имидж организации
предлагаемая зарплата
система управления персоналом
численность персонала организации

Стиль собеседования в отборе кадров может быть (2 варианта) :
ретроспективный
перспективный
стрессовый
психотерапевтический
юмористический

В число основных типов беседы по найму входят (3 варианта):
беседы по схеме
слабоформализованные
почти по схеме
абсолютно бессистемные
не по схеме

Современные технологии отбора персонала включают в своей инвентарий:
использование профессиональных и специальных психологических тестов
применение социологических устных опросов в процессе собеседования
использование психологических тестов и социологических методов в комплексе
не регламентируют способы отбора персонала

Для оценки памяти и внимания целесообразно использование метода:
собеседования
психологического тестирования
анкетирования
наблюдения

К нетрадиционным методам отбора кадров относятся (3 варианта):
графологическая экспертиза
анкетирование
исследование на полиграфе
наблюдение
астрологическая экспертиза

Преимуществами внешних источников привлечения персонала являются (выберите 3 варианта):
низкие затраты на привлечение кадров
широкие возможности выбора
сохранение установившегося в организации уровня зарплаты
полное удовлетворение потребности в персонале в количественном и качественном аспектах
возможности должностного продвижения работников, планирования карьеры
появление новых идей
знание работника и его потенциала

Естественный уровень текучести персонала в процентах от списочной (общей) численности находится в пределах:
1-3 процентов
4-7 процентов
8-10 процентов
11-14 процентов

Перед Вами стоит задача повысить производительность труда. В целях решения этой задачи Вы делаете выбор в пользу:
внедрения интенсивных трудоемких технологий
усиления требований по контролю за трудоемкостью процессов
политики поддержки капиталовложений в производство
сокращение расходов на оргкультуру

Экономические методы планирования персонала основаны на (2 варианта):
Планировании трудовых ресурсов
Планировании оплаты труда
Экономических нормах и нормативах
Распределении обязанностей

Цель функции набора (привлечения) персонала состоит:
в создании кадрового резерва
в создании резерва потенциальных кандидатов по классификационным группам персонала организации
в отборе молодых специалистов в организацию

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

рост уровня сплоченности никак не отражается на трудовом потенциале, но раздоры в коллективе всегда снижают трудовой потенциал

изменение уровня сплоченности трудового коллектива отражается на величине трудового потенциала

повышение сплоченности трудового коллектива ведет к росту трудового потенциала организации

влияние изменения уровня сплоченности на трудовой потенциал организации опосредовано применяемой в организации системой мотивации

Групповое интервью при отборе персонала представляет собой:

беседу интервьюера с группой кандидатов на должность

беседу интервьюера с пятью кандидатами на должность

беседу интервьюера с одним кандидатом на должность

перекрестную беседу группы интервьюеров с группой кандидатов на должность

Обычно при отборе кандидатов для работы в организацию не затрагиваются следующие вопросы:

биографические

профессиональные

личные

политические взгляды кандидата

Основной целью отборочного собеседования является получение ответа на вопрос:

заинтересован ли претендент в данной работе и способен ли он ее выполнить

соответствует ли уровень его образования предъявляемым требованиям

точно ли он указал в анкете свои биографические данные

уточнить его семейное положение

Ротация персонала осуществляется:

в целях повышения производительности труда

в целях повышения качества продукции

в целях повышения сплоченности трудового коллектива

в целях расширения кругозора работника

При проведении собеседования кандидату на должность следует сообщить (2):

информацию, которая касается привлекательных сторон его будущей деятельности

Информацию об ответственности

информацию о специфике его будущей работе

информацию о должности

К внешним источникам подбора персонала не относятся:
центры занятости
агентства по найму
ротация руководителей

Отметьте главные недостатки внешнего источника найма:
усложнение найма
возможности работника точно не известны
сроки замещения увеличиваются за счет периода адаптации
возникает возможность цепных служебных перемещений

Отметьте положительные стороны внутреннего источника найма:
Фирма знает достоинства и недостатки работников
Подбор кандидатов основан на стереотипах, сложившихся относительно данного работника
Работник знаком с коллективом и требованиями организации
Не требуется обучения сотрудника

Во время собеседования при отборе кандидатов:
не следует говорить на отвлеченные темы
следует обязательно поговорить на отвлеченные темы для создания теплого психологического климата
возможно чередовать отвлеченные и специальные темы при собеседовании
на отвлеченные темы можно поговорить с кандидатом для смягчения ситуации

К социальным потребностям относятся (выберите 2 правильных ответа):
привычка работать в данном коллективе
ощущение своей нужности людям
возможность свободного и дружеского обучения с коллегами по работе
уверенность занятости на фирме

Социально-экономическая эффективность профессионального отбора выражается в (3 варианта):
повышении производительности и качества труда
повышении рентабельности производства
сокращении текучести кадров
сокращении потерь времени и материальных последствий, связанных с производственным травматизмом и профзаболеваемостью
росте затрат на персонал

Тема 8. Управление ориентацией и адаптацией персонала

Программа адаптации работников включает (выберите 3 ответа):
введение в организацию
введение в подразделение

введение в должность
введение в профессию

Удовлетворенность работником заработной платой свидетельствует об адаптации:

Экономической
Организационной
Профессиональной
Социально-психологической
Психофизиологической

Приспособление к коллективу, нормам поведения и взаимоотношений в нем относится к такому типу адаптации персонала, как:

социально-психологический
профессиональный
психофизиологический

Основными формами профориентационной работы, воздействующими на результативность, являются (2 варианта):

профессиональное просвещение
управление трудовой адаптацией
профессиональная информация
воспитание осознанной потребности в труде
профессиональная консультация
профессиональное тестирование
профессиональный отбор

Как ввести в должность нового сотрудника (выберите 2 ответа):

назначить опытного руководителя
назначить стажером
познакомить с коллегами и рабочим местом
предоставить действовать самостоятельно

Постепенная доработка трудовых способностей (профессиональных навыков, дополнительных знаний) относится к адаптации:

вторичной
профессиональной
социально-психологической
развивающей

Управление трудовой адаптацией предполагает проведение системы мероприятий, направленных:

на повышение качества продукции
на повышение производительности труда
на ускорение адаптации новых сотрудников
на постепенное замещение ушедших работников

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 возраст от 18 до 29 лет
первоначальное вхождение молодого сотрудника в трудовую деятельность

Переподготовка кадров проводится за счет средств:
сотрудника
специально создаваемых в государственных службах занятости фондов
за счет средств, относимых на себестоимость продукции
фондов развития организации

Понятие трудовой адаптации связано:
с условием и факторами приспособления работника к требованиям по об-
служиванию новой техники
с привыканием сотрудников к стилю управления нового руководителя
с освоением сотрудником социально-трудовой среды в новой для него ор-
ганизации
с приспособлением к новым регламентам трудовой деятельности сотруд-
ников организации

На первом этапе процесса адаптации сотрудника организации происхо-
дит:
практическое знакомство нового работника со своими обязанностями и
требованиями
выработка общей программы ориентации нового сотрудника
оценка уровня подготовленности новичка

Вторичная адаптация представляет собой:
приспособление работников, имеющих опыт профессиональной деятель-
ности
приспособление молодых работников
приспособление работника после ознакомления со своими обязанностями

Ориентация сотрудника в организации означает:
выбор программы обучения
выбор будущей профессиональной деятельности
мероприятия по ознакомлению новых работников с организацией и со-
держанием работы
ознакомление с применяемой на предприятии системой стимулирования

На региональном и местном уровне работу по профориентации проводят:
учебные заведения и промышленные предприятия
учебные заведения и центры занятости
учебные заведения, центры занятости, центры профориентации и органи-
зации-работодатели

организации-работодатели

Программы ориентации новичков в организации реализуются:
непосредственными руководителями
непосредственными руководителями и менеджерами по персоналу
кадровой службой
наставниками

Психофизиологический аспект трудовой адаптации означает:
приспособление к новому коллективу
приспособление к оргкультуре
приспособление к трудовым нагрузкам и условиям труда
эргономическая адаптации

Профессиональная ориентация представляет собой систему мер по (3 правильных ответа):
профинформации
профидентичности
профотбору
профконсультации

Профессиональная ориентация направлена на:
выбор метода самоорганизации
выбор профессии
повышение квалификации

Привлечение персонала является элементом:
кадрового планирования
PR
маркетинга персонала

Система пожизненного найма имеет преимущественное распространение в:
США
ФРГ
Японии
Франции

Назовите основные источники привлечения персонала (4 правильных ответа):
реклама в СМИ
Internet
кадровые агентства
службы занятости
вузы и другие учебные заведения
органы внутренних дел

Кадровое обеспечение системы управления персоналом – это:
необходимый количественный состав работников службы управления персоналом организации
необходимый количественный и качественный состав работников кадровой службы организации
эффективность работы службы управления персоналом организации

Квалификационная карта подготавливается:
специалистом подразделения, имеющим свободную вакансию
руководителем подразделения, имеющим вакансию на замещение рабочего места
руководителем конкретного подразделения, имеющего свободную вакансию и специалистом службы управления персоналом
специалистом службы управления персоналом

Основные подходы к адаптации не включают следующее положение:
Облегчить вхождение новых сотрудников в организацию призваны процедуры адаптации.

адаптация — процесс приспособления работника к условиям внешней и внутренней среды.

трудовая адаптация — это социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации,

адаптация предполагает доведение сотрудника до необходимого профессионального уровня личности, создание комфортных условий труда.

При активной трудовой адаптации:

индивид стремится воздействовать на среду с тем, чтобы изменить ее
в процессе производства осваивает нормы, ценности, формы взаимодействия и деятельности

стремится к такому воздействию и изменению себя, чтобы соответствовать оргкультуре

Видом адаптации не является (2):

субъективная

активная

пассивная

прогрессивная

первичная

внутриорганизационная

В процессе организационно-административной адаптации
работник знакомится с особенностями механизма управления, местом своего подразделения и должности в общей системе целей и в организационной структуре.

работник знакомится с экономическими методами управления организацией, системой организационных и административно назначаемых выплат различных выплат.

работник осваивается с новыми требованиями трудовой, производственной и технологической дисциплины, правилами трудового распорядка.

В процессе экономической адаптации работник знакомится с особенностями механизма управления организации. знакомится с системой стимулов и мотивов, адаптироваться к новым условиям оплаты своего труда и различных выплат. осваивает требования трудовой, производственной и технологической дисциплины, правилами трудового распорядка.

К субъективным факторам адаптации не относятся (2):
санитарно-гигиенические условия труда,
размер коллектива
социально-демографические характеристики работника;
социально-психологические;
социологические.

