

Тема 1. Кадровое планирование его цели и направления

Финансово – экономическое состояние организации в системе кадрового планирования рассматривается как:

- фактор внешней среды
- фактор внутренней среды
- фактор роста производительности труда
- фактор экономической конъюнктуры

В контексте маркетинг – персонала содержание и условие труда, рабочее место рассматривается, как:

- товар
- продукты
- факторы производств
- дефицитное сырье

Привлечение персонала является элементом:

- кадрового планирования
- PR
- маркетинга персонала

Объектом кадрового планирования является:

- весь персонал организации
- менеджеры по персоналу
- руководители функциональных и производственных подразделений совместно со службой управления персоналом
- высшее руководство, руководители функциональных и производственных подразделений совместно со службой управления персоналом

В теории экономики труда персонал организации укрупнено подразделяется на две группы (2 правильных ответа):

- производственный
- управленческий
- сложный
- универсальный

Профессиональное разделение персонала в организации осуществляется в соответствии с:

- квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и др
- штатным расписанием
- пожеланиями директора организации

—локальными правовыми актами

Управленческий процесс создания и поддержания стратегического соответствия между целями организации и ее трудовым потенциалом, называется:

- исследование организации
- кадровое планирование
- оперативное регулирование
- кадровое моделирование

Стратегии по развитию человеческого капитала нашли свое теоретическое обоснование в трудах (2 правильных ответа):

- Э. Мэйо
- Т. Шульца
- Ф. Герцберга
- Г. Беккера
- Ч. Бернарда
- Т. Парсонса

В современной практике кадрового управления «аутплейсмент» означает:

- ликвидацию излишних рабочих мест
- сокращение аппарата управления
- метод планирования сокращения кадров
- функциональную деятельность на «смягчение» последствий вынужденного ухода работника из организации

При планировании движения персонала в организации учитывается:

- прием и увольнение сотрудников
- должностные перемещения
- изменения в профессиональной структуре кадров организации
- изменение в квалификационной структуре кадров организации

Новая функциональная деятельность в системе управления персоналом, в сферу ответственности которой входит изучение внутреннего и внешнего рынков труда, планирование и организация найма персонала называется:

- лизинг персонала
- маркетинг персонала
- контролинг персонала
- аудит персонала

Цели кадрового планирования организации обусловлены задачами:

- управления рынком труда региона
- управления внутренним рынком труда
- управления развитием личности подрастающего поколения
- управление развитием научно – технического потенциала организации

На предприятиях ведущих промышленно – развитых стран мира функции кадрового планирования:

- коренным образом различаются
- имеют большое сходство
- совершенно идентичны

Независимая экспертиза кадрового управления, включая планирование, осуществляется в организации на основе:

- аудита персонала
- деловой оценки персонала
- мониторинга персонала
- тренинга персонала

Планируемые затраты на совершенствование системы управления персоналом подразделяются на (2 верных ответа):

- единовременные
- стратегические
- текущие
- тактические

По целевому назначению все планируемые расходы организации на персонал принято подразделять (2 ответа):

- основные
- прямые
- косвенные
- дополнительные

Субъектом трудовых отношений в организации выступают:

- общественные организации
- специалисты
- члены профсоюзов
- персонал организации

Кадровое планирование в рамках бизнес-плана

- осуществляется
- не осуществляется
- осуществляется, в специально оговоренных случаях

Философия планирования в рамках функциональных задач кадрового маркетинга характеризует претендентов на рабочие места в организации как:

- друзей организации
- партнеров организации
- собственников организации

—клиентов организации

Какая из нижеперечисленных задач относится к функции планирования в системе кадровой службы:

—выдача пособий по безработице

—составление инструкций по технике безопасности

—определение потребности в инвестициях на развитие трудового потенциала

—аттестация персонала для допуска на работу в сетях высокого напряжения

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

—кадровый аудит

—кадровый менеджмент

—кадровый мониторинг

—кадровая политика

Подсистема информационного обеспечения системы кадрового планирования выполняет функции (укажите 3 варианта):

—ведения учета и статистики персонала:

—обеспечения персонала научно – технической информацией

—разработки штатного расписания

—проведения патентно – лицензионной деятельности

—согласования распорядительных и иных документов по управлению персоналом

К характеристикам оценки эффективности функционального пакета прикладных программ по управлению кадрами относятся (3 правильных ответа):

—инструментальные средства

—технические средства

—взаимосвязь с другими пакетами

—физические

Одна из наиболее известных программ для автоматизации расчетов по кадровому планированию:

—«Босс-кадровый менеджер»

—«Босс-кадровик»

—«Босс-ООТИЗ»

—«Босс-охрана труда»

Организационное право распоряжаться ресурсами организации, руководить разработкой стратегических и тактических планов по управлению персоналом, это:

- функциональные обязанности
- служебные обязанности
- властные полномочия
- полномочия

В настоящее время в целях планирования персонала выделяют (2 правильных ответа):

- стратегический маркетинг
- оперативный маркетинг персонала
- продолженный маркетинг персонала
- бизнес – маркетинг персонала

Использование технологии маркетинга – персонала в практике кадрового планирования предполагает:

- изучение и анализ внешнего рынка труда организации
- изучение и анализ внутреннего рынка труда организации
- консолидированное изучение внутреннего и внешнего рынков организации

Выбор альтернативы плана, осуществленный руководителем службы управления персоналом в рамках его должностных полномочий, направленный на достижение цели организации - это:

- Управленческое решение
- Функция управления
- Цель управления
- Ситуативное управление

В практике планирования кадров в организации аутсорсинг означает:

- Оценку наличных человеческих ресурсов
- Вывод за пределы организации определенных производственных подразделений (функциональных служб)
- Метод деловой оценки кадров
- Метод кадрового планирования

Под расстановкой кадров в организации понимается:

- Ранжирование кадров по трудовым достижениям в ходе аттестации
- Распределение сотрудников в резерв на выдвижение
- Распределение сотрудников, принятых в организацию по производственным и функциональным подразделениям в соответствии с их профессией и квалификацией
- Установление очередности для прохождения процедур отбора среди претендентов на рабочие места в организации

С точки зрения обязательности плановых заданий:

- Индикативное планирование аналогично директивному планированию

—Индикативное планирование является противоположностью директивному планированию

Среднесрочное (тактическое) кадровое планирование осуществляется на период:

- до одного года
- до трех лет
- до пяти лет
- до десяти лет

К реальным задачам отечественных программных продуктов, используемых для кадрового планирования, относятся (выберите 4 верных ответа):

- учет кадров
- табельный учет
- оптимизация расстановки кадров
- расчет и начисление зарплаты
- оценка затрат на обучение
- штатное расписание

Влияние внешних факторов оказывает наибольшее воздействие:

- На стратегические планы
- На тактические планы
- На оперативные планы

Планирование кадрового потенциала по преимуществу взаимосвязано с задачами:

- Стратегического планирования
- Тактического планирования
- Оперативного планирования

Регламентированные величины затрат времени на выполнение отдельных элементов трудового процесса:

- нормы времени
- нормативы времени
- нормативы численности
- нормы обслуживания

Использование новых технологий в практике производства современных организаций сопряжено с:

- увеличением веса затрат на персонал в издержках организации
- уменьшением веса затрат на персонал в издержках организации
- сохранением прошлых тенденций в соотношении веса затрат на персонал в общих издержках организации, что и при использовании механизированной техники

Наиболее полно раскрывает содержание кадрового плана:

- прогноз развития организации
- кадровая политика организации
- кадровая программа организации
- план по адаптации кадров в организации

Принцип непрерывности кадрового планирования означает пересмотр планов при необходимости:

- каждый день
- каждую неделю
- каждый отчетный месяц

При разработке кадрового плана в наглядной форме позволяет показать тенденции в изменении количественных и качественных показателей:

- экономико-математический метод разработки планов
- программно-целевой метод разработки плана
- графо-аналитический метод разработки плана
- нормативный метод разработки плана

Метод планирования, который увязывает потребности в ресурсах с источником их покрытия называется:

- предметно-целевой метод
- графо-аналитический метод
- балансовый метод
- нормативный метод

При разработке плана по труду главная задача состоит в том, чтобы предусмотреть:

- движение персонала в организации
- широкое внедрение малоотходных и безотходных технологий
- повышение производительности труда
- ввод в действие производственных мощностей

В бизнес-плане задача обоснования привлечения необходимого числа специалистов решается в:

- Плане производства
- Организационном плане
- Финансовом плане
- Плане маркетинга

К нормам труда относятся:

- Нормы расхода материалов
- Нормы технологических перерывов
- Нормы обслуживания

—Санитарно-гигиенические нормы

Первейшей задачей кадрового контроллинга является:

- Надзор за персоналом в организации
- Фиксация результатов кадрового планирования
- Аттестация персонала в организации
- Анализ качества труда персонала

Исходной (начальной) ступенью процесса кадрового планирования является:

- Планирование привлечения и адаптации персонала
- Планирование потребности в персонале
- Планирование использования персонала
- Планирование деловой карьеры

Кадровая политика часто приравнивается к:

- Стратегическому кадровому планированию
- Оперативному кадровому планированию
- Тактическому кадровому планированию

Основными составляющими издержек на персонал в организации являются:

- Приобретение оборудования
- Заработная плата персонала
- Использование информационной системы в рамках кадрового контроллинга
- Разработка кадровой политики

Укрупненно плановый фонд заработной платы можно определить как:

- произведение плановой численности на плановую среднюю заработную плату
- произведение плановой производительности на плановую среднюю заработную плату
- произведение фактической производительности на плановую среднюю заработную плату
- частное от деления базового скорректированного фонда заработной платы на плановый индекс фонда заработной платы