Ценности, как представления общества, человека о главных и важных целях жизни и работы, а также обоснованных средствах достижения этих целей могут быть (2):

Терминальные
Инструментальные.
Латеральные
Интегральные

Тема 9 Технологии и методы управления развитием персонала организации

В перечень разновидностей форм обучения вне рабочего места не входит:
систематическое самостоятельное обучение
инструктаж
обучение в аспирантуре
стажировка на предприятиях

В чем выражаются результирующие выгоды, полученные в результате обучения персонала:
поддерживается необходимый уровень конкурентоспособности
более полное использование знаний, получаемых в результате обучения
обеспечение карьерного роста сотрудников
рост производительности труда

Наличие у руководителей необходимых знаний, навыков, способностей для обеспечения должного качества управления персоналом называется:
квалификация
компетенция
компетентность

Профессиональное обучение - это:
процесс изменения профессионального уровня и мотивации
деятельность по овладению знаниями и умениями
деятельность по формированию профессиональных навыков

Профессиональная ориентация направлена на:
выбор профессии
смену рода деятельности
выбор профессии или на смену рода деятельности
развитие персонала

К прямым затратам на персонал в отечественной практике относят:
выплата страховых взносов в социальные фонды
оплата за обучение
оплата за отработанное время или выполненный объем работ
оплата больничных листов
оплата расходов на питание в столовой

К прямым затратам на персонал в отечественной практике не относят (2 варианта):
выплата страховых взносов в социальные фонды
оплата за отработанное время или выполненный объем работ
оплата больничных листов
оплата расходов на питание в столовой

Включать в трудовые договора, коллективные договора условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством:
запрещается
разрешается по некоторым пунктам, не оговоренным в законодательстве
рекомендуется

К традиционным методам обучения относятся (3 ответа):
лекции
семинары
учебные кино- видеоматериалы
тренинги

К содержательным элементам функциональной деятельности по развитию персонала не следует относить:
совершенствование системы социальной защиты
совершенствование методов обучения персонала
совершенствование системы профессиональной подготовки
управление карьерой персонала

К традиционным методам обучения не относятся:
лекции
семинары

учебные кино- видеоматериалы
тренинги

К интерактивным методам обучения относятся (2 ответа):

тренинги
компьютерное обучение
деловые игры
презентации

К пассивным методам обучения относятся (выберите 2 ответа):

тренинги
компьютерное обучение
деловые игры
ролевое моделирование
лекции и семинары

Профессиональная консультация является:

начальной профессиональной подготовкой школьников
системой информирования о ситуации на рынке труда
мерами по оказанию помощи в выборе профессии и места работы
формой трудовой адаптации и мотивации труда

К методам профессионального обучения не относятся (2):

обучение на рабочем месте
наставничество
стажировка
рабочая ротация
Интернет-информирование
деловые профессиональные коммуникации

Потенциал, полученный в результате теоретической и практической подготовки, позволяющий выполнять высококвалифицированную работу - это:

человеческий капитал
профессиональные компетенции
интеллектуальный капитал
корпоративная база знаний
инвестиции в человеческий капитал

При обучении сотрудника методом "наставничества" – наставник обучает подчиненного:

в процессе ежедневной работы
после окончания рабочего дня
вне предприятия, в специально оборудованном месте
наставник только наблюдает за поведением сотрудника

Какие бывают издержки, связанные с обучением (2 ответа):

- прямые издержки
- косвенные издержки
- совокупные издержки
- постоянные издержки
- переменные издержки

Расходы на оплату преподавателей, вспомогательного персонала, на учебные материалы и аренду помещений относятся к:

- прямым издержкам
- косвенным издержкам
- переменным издержкам

Расходы, связанные с необходимостью освобождения сотрудников от работы на период их участия в учебной программе относятся к:

- прямым издержкам
- косвенным издержкам
- переменным издержкам

При дублировании ученик-стажер:

- работает непосредственно с работником, которого он должен заменить
- работает в учебной группе таких же, как и он, учеников-дублеров
- работает с опытным преподавателем в целях лучшей адаптации
- работает самостоятельно

Обучение и развитие работников включает (4 правильных ответа) :

- обучение, переобучение работников
- повышение квалификации работников
- формирование резерва и работа с ним
- планирование карьеры
- аттестация работников

По целевому назначению затраты на развитие персонала подразделяются:

- на образование
- на подготовку и переподготовку кадров
- на повышение квалификации
- на социальное развитие
- на социальную защиту
- все перечисленное

Виды обучения на предприятиях подразделяются на (выберите 3 правильных ответа):

- внутрипроизводственное
- внепроизводственное
- самообучение, самоподготовка
- непрерывное обучение

Расходы на образование, приобретение практических навыков, которые в последствие принесут иные доходы - это:

- человеческий капитал
- инвестиции в человеческий капитал
- кадровые инвестиции
- бюджетные расходы

Форма обучения на предприятиях бывает (2 правильных ответа):

- с отрывом от производства
- без отрыва от производства
- в форме совмещения учебы с работой
- совмещения работы в «продвинутых» организациях

По целевому назначению обучение работников на предприятиях проводится как (выберите 3 правильных ответа):

- подготовка новых работников
- повышение квалификации
- переподготовка
- непрерывное образование

При оценке эффективности обучения используется критерий общей результативности:

- реакция обучающихся
- усвоение учебного материала
- изменения поведения
- рабочие результаты
- измерения шкалы оценки

В настоящее время тренинг служит для повышения квалификации:

- рабочих
- студентов-выпускников высших учебных заведений
- школьников старших классов
- специалистов и менеджеров

Развитие персонала - это:

- процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач
- процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации
- система взаимосвязанных видов деятельности для организации эффективной управленческой структуры и структуры менеджеров для достижения организационных целей

Какое из ниже приведенных положений не корректно:

Цель развития персонала – обеспечение организации хорошо подготовленными работниками в соответствии с ее целями и стратегией развития.