В общих подходах к планированию выделяют следующие (3 правильных ответа):

- комплексный
- морфологический
- системный
- структурный
- функциональный

К числу методов коллективных экспертных оценок в настоящее время относятся (два правильных ответа):

- мозговая атака
- аналитический метод
- метод «Дельфи»
- метод написания сценария

Тема 2. Стратегическое кадровое планирование

Стратегия управления персоналом в организации:

- должна быть составной частью генеральной стратегии развития организации
- 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

Кадровая политика, характерная для организаций, руководство которых осуществляет контроль за симптомами недостатков в управлении персоналом и акцентирует внимание на локализации проблем, называется:

- активная политика
- реактивная политика
- превентивная политика
- пассивная политика

Какой тип кадровой политики соответствует определению: руководство не имеет четко сформулированной программы действий в отношении собственного персонала:

- реактивная
- пассивная
- активная
- превентивная

Система осознанных и определенным образом сформулированных и закреплённых принципов и норм управления персоналом – это:

- кадровая политика организации
- философия предприятия
- правила внутреннего трудового распорядка
- миссия организации

Если организация готова взять на работу любого специалиста, который обладает нужной квалификацией и предложить ему высокую должность, то в этом случае данная организация проводит:

- закрытую кадровую политику
- открытую кадровую политику
- кадровая политика отсутствует

Основные типы кадровой политики (2 верных ответа):

- закрытая кадровая политика
- либеральная кадровая политика
- демократическая кадровая политика
- открытая кадровая политика

Под кадровой политикой принято понимать:

- систему концептуальных идей, требований, принципов, определяющих основное направление работы с персоналом
- методы отбора персонала
- методы управления персоналом
- критерии оценки персонала в организации

Совокупность внутриорганизационных принципов и правил реализации управления:

- политика управления персоналом
- принципы развития персонала
- кредо организации

Стратегическое управление персоналом оказывается наиболее эффективным в условиях:

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

Численность персонала организации по преимуществу зависит:

- от масштабов и сложности производственных и управленческих процессов
- демографической ситуации в регионе
- стоимости сырья для производства продукции в организации
- специфики трудовых отношений на внутреннем рынке труда организации

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

Логика стратегического кадрового планирования предлагает переход от:

- прошлого и настоящего к будущему
- будущего видения организации в настоящему и снова к будущему

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

Главным критерием эффективности кадровой политики организации является:

- затраты на персонал
- достижение стратегических целей и конкурентоспособность
- численность персонала и его социально-демографическая структура
- организационная культура

Стратегия развития организации, направленная на проведение изменений в ее работе, отвечающее современным требованиям, ставит своей целью

- реорганизацию производства
- модернизацию производства
- конверсию производства
- лицензирование производства

В управленческом цикле прогнозирование:

- следует за планированием
- предшествует планированию
- может следовать, а может предшествовать планированию
- не имеет связи с планированием

Директивное планирование представляет собой процесс принятия решений имеющих:

- обязательный характер
- рекомендательный характер
- назидательный характер
- предупредительный характер

Индикативное планирование:

- носит обязательный для исполнения характер
- не является обязательным для исполнения
- в составе индикативного плана могут быть обязательные задания
- это форма прогнозирования

Оперативно-календарное планирование является:

- стартовым этапом планирования хозяйственной деятельности фирмы
- промежуточным этапом планирования хозяйственной деятельности фирмы
- завершающим этапом планирования хозяйственной деятельности фирмы
- стратегическим планированием деятельности фирмы

Совокупность приемов и способов воздействия на персонал для достижения поставленных организацией целей есть:

- Кадровая стратегия
- принципы управления кадрами
- методы управления персоналом
- функции управления персоналом

Кадровая политика направлена:

- на контроль стратегии управления персоналом
- на развитие трудового потенциала в соответствии с целями и стратегией организации

Ограничение предложения рабочих мест на рынке труда вызывает:

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

Анализ конъюнктуры рынка труда в целях планирования персонала при долгосрочном прогнозе, а также перспективы организации в области адаптации производства к условиям экономического спада (подъема):

- аутплейсмент
- маркетинг персонала
- менеджмент
- аутсорсинг

Процессу формирования кадровой стратегии организации предшествует:

- кадровое планирование
- стратегический анализ факторов внешней и внутренней среды
- совершенствование системы управления персоналом

Кадровая стратегия является:

- одной из функциональных стратегий организации
- стратегией бизнеса
- составным элементом генеральной стратегии организации

Стратегический анализ факторов внешней и внутренней среды в целях разработки кадровой стратегии осуществляется методом:

- функционально-стоимостного анализа
- SWOT-анализа
- стратегической обработки информации
- моделирования

Если руководство имеет средства воздействовать на управленческую ситуацию, а служба управления персоналом контролирует трудовые отношения на производстве и способна корректировать исполнения стратегических программ, организация проводит:

- реактивную кадровую политику
- активную кадровую политику
- пассивную кадровую политику

Деятельность руководства по активации персонала и побуждению их эффективно трудиться для выполнения запланированных целей называется:

- планированием
- координацией
- контролем
- мотивацией

Бизнес-план является составной частью:

- стратегического плана организации
- тактического плана организации
- оперативного плана организации
- это самостоятельная форма планирования в организации

Относящееся к будущему желаемое состояние системы управления персоналом, мысленное предвидение результата ее деятельности, направляющее и регулирующее процесс принятия решений в организации:

- миссия организации
- стратегическая цель
- идеальная цель
- организационный ориентир

Планы, предусматривающие массовое высвобождение персонала в ходе реализации инновационной политики организации, способны вызвать:

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

При разработке стратегических программ в области управления кадрами, ситуации, складывающиеся на рынке труда, рассматриваются в качестве особого фактора внешней среды, а именно:

- политического фактора
- экономического фактора
- технологического фактора
- социологического фактора
- отраслевого фактора

В методологии стратегического кадрового планирования нормативно-правовое регулирование государством социально-трудовой сферы является фактором:

- политическим
- экономическим
- социокультурным
- техническим

Оценки соответствия кадрового потенциала, организационной структуры управления персоналом целям и задачам кадровой стратегии в настоящее время осуществляют с помощью:

- бенчмаркинга человеческих ресурсов
- кадрового аудита
- включенного наблюдения
- коучинга

Распределение инвестируемых средств между различными, не связанными между собой стратегическими проектами по совершенствованию управления персоналом с целью снижения степени риска, есть:

- Минимизация риска
- Диверсификация риска
- Распределение риска
- Невелирование риска

Процесс объединения усилий всех подразделений кадровой службы для достижения стратегических целей и задач, реализуемый на общей информационной основе, есть:

- Интеграция
- Консолидация
- Мобилизация
- Коллективизация

Мероприятие по изменению стратегических целей и методов управления персоналом в организации:

- Организация
- Реорганизация
- Ревитализация
- Реконверсия

Совокупность внутриорганизационных принципов и правил реализации стратегических установок:

- Политика управления персоналом
- Коллективный договор
- Миссия организации
- Штатное расписание

Стратегическое кадровое планирование является составной частью:

- Стратегического планирования организации
- Тактического планирования организации
- Бизнес-планов новых подразделений организации

Кадровый контроллинг является регулярной:

- Стартовой фазой принятия плановых решений
- Заключительной фазой принятия кадровых решений
- Методом корректировки плановых решений

Местоположение предприятия, его преимущества и недостатки являются фактором:

- Внешней среды
- Внутренней среды

Финансово-экономическое состояние организации при разработке кадровой стратегии рассматривается как:

- Критерий эффективности труда топ-менеджеров
- Фактор внутренней среды
- Главная цель кадровой стратегии
- Фактор внешней среды

В целях стратегического анализа факторов внутренней среды используются методы (3 правильных ответа):

- Анализ статических данных и документов
- COPS-анализ

- Опроса
- Дисперсионного анализа
- Проектирования работы

Нормативно-правовое регулирование государством социально- трудовой сферы является фактором:

- Политическим
- Экономическим
- Социокультурным
- Технологическим

Предварительный расчет будущей потребности в персонале проводится на основе (3 правильных ответа):

- Анализа ситуации на рынке труда
- Плана производства и сбыта продукции
- Финансового плана
- Инвестиционного плана

Плановый рост производительности труда определяют по следующей формуле:

где П- плановый рост производительности труда

α – относительная экономия численности работающих (промышленно- производственного персонала)

A_0 – расчетная численность работающих, определяемая исходя из планового объема производства и выработки базисного периода

$$\text{— П} = \frac{\alpha \cdot 100}{A_0 + \alpha}$$

$$\text{— П} = \frac{\alpha \cdot 100}{A_0 - \alpha}$$

К сильным сторонам организации при разработке стратегии относятся:

- высокая квалификация кадров
- ограниченные финансовые ресурсы
- высокие издержки производства
- традиционная технология производства

С помощью бизнес-плана должно быть обосновано каждое мероприятие стратегического плана, требующее:

- прогнозов развития техники в отрасли
- детального анализа конъюнктуры рынка труда
- инвестиционных ресурсов для своей реализации
- инноваций в области управления персоналом

Интеллектуальные инвестиции - это (2 правильных ответа):

- планирование инвестиции в развитии персонала организации

- планирование вложения средств в исследования разработки, социальные мероприятия организации
- планирование начальных инвестиций, осуществляемых при создании или покупке организации
- планирование инвестиций на рационализацию оборудования

Тема 3. Тактическое кадровое планирование

В традиционной системе управления кадрами к функциям отдела кадров относили:

- анализ себестоимости продукции
- оформление приема и увольнения сотрудников организации
- стимулирование сотрудников организации
- тактическое кадровое планирование

Тактическое кадровое планирование относится к инструментарию:

- социологических методов управления персоналом
- социально – психологических методов управления персоналом
- экономических методов управления персоналом
- административных методов управления персоналом

Тактическое кадровое планирование решает задачи:

- управления развитием научно – технического потенциала организации
- управление трудовыми ресурсами региона (республики)
- управления личностью
- управления кадрами организации

Сотрудники, обеспечивающие и обслуживающие деятельность руководителей и специалистов по разработке кадрового планирования, относятся к категории:

- основные рабочие
- вспомогательные рабочие
- работники социальной инфраструктуры
- служащие

Оценка потребности организации в кадрах на период от несколько месяцев до одного года осуществляется в процессе разработки:

- стратегии управления персоналом
- тактического кадрового плана
- стратегического кадрового прогноза
- оперативного кадрового плана

В практике кадрового планирования естественный уровень текучести персонала организации в процентах от его списочной численности находится в пределах:

- 1-3 процента
- 4-7 процентов
- 8-10 процентов
- 11-13 процентов

Функцию планирования среди важнейших функций тактического управления выделил:

- Г. Форд
- Ф.У. Тейлор
- А. Файоль
- М. Вебер

Тактический кадровый план организации разрабатывается:

- до выявления ключевых проблем управления персоналом
- после выявления ключевых проблем управления персоналом
- в процессе выявления ключевых проблем управления персоналом

В свете теории управления персоналом для большинства организаций, находящихся на стадии интенсивного роста, наиболее существенной задачей службы персонала является:

- привлечение нового персонала
- определение миссии организации
- корпоративная этика
- формирование корпоративной культуры

Определите основные этапы планирования аттестации сотрудников организации (3 правильных ответа):

- подготовка к проведению аттестации
- проведение аттестации
- подведение итогов аттестации
- высвобождение персонала
- разработка программы развития персонала
- утверждение новой системы стимулирования

Метод деловой оценки работы персонала «управление по целям» используется для (выберите 2 правильных ответа):

- руководителей
- специалистов
- рабочих основных
- рабочих вспомогательных

Для проведения планомерной работы с кадровым резервом в организациях чаще всего создаются:

- проектные группы по планированию кадрового резерва

- временные комиссии по выдвижению сотрудников организации в кадровый резерв
- постоянно действующие комиссии по выдвижению и планированию работы с кадровым резервом
- работа с кадровым резервом отечественных организациях не планируется

При составлении индивидуальных планов деятельности сотрудников организации с помощью метода (МВО) постановку задач осуществляют:

- руководитель единолично ставит цели перед подчиненными и сам определяет уровень их достижения
- сотрудник в процессе самоаттестации разрабатывает цели своей деятельности, а результаты его работы оценивает специальная комиссия
- руководитель и подчиненный ему сотрудник организации совместно разрабатывают план работы для данного сотрудника, а результаты выполнения плана оценивает руководитель
- руководитель и подчиненный ему сотрудник совместно, разрабатывают план работы для данного сотрудника, а результаты выполнения плана оценивает специальная комиссия

К основным планируемыми расходам на персонал относится:

- расходы на жилье
- расходы на медицинское обслуживание
- материальная помощь
- оплата по результатам труда

В традиционной системе управления на отечественных предприятиях вопросами планирования фонда заработной платы занимается:

- плановый отдел
- отдел ОТК
- отдел ООТИЗ
- отдел ОТО

Планирование мероприятий по адаптации персонала осуществляется:

- в стратегических планах организации
- в бизнес – планах организации
- в практических планах организации
- в оперативных планах организации

Комплекс методов и технических средств получения, хранения, преобразования и использования информации в системе кадрового планирования, это:

- информационные технологии
- коммуникативный процесс
- интегрированная компьютерная система

—информационное обеспечение организации

Информационные обмены между подразделениями одного уровня иерархии в процессе разработки тактического плана по кадрам, это:

- вертикальные коммуникации
- горизонтальные связи
- вертикальные связи
- горизонтальные коммуникации

Основополагающие идеи и правила действия специалистов при разработке тактических кадровых планов, это:

- принципы планирования
- методы планирования
- функции планирования
- процедуры планирования

Балансовый метод кадрового планирования основан на:

- стратегическом анализе факторов внешней и внутренней среды
- использовании трудовых норм и нормативов
- взаимной увязке человеческих ресурсов организации и потребностей в них в плановом периоде

При тактическом планировании установление зависимости между численностью персонала и влияющими на нее факторами осуществляется с помощью:

- метода экстраполяции
- балансового метода
- метода регрессионного анализа
- метода экспертных оценок

При кадровом планировании перенесение основных пропорций, характерных для настоящего будущее состояние организации осуществляется на основе:

- метода экстраполяции
- метода линейного программирования
- балансового метода
- метода бенчмаркинга