Под системой развития персонала следует понимать целенаправленный комплекс информационных, образовательных, привязанных к конкретным рабочим местам элементов, которые содействуют повышению квалификации работников данной организации в соответствии с задачами ее развития, потенциалом и склонностями сотрудников.

Развитие рыночных отношений означает высокую динамику изменения требований к качественным параметрам рабочей силы.

Повышение уровня конкурентоспособности является условием формирования квалифицированного персонала.

Обучение является важнейшим средством повышения ценности человеческих ресурсов.

Управление процессом переподготовки работников не включает следующий процесс:

Определение масштабов переподготовки и факторов, влияющих на нее.

Выбор форм переподготовки с учетом достижения нужного результата с минимизацией средств на ее проведение.

Проведение социологических исследований и аттестация работников.

Бюджетирование переподготовки

Тема 10. Управление карьерой и кадровым резервом организации

Основной целью формирования кадрового резерва является обеспечение: своевременного заполнения вакантных мест

преимущества и устойчивости управления предприятием и его подразделениями

назначение на должность компетентных работников

деловой учебы претендентов

все перечисленное

К содержательным элементам функциональной деятельности по развитию персонала не следует относить:

совершенствование системы социальной защиты

совершенствование методов обучения персонала

совершенствование системы профессиональной подготовки

управление карьерой персонала

Основные задачи формирования кадрового резерва состоят в обеспечении:

своевременного заполнения вакантных мест

преимущества и устойчивости управления предприятием и его подразделениями

назначение на должность компетентных работников

деловой учебы претендентов

все перечисленное

Деловая карьера - это:

поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью
продвижение вперед по выбранному пути деятельности, достижение известности, славы, обогащения
управление перспективой продвижения по иерархии организации на основе развития профессионализма и компетенций

Мероприятия службы управления персоналом по управлению трудовой карьерой являются одной из форм регулирования внутриорганизационного движения персонала:

да, это так

скорее нет

это зависит от содержания данных мероприятий

регулирование внутриорганизационного движения кадров представляется самостоятельной функцией

Показатели, выбранные для деловой оценки персонала должны быть:

едиными для всех категорий персонала

показатели деловой оценки персонала должны быть дифференцированы для каждой из категорий персонала

показатели должны быть едиными для всех категорий персонала за исключением руководителей

данное решение находится в компетенции председателя (руководителя) оценочной комиссии

Движение персонала в организации характеризуется:

приемом и увольнением работников

повышением должностного статуса

внедрением на предприятии эффективной системы внутризаводского транспорта

оценкой темпа работы при формировании со скоростью работы

К какому этапу возрастной карьеры относятся следующие виды потребности: учеба, проба различных видов работ, начало самоутверждения, безопасность существования:

предварительный (до 25 лет)

этап становления (25-30 лет)

К какому этапу возрастной карьеры относятся следующие виды потребностей: совершенствование квалификации, обучении молодежи, стабилизация, рост самовыражения, начало увольнения, повышения уровня заработной платы:

сохранения (до 60 лет)

продвижения (до 45 лет)

К какому этапу возрастной карьеры относятся следующие виды потребностей: продвижение по служебной лестнице, приобретение новых навыков и опыт, рост квалификации, рост самоутверждения, начало самовыражения, забота о здоровье, высокий уровень заработной платы
продвижения (до 45 лет)
сохранения (до 60 лет)

Карьера центростремительная - это:
вид карьеры, который совмещает в себе элементы горизонтальной и вертикальной видов карьеры
движение к ядру, руководству организации
активная карьера по достижению собственных целей
вид карьеры, который предполагает либо перемещение в другую функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, имеющей формальное закрепления в оргструктуре

Деловая карьера может быть:
вертикальной и горизонтальной
параллельной и перпендикулярной
прямой и угловой
окружной и непрерывной

В современной типологии деловых карьер отсутствует модель:
"лестница"
"барьер"
"трамплин"
"перепутье"

Ротация персонала относится к карьере:
Вертикальной
Центростремительной
Горизонтальной

Карьера, обусловленная последовательной сменой должностных позиций в организации называется:
динамичной
статичной
удачной
успешной

Планирование карьеры состоит:
в определении конкурентов на пути достижения поставленных целей
в выборе элементов успешной карьеры
в определении целей развития карьеры и путей, ведущих к их достижению

в постоянном повышении уровня собственной профессиональной квалификации

Артистичный тип личности отличается:

Ориентация на взаимодействие с людьми

Ориентация на эмоциональные проявления, самопрезентацию

Ориентация на манипулирование данными, информацией

Суть карьерной модели "лестница" состоит:

в последовательном занятии различных должностей внутри организации

на горизонтальном уровне с дальнейшим продвижением по вертикали

в занятии каждой должности на ограниченный срок (обычно до 5 лет)

в поступательном подъеме по службе и занятии высшей должности в пик

трудовой деятельности, с дальнейшим снижением до ухода на пенсию

в поступательном подъеме по службе и занятии высшей должности на

длительное время (вплоть до ухода на пенсию)

При планировании деловой карьеры выделяется несколько этапов, которые связаны с возрастом сотрудников. При этом этап "становления" связан с возрастом:

до 25 лет

до 30 лет

до 40 лет

до 45 лет

Принцип запрещения принудительного труда и дискриминации в сфере труда зафиксирован в:

кадровой политике любой организации

в Конституции РФ

Трудовом кодексе РФ

философии управления персоналом большинства организаций

При планировании деловой оценки карьеры выделяют ряд этапов, которые связаны с возрастом сотрудников. При этом этап продвижения карьеры охватывает возраст:

до 25 лет

до 30 лет

до 45 лет

до 60 лет

Предпринимательский тип личности отличается:

Ориентация на влияние на людей

Ориентация на эмоциональные проявления, самопрезентацию

Ориентация на манипулирование данными, информацией

Ориентация на инновации

Если работник в одной организации проходит все стадии развития (обучение, поступление на работу, профессиональный рост, уход на пенсию), то этот вид карьеры называется:

внутриорганизационной
межорганизационной
специализированной

Если работник в процессе своей профессиональной должности работал на различных должностях в разных организациях, проходит все стадии развития, то этот вид карьеры называется:

внутриорганизационной
межорганизационной
неспециализированной

Вид карьеры, который предлагает либо перемещение в другую функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре, называется:

горизонтальная
внутриорганизационная
вертикальная

Если работник как в одной организации, так и в разных организациях, но в рамках одной профессии в области деятельности проходит различные стадии карьеры, то этот вид карьеры называется:

специализированная
вертикальная
ступенчатая

Социальный тип личности отличает:

Ориентация на манипулирование инструментами и механизмами
Ориентация на влияние на людей
Ориентация на взаимодействие с людьми

Возможности, создаваемые социально-экономическим статусом семьи (образование, связи) можно отнести к факторам успешной карьеры:

да
нет
в зависимости от ситуации

В управлении деловой карьерой следует выделить две стороны (2 правильных ответа):

личное планирование карьеры и соответствующие действия личности по ее реализации
меры государственного контроля и регулирования должностного роста сотрудников данной организации
деятельность организации по осуществлению роста своих сотрудников

Продвижение специалистов и служащих может быть (выберите 3 правильных ответа):

- горизонтальным
- вертикальным
- горизонтально-вертикальным
- иерархическим
- ступенчатый

Планирование карьеры является одним из направлений кадровой работы в организации:

- да
- нет
- для интеллектуальной организации
- для средних и крупных организаций

Подъем на более высокую ступень структурной иерархии (повышение в должности), которая сопровождается более высоким уровнем оплаты труда, называется карьерой:

- вертикальной
- неспециализированной
- ступенчатой

Партнерство по развитию карьеры в современной организации построено на принципе активного участия:

- двух сторон - сотрудника и его руководителя
- трех сторон - сотрудника, его руководителя и специалиста по управлению персоналом
- четырёх сторон - сотрудника, его руководителя, специалиста службы управления персоналом и профсоюза
- пяти сторон - сотрудника, его руководителя, специалиста службы управления персоналом, профсоюза и консультанта от внешней организации

Удачное стечение обстоятельств можно отнести к факторам успешной карьеры:

- да
- Нет
- В зависимости от общей экономической ситуации

Цели карьеры проявляются в:

- причине, по которой человек хотел бы иметь эту конкретную работу, занимать определенную ступеньку на иерархической лестнице должностей
- ценностных ориентациях индивида
- мировоззрении человека

Назовите "возрастные" этапы карьеры (неверный ответ):

- предварительный

становление
продвижение
развитие
сохранение
завершение
пенсионный
все перечисленное

Тема 11 Оценка деятельности, потенциала работников и организации

Определите этапы прохождения аттестации работниками (выберите 3 правильных ответа):

подготовка к проведению аттестации
проведение аттестации
подведение итогов аттестации
планирование карьеры
высвобождение персонала в случае не аттестации

Специальная комплексная оценка сильных и слабых сторон (знаний, навыков, умений, черт характера, влияющих на достижение цели), степень их соответствия требованиям должности, деятельности и ее результативности называется:

аттестация
деловая оценка
кадровый аудит
анализ кадрового потенциал

Оценка результатов труда представляет собой:

одну из функций по управлению персоналом, направленную на определение уровня эффективности выполнения работы
всестороннюю информацию о требованиях и содержании работы
этап аттестации персонала

Оценка персонала:

позволяет изучить степень подготовленности работника к выполнению работы
дает возможность оценить количество, качество и интенсивность труда
является этапом развития персонала

Оценка труда дает возможность решить следующие кадровые задачи (укажите 2 варианта):

оценить потенциал для продвижения и снижения риска выдвигания некомпетентных сотрудников
снизить затраты на обучение
ускорить социально-психологическую адаптацию сотрудников
организовать обратную связь сотрудникам о качестве их работы

При проведении процедуры деловой оценки следует привлекать:
одного независимого оценщика
более чем одного независимого оценщика
трех независимых оценщиков
пять независимых оценщиков

Для организации эффективной системы оценки результативности труда работников необходимо (укажите 2 правильных варианта):
обязать определенных лиц производить оценку результативности труда
разрабатывать кадровые программы обучения и развития персонала
обсудить оценку с работником
повышать трудовую мотивацию персонала

Стандарты результативности труда, применяемые при оценке персонала, должны быть:
неизвестны работникам
должны быть известны работникам
могут быть известны, а могут быть и неизвестны работникам
частично известны работникам

Оценка труда:
направлена на сопоставление содержания, качества и объема фактического труда с планируемым результатом труда
позволяет изучить степень подготовленности работника к выполнению именно того вида деятельности, которым он занимается
направлена на обеспечение достижения организацией своих целей

Оценка труда на конкретном рабочем месте предполагает:
описание функций
определение требований
оценку по факторам (конкретного исполнителя)
расчет общей оценки
все перечисленное
описание функций и параметров измерения их выполнения

Повышению эффективности беседы по результатам оценки способствуют:
подготовка к встрече участников беседы, их ориентация на обсуждение прошлой результативности труда работника на фоне задач того периода
планирование оценивающим времени беседы так, чтобы часть времени осталась для обсуждения оценки и будущей работы самим сотрудником
создание такой атмосферы, которая дала бы возможность работнику расслабиться
организация праздничных мероприятий по результатам оценки

Работникам следует предоставлять возможность ознакомиться с решением оценочной комиссии относительно результата оценки:
в зависимости от обстоятельств
всегда

нет, не следует
по усмотрению членов оценочной (аттестационной) комиссии

Критериями деловой оценки принято называть:
показатели, по которым осуществляется деловая оценка персонала
инструментарий деловой оценки
методические указания по проведению деловой оценки
документы, подтверждающие трудовые достижения работников

Показатели, выбранные для деловой оценки персонала должны быть:
едиными для всех категорий персонала
показатели деловой оценки персонала должны быть дифференцированы применительно к специфике работы
показатели должны быть едиными для всех категорий персонала за исключением руководителей
данное решение находится в компетенции председателя (руководителя) оценочной комиссии

Деловая оценка управленческого персонала по эталону означает:
устное или письменное описание конкретной работы, сделанное по установленным правилам
оценка относительно наилучшего работника, принятого за эталон
сравнение фактических качеств работника с набором желательных качеств
такого способа деловой оценки не существует в действительности

В процессе кадрового аудита:
оцениваются затраты на персонал
оцениваются результаты труда персонала за год
оценивается уровень соответствия трудового потенциала организации ее целям и стратегии развития
дается характеристика работы службы управления персоналом
анализируется реализация кадровой политики и стратегии управления персоналом

Что из перечисленного не является этапом прохождения аттестации работниками:
подготовка к проведению аттестации
проведение аттестации
подведение итогов аттестации
высвобождение персонала

При подведении итогов деловой оценки персонала бальная шкала может содержать:
3 балла
4 балла
5 баллов

размерность оценочной шкалы зависит от установленных правил применения того или иного метода деловой оценки персонала

Оценка трудового потенциала не распространяется на:

личностные характеристики сотрудника

анализ отношения к труду сотрудника

здоровье сотрудника

результаты деятельности работника за текущий год

Метод оценки работы персонала "управление по целям" не используется для оценки труда:

руководителей

специалистов

рабочих

инфраструктурного персонала

Аттестацию персонала как одну из форм его деловой оценки отличает:

периодичность и четкая регламентированность процедуры проведения

многообразие критериев оценки

неожиданность начала проведения

увязка о спецификой выполняемой работы

аттестация персонала имеет больше аналогий с процедурами оценки при проведении найма

Для подведения обобщенных итогов аттестации (выберите неправильный ответ):

составляются сравнительные таблицы эффективности работников

выделяются группы риска (неэффективно работающих или работников с неоптимальным уровнем развития профессионально важных качеств)

выделяются группы роста (работников, ориентированных и способных к развитию и профессиональному проведению)

готовятся рекомендации по использованию данных аттестации

Назовите виды увольнения персонала (выберите 3 ответа):

увольнение по инициативе работника (по собственному желанию)

увольнение по инициативе работодателя (по инициативе администрации)

выход на пенсию

сокращение штата

Существуют специальные социологические методы деловой оценки персонала:

нет, таких методов не существует

можно говорить только о некоторой совокупности таких характеристик

да, такие методы существуют

социологические методы деловой оценки разработаны только для специалистов-социологов

Система деловой оценки персонала выполняет ряд важных функций в кадровом менеджменте (назовите неправильный ответ):

- административную функцию
- мотивирующую функцию
- информационную функцию
- аналитическую функцию

В оценке работника не принимают участия:

- Клиенты
- Руководитель
- Коллектив
- Сам работник
- Акционеры

Оценка персонала осуществляется тремя способами (3):

- Оценка потенциала работника
- Оценка индивидуального вклада
- Аттестация кадров
- Оценка достижения поставленных целей
- Анализ эффективности системы мотивации

Основные виды оценки персонала (не правильный ответ):

- Аттестация
- Метод «360 градусов»
- Ассесмент-центр
- Оценочное интервью
- Анализ выполнения плана

Тема 12. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

В современной теории мотивации понятие "вознаграждение" означает:

- блага, которые человек считает ценными для себя
- материальные стимулы
- моральные стимулы
- именные подарки

Работник, ценящий в работе главным образом заработную плату, называется:

- инструментально мотивированным
- профессионально мотивированным
- патриотом
- хозяйски мотивированным

В теории мотивации Мак Клееланда не фигурирует:

- потребность во власти
- потребность в успехе
- потребность в социальной принадлежности к определенной общности
- потребность в благополучии

Стимулирование заинтересованности в повышении квалификации труда создается при помощи:

- нормирования труда
- тарифной системы
- форм и систем заработной платы
- все перечисленное верно
- все перечисленное неверно

К потребностям самовыражения не относится:

- реализация своих способностей и склонностей
- выполняемая работа
- ощущение максимальной вовлеченности в процессе труда
- позитивные коммуникации

Стимулирование в широком смысле - это:

- совокупность требований и соответствующая им система поощрений и наказаний
- система экономических нормативов и льгот
- разнообразие потребностей и благ, значимых для индивида и удовлетворяемых им посредством трудовой деятельности

Ограничение предложение рабочих мест на рынке труда вызывает:

- увеличение продолжительности оплачиваемых отпусков
- рост заработной платы
- безработицу
- дефолт

Дифференциация заработков объясняется:

- ценностью и квалификацией труда
- соотношением спроса и предложения на данную профессию
- системой стимулирования

Представления человека о главных целях жизни и основных средствах их достижения являются:

- Интересами
- Мотивами
- Ценностными ориентациями
- установками

К формам материального вознаграждения относятся (2 ответа):

- заработная плата
- премии и бонусы
- медицинское страхование
- гибкие графики рабочего дня (режимы труда и отдыха)

Номинальный доход работника измеряется:

количеством товаров и услуг, которые работник может купить на свою номинальную зарплату
минимальным размером зарплаты
общей суммой денег, полученной работником за свой труд
максимальным размером заработной платы, полученной за текущий год

Использование премий в качестве стимулирования работников относится к:

системе мотивации
факторам материального стимулирования
морального стимулирования
нематериального стимулирования

К основным направлениям совершенствования организации труда не относится:

внедрение различных форм разделения и кооперации труда
улучшение организации рабочих мест
совершенствование режима труда и отдыха
совершенствование условий труда
повышение квалификации работника

Какие факторы оказывают влияние на трудовую мотивацию персонала:

индивидуальные характеристики
характеристики выполняемых работ
характеристики рабочей ситуации
все перечисленное

Использование сертификатов в качестве стимулирования работникам относится к (2 ответа):

факторам материального стимулирования
модели мотивации
морального стимулирования
нематериального стимулирования

К индивидуальным факторам, оказывающим влияние на трудовую мотивацию относятся (выберите 4 правильных ответа):

возраст
образование, квалификация
уверенность в себе
стаж работы в организации
сложность выполняемой работы

К характеристикам выполняемых работ, которые оказывают влияние на трудовую мотивацию, относятся (выберите 4 правильных ответа):

сложность выполняемых работ
степень самостоятельности
степень разнообразия выполняемых заданий

степень ответственности за конечные результаты
квалификация работника

Использование премий в качестве стимулирования работникам не относится к:

факторам материального стимулирования
факторам морального стимулирования
факторам нематериального стимулирования

В современных системах стимулирования присутствует понятие "компенсационной пакет", означающее:

одну из форм материальной помощи
комплекс мероприятий, обеспечивающих моральное вознаграждение сотрудников
материальное вознаграждение, получаемое сотрудником в качестве компенсации за особые условия труда, режим труда и высокие результаты работы

Основное достоинство сдельной заработной платы состоит:
эта форма автоматически приводит к росту качества изделий
эта форма прямо связана с повышением уровня дисциплины труда
эта форма стимулирует повышение производительности труда
эта форма повышает уровень сотрудников организации

Основная масса работников сегодня относится к типу мотивации, мотивационное ядро которых основано:

на общественной значимости труда
на высокой оплате труда
на содержательности труда

Размер премиального вознаграждения в организации может достигать:
40 процентов от величины основной заработной платы
60 процентов от величины основной заработной платы
100 процентов от величины основной заработной платы
размер премиального вознаграждения определяется положением о премировании сотрудников в организации

Северные надбавки к заработной плате стимулируют:
производительность труда
повышение качества продукции
непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера
совершенствование условий труда

Участие сотрудников компании в конкурсе на замещение того, или иного вакантного места на общих основаниях, наличие символов служебного статуса (наименование должности, а/м, мобильная связь, отдельный ка-

бинет и его месторасположение в офисе) относится к такому виду стимулирования как:

карьерное

стимулирование отдыхом

денежное

соревнование

Стимулы в материально-вещественной форме: заработная плата, вознаграждения за результаты, премии из дохода или прибыли, компенсации, путевки, кредиты, ссуды относятся к такой форме поощрения, как:

моральное

материальное

самоутверждение

принуждение

экономическое

Когда получение искомого блага не требует особых личных усилий либо это благо очень трудно получить, т.е. требуются сверхусилия, то мотив труда чаще всего ... (вставьте правильную фразу):

не формируется

формируется

выпадает в осадок

концентрируется

Мотивация труда формируется:

до начала профессиональной деятельности - в процессе социализации индивидуума

в период первичной адаптации индивида

с началом профессиональной деятельности

Мотивы труда формируются, если (исключить неправильный вариант):

в распоряжении общества (или субъекта управления) имеется необходимый набор благ, соответствующий социально обусловленным потребностям человека, для получения этих благ необходимы трудовые усилия работника

трудовая деятельность позволяет работнику получить эти блага с меньшими материальными и моральными издержками, чем любые другие виды деятельности, существует вероятность достижения целей

получение искомого блага не требует особых личных сверх-усилий, либо критерием в распределительных отношениях служат статусные различия

Мотивы служебного продвижения, получения разряда, степени или звания, закрепления за рабочим местом, которые не обязательно предполагают трудовую активность работника, так как могут достигаться при помощи других видов деятельности, формируются, если:

в распоряжении общества (или субъекта управления) имеется необходимый набор благ, соответствующий социально обусловленным потребно-

стям человека, для получения этих благ необходимы трудовые усилия работника

критерием в распределительных отношениях служат статусные различия, стаж работы, принадлежность к определенной социальной группе для получения искомых благ необходимы трудовые усилия работника

Чем насущнее нужда в том или ином благе, чем сильнее стремление его получить, тем:

активнее действует работник

пассивнее работник

выше конкуренция и есть вероятность потерять рабочее место

растет предложение на рынке труда

Внутренние движущие силы человека, побуждающие его к достижению поставленных целей без прямого внешнего поощрения – это:

самоутверждение

материальные стимулы

моральные стимулы

принуждение

Неспособность руководителей эффективно и последовательно применять методы мотивации, изменение потребностей работников со временем, что обуславливает необходимость изменения мотивации работников, а также ограничения в отношении типа и возможностей стимулирования работников значительно:

тормозят процесс мотивации

усложняют процесс стимулирования работников организации

упрощают процесс стимулирования работников организации

разнообразят процесс стимулирования работников организации

Неэффективную схему мотивации персонала можно определить по следующим приметам (исключите неправильный ответ):

в системе мотивации не соблюден баланс наказания и поощрения, имеет место низкое качество работы сотрудников

существует практика тотальных прибавок зарплаты – всем сотрудникам одновременно и независимо от качества работы

используются правила, регулирующие разницу доходов различных групп и категорий сотрудников

Расставьте этапы процесса формирования (либо перепроектирования) системы стимулирования персонала на предприятии в правильном порядке:

Описание системы «как есть» - Проектирование целевой модели («как надо») - Моделирование и настройка новой системы мотивации

Моделирование и настройка новой системы мотивации - Проектирование целевой модели («как надо») - Описание системы «как есть»

Проектирование целевой модели («как надо») – Описание системы «как есть» - Моделирование и настройка новой системы мотивации

Описание существующих полномочий, сфер ответственности и функциональных обязанностей сотрудников с целью подготовки основы для проектирования необходимых изменений проводится на таком этапе процесса формирования (либо перепроектирования) системы стимулирования персонала на предприятии, как:

Описание системы «как есть»

Проектирование целевой модели («как надо»)

Моделирование и настройка новой системы мотивации

Изменения заработной платы в пределах менее ... процентов неэффективно для стимулирования (вставить правильный вариант)

10

15

20

25

В идеальном случае работник должен получать три премии (найти правильный ответ):

за индивидуальные результаты, что стимулирует его личную производительность труда, за результаты работы его подразделения, что способствует хорошему климату в подразделении и повышению производительности труда, за результаты работы предприятия

за индивидуальные результаты, что стимулирует его личную производительность труда, за рождение ребенка в семье, за результаты работы предприятия в целом, что способствует принятию работником целей предприятия

за индивидуальные результаты, что стимулирует его личную производительность труда, за помощь руководству в проведении корпоративных вечеринок, за результаты работы предприятия в целом, что способствует принятию работником целей предприятия

Отношения в коллективе, а следовательно, и производительность труда зачастую определяются не столько абсолютным размером заработной платы, сколько:

его «справедливостью» отношением к оплате других сотрудников с учетом сложности и условий работы

его «необходимостью», т.е. наличием потребности в деньгах

регулярностью выдачи заработка

адекватностью достижения поставленных целей

Заработная плата является стимулом только при условии, что:

работник трудится в соответствии с собственными субъективными представлениями о целях своей работы и порядочности своего руководства при оценке его труда

работник знает о требованиях, предъявляемых к его работе, и правилах, определяющих его вознаграждение
в коллективе сформирован благоприятный социально-психологический климат
существует положение о мотивации в организации

Закон снижения стимулирующей силы денежного вознаграждения по мере его роста гласит о том, что:
при определенном, достаточно высоком уровне дохода дополнительное денежное вознаграждение не стимулирует работника к повышению объема, темпа и эффективности своего труда
при определенном, достаточно высоком уровне дохода дополнительное денежное вознаграждение стимулирует работника к повышению объема, темпа и эффективности своего труда
дополнительное денежное вознаграждение всегда стимулирует работника к повышению объема, темпа и эффективности своего труда

С экономической точки зрения существование предприятия имеет смысл до тех пор, пока его сотрудники работая вместе ...(продолжите фразу):
производят больше, чем если бы они трудились порознь
производят столько же, сколько они производили бы порознь
получают от этого моральное удовлетворение
получают кумулятивный эффект

Мотивация является
свойством личности
технологическим приёмом
элементом культуры компании

Участие работников в принятии решения является:
мотивирующим фактором
демотивирующим фактором
нейтральным фактором

Сотрудник мотивирован, если он заинтересован:
в целях организации, поведение его корректируется мотивацией
целями организации и решая цели организации, сознательно выбирает тип поведения
он заинтересован в своих личных целях и корректирует их под цели организации