В целях оптимизации численности персонала может применяться метод бенчмаркинга:

- да
- нет
- только на малых предприятиях
- только на больших предприятиях

Участие линейных руководителей в процедурах планирования персонала обеспечивает:

- балансовый метод
- метод регрессионного анализа
- метод экспертных оценок
- метод экстраполяции

Информация, накопленная в процессе разработки тактических кадровых планов в организации, в отличие от внешней, приоритетной в сторонних организациях:

- Информация внутренняя
- Вторичная информация
- Информация обратной связи
- Информация неориентированная, нерелевантная

Информация, поступающая от управляемого объекта, для улучшения процесса координирования реализации тактических программ в области управления персоналом - это:

- Информация внутренняя
- Вторичная информация
- Информация обратной связи
- Маркетинговая информация

Бенчмаркинг - это:

- Оценка эффективности функциональной подсистемы предприятия
- Особый метод расчета социально-экономической эффективности
- Поиск лучшей практики работ в промышленности, которая приводит к первоклассным результатам
- Метод тактического кадрового планирования

Анализ человеческих ресурсов (АЧР) представляет собой:

- Анализ психического здоровья персонала
- Анализ квалификации персонала организации
- Анализ рабочих мест организации
- Процесс выявления, измерения и предоставления информации о человеческих ресурсах лицам, принимающим плановые и организационные решения в организации

В составе функций тактического планирования отсутствует:

- Прогнозирование
- Координация и регулирование
- Контроль
- Мотивация

Бизнес-план является:

- Составной частью стратегического плана
- Самостоятельным видом планирования
- Составной частью тактического плана

В состав раздела тактического плана «Инновации» в настоящее время включаются задачи в области планирования труда, а именно:

- Совершенствования организации производства, труда и управления
- Совершенствования процедур подбора персонала
- Совершенствования процедур деловой оценки персонала
- Совершенствования управления деловой карьерой

Средства на оплату труда планируются в рамках:

- Стратегического управления персоналом
- Тактического кадрового планирования
- Совершенствования процедур деловой оценки персонала

Пассивные пути покрытия потребности в персонале целесообразно использовать при:

- Благоприятной для организации ситуации на рынке труда
- Неблагоприятной для организации ситуации на рынке труда

Когда организация сообщает о своих вакансиях через рекламное объявление в СМИ, она использует:

- Активные пути покрытия потребности в персонале
- Пассивные пути покрытия потребности в персонале

Сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений выступает в качестве:

- Принципа трудового права
- Метода трудового права
- Метода управления персоналом

Социальная структура организации - это:

- ее строение, которое определяется составом и сочетанием в ней социальных и технических элементов
- совокупность работников, обладающих каким-либо общим, объединяющим социальным признаком или свойством
- система функциональных и производственных подразделений
- строение организации, которое определено составом и сочетанием в ней всего многообразия различных групп сотрудников

Оперативное кадровое планирование осуществляется сроком:

- До 5 лет
- От одного года до трех лет
- До одного года

—До трех месяцев

Поощрение за экономию конкурентных видов ресурсов, рационализаторские предложения, внедрение новых видов техники – это:

- текущее премирование
- единовременное поощрение
- специальное премирование
- отложенные выплаты

Тема 4. Планирование численности и структуры персонала

При планировании персонала использование технологии «бенчмаркинга» позволяет:

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

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 относятся (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

Расчет потребности в персонале должен показать:

- определение требуемого количества работников в организацию
- определение качественного состава персонала
- определение необходимого числа сотрудников службы управления персоналом
- определение необходимого числа сотрудников (персонала) 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

—количество работников, которым требуется повысить за квалификацию

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 и маркетинга 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

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

Функциональная деятельность по лизингу персонала направлена:

—на охрану труда персонала

—на обучение персонала

—на покрытие потребности в персонале

—на регулировании трудовых отношений

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 аутсорсинг означает::

- метод планирования персонала
- метод деловой оценки персонала
- вывод за пределы организации определенных функций или бизнес - процессов
- вывод за пределы организации части ее персонала

Расстановка работников по стадиям, фазам, видам работ и производственным операциям в зависимости от технологии производства, от содержания и особенностей выполнения работ:

- профессиональное разделение труда
- технологическое разделение труда
- функциональное разделение

Деление персонала на функционально однородные группы, каждая из которых отличается своей ролью в осуществлении производственного процесса или деятельности:

- профессиональное разделение труда
- технологическое разделение труда
- функциональное разделение персонала

«Синие воротнички» - это:

- рабочие социальной инфраструктуры
- конторские служащие
- менеджеры
- производственный персонал

«Белые воротнички» - это:

- управленческий персонал
- рабочие, занятые физическим трудом
- военнослужащие
- ученики

Количество единиц оборудования, производственных площадей, рабочих мест или других объектов, которые должны обслуживаться одним рабочим или группой рабочих соответствующей квалификации - это:

- норма численности
- норма времени
- норма выработки
- норма обслуживания

Наиболее точным и достоверным методом планирования численности является:

- метод экспертных оценок
- статистические методы
- нормативный метод

К методам расчета потребности в персонале в количественном и качественном аспекте относятся (выберите 4 варианта)

- балансовый
- ситуационный
- нормативный
- технологический
- экспертных оценок
- статистический

В настоящее время принято выделять следующие категории персонала:

- рабочие, служащие, специалисты, руководители
- высококвалифицированные рабочие, специалисты руководители
- специалисты, руководители
- основные рабочие, служащие, инженеры, руководители

Отметьте должности, относящиеся к категории служащих (технических исполнителей) (2 правильных ответа)

- делопроизводитель
- секретарь
- менеджер по персоналу
- мастер участка

Служба охраны труда или должность специалиста по охране труда создается в производственных организациях с численностью персонала:

- более 50 человек
- более 100 человек
- более 150 человек
- более 200 человек

При оценке текучести кадров в организации учитываются показатели (2 верных ответа):

- количество увольнений по инициативе администрации
- стаж работы для различных категорий уволенных
- количество увольнений по собственному желанию
- число опозданий на работу в организации за год

Какое соотношение численности работников системы управления персоналом к общей численности персонала общепринято в системе западного менеджмента:

- 100:1
- 200:1
- 300:1
- 400:1

Численность специалистов в области управления персоналом в XXI веке:

- растет
- уменьшается
- мало изменилась

Лизинг персонала – это:

- сокращение персонала
- перевод персонала на новое место работы по плану реорганизации производства на фирме
- временный договор об аренде работников с внешней организацией
- временные найм персонала на сезонные работы

Применение аутсорсинга в технологиях кадрового управления проявляется:

- в создании предпосылок для сокращения дополнительной потребности организации в персонале
- в необходимости увеличения аппарата управления организации
- в упрощении кадрового планирования в организации
- в увеличении затрат на маркетинг персонала

Общий коэффициент оборота кадров в организации определяется:

- отношением меньшего из числа принятых или уволенных к среднесписочному числу работников
- отношением суммы принятых и уволенных к среднесписочному числу работников
- отношением суммы уволенных по собственному желанию и уволенных за прогулы, другие нарушения трудовой дисциплины к среднесписочному числу работников
- отношением разности принятых и уволенных к среднесписочному числу работников

На численность экономистов по труду в организации влияют (2 правильных ответа):

- численность промышленно – производственного персонала организации
- стоимость основных фондов
- численность рабочих – повременщиков
- численность рабочих – сдельщиков

В расчет среднесписочной численности работников принимается:

- списочная численность персонала за каждый календарный день
- списочная численность персонала по месяцам года
- списочная численность персонала по кварталам года
- списочная численность персонала по декадам каждого месяца

Категория работников, непосредственно занятая в основном технологическом процессе производства, занимающаяся производством материальных ценностей:

- специалисты
- основные рабочие
- вспомогательные рабочие
- руководители

Норма числа сотрудников, непосредственно подчиненных одному руководителю:

- оптимальная управляемость
- норма управляемости
- критерий управляемости
- организационная структура управления

Совокупность должностей работающих в организации находит свое отражение:

- в коллективном договоре
- в штатном расписании
- в тарифно – квалификационном справочнике
- в кадровой политике организации

Критерием рациональности структуры персонала в организации, является:

- Равномерное гендерное распределение
- соответствие численности и квалификации работников различных должностных групп, объемам работ необходимых для выполнения производственной программы
- Присутствие всех возрастных категорий в составе персонала организации

Число рабочих, которые ежедневно должны быть на рабочих местах для обеспечения нормального хода производства называется:

- Явочная численность
- Списочная численность
- Эффективная численность
- Полезная численность

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 работников определенной на основе трудового метода
- С помощью агрегатного метода

Служебно-профессиональная классификация кадров управления организации производится в соответствии с требованиями:

- Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих
- Штатного расписания
- Коллективного договора
- Указаниями руководителя организации

Численность персонала организации по преимуществу зависит:

- От масштабов и сложности производственных и управленческих процессов
- Сложности и стоимости оборудования
- Стоимости сырья для производства продукции
- Специфика трудовых отношений на внутреннем рынке труда организации

При планировании кадров в списочный состав включают (3 правильных ответа):

- Работников, находящихся очередных отпусках
- Работников, находящихся в командировках
- Работников, выполняющих государственные обязанности
- Работников, уволенных в течение отчетного календарного месяца

Для расчета численности рабочих-сдельщиков в организации используются следующие данные (3 правильных ответа):

- Производственная программа
- Нормы выработки
- Коэффициент приема кадров
- Процент выполнения норм выработки
- Коэффициент оборота кадров

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением штата или численности работников увольняемому работнику:

- выплачивается выходное пособие в размере среднемесячного заработка
- сохраняется среднемесячный заработок на период до трудоустройства

- сохраняется среднемесячный заработок на период до трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения (с учетом выходного пособия)
- выплачивается выходное пособие в размере среднемесячного заработка и сохраняется среднемесячный заработок на период до трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения (с учетом выходного пособия)

Если планируемое организационное мероприятие позволяет сократить численность работников при неизменном объеме производства, то ожидаемая экономия (снижение себестоимости продукции) образуется за счет:

- снижения затрат на заработную плату и страховых платежей
- снижения затрат на заработную плату, на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве
- сокращения условно-постоянных расходов на единицу продукции
- снижения затрат заработной платы на рубль (единицу продукции)

Укажите методы определения численности рабочих (2 правильных ответа):

- по трудоемкости выпускаемой продукции
- по нормам обслуживания
- по штатному расписанию
- по фондоотдаче

Расчет потребности в руководителях и специалистах осуществляется (2 правильных ответа):

- по трудоемкости выпускаемой продукции
- по энерговооруженности производства
- по нормам управляемости
- по штатному расписанию

В организациях различают численность сотрудников (2 правильных ответа):

- полную
- заштатную
- списочную
- явочную

Для определения численности рабочих по профессиям и разрядам трудоемкость производимой продукции рассчитывается:

- по объему производства
- по времени работы
- по операциям
- по видам оборудования

Общую численность промышленно-производственного персонала следует рассчитывать на основе:

- полной трудоемкости производственной программы
- технологической производственной программы
- трудоемкости обслуживания
- трудоемкости управления

В процессе планирования потребности в персонале гибкие формы занятости:

- учитываются
- не учитываются

При расчете потребности в персонале учитывается, что она формируется по 3 основным направлениям:

- на планируемый объем производства
- на восполнение планового выбытия персонала
- на прием кадров со стороны
- на восполнение внепланового выбытия персонала
- на восполнение потерь рабочего времени

К плановому выбытию персонала относится (выберите 2 варианта):

- текучесть кадров
- уход на пенсию
- срочный переезд в другую местность
- направление в длительную заграничную командировку

Норма соотношений - это:

- норма управляемости
- число работников той или иной квалификации или должности, которое должно приходиться на одного работника другой квалификации или должности
- нормативная функциональная структура персонала

Количество единиц оборудования, производственных площадей, рабочих мест или других объектов, которые должны обслуживаться одним рабочим или группой рабочих соответствующей квалификации - это:

- норма численности
- норма времени
- норма выработки
- норма обслуживания

Сменная норма выработки определяется как соотношение:

- объема производства и штучного времени
- сменного времени и нормы численности
- продолжительности смены и нормы штучного времени

Метод Дельфи предполагает:

- многократную экспертную оценку
- однократную экспертную оценку

Рассчитать плановую численность обслуживающих рабочих, если: количество объектов обслуживания составляет 35 единиц; норма обслуживания - 4 единицы; коэффициент загрузки - 0,9; коэффициент пересчета явочной численности в списочную - 1,1:

- 6 человек
- 8 человек
- 9 человек
- 10 человек

Рассчитать плановую численность руководителей, если: численность подчиненных составляет 40 чел.; норма управляемости - 8 человек; коэффициент пересчета явочной численности в списочную - 1,15

- 5 человек
- 6 человек
- 7 человек
- 8 человек

Рассчитать плановую численность основных рабочих, если: планируемый объем продукции за месяц составляет 20000 т.; норма выработки 1 рабочего за месяц - 138 т.; коэффициент выполнения норм выработки - 1,2; коэффициент пересчета явочной численности в списочную - 1,1:

- 133 человека
- 123 человека
- 112 человек
- 143 человека

Планирование численности рабочих по рабочим местам предполагает учет 3 составляющих:

- число рабочих мест
- коэффициент пересчета явочной численности в списочную
- норма численности
- норма выработки
- коэффициент загрузки

В качестве факторов (X_i) для разработки прогнозных регрессионных моделей численности и структуры персонала могут быть использованы (выберите 2 варианта):

- объем производства и производительность труда
- объем производства и фондовооруженность труда
- объем производства и уровень автоматизации труда
- фондовооруженность труда и производительность труда

В периоды нестабильного развития, высокой неопределенности и динамичности среды для планирования потребности в персонале целесообразно использовать метод:

- корреляции и регрессии
- экспертных оценок
- дисперсионного анализа
- функционально-стоимостного анализа

Более высокой степенью объективности экспертной оценки характеризуется:

- простая оценка
- многократная экспертная оценка

Балансовый метод кадрового планирования основан на:

- стратегическом анализе факторов внешней и внутренней среды
- использовании трудовых норм и нормативов
- взаимной увязке человеческих ресурсов организации и потребностей в них в плановом периоде

Тема 5. Модели компетенций

Основные характеристики, которым должен соответствовать претендент на должность в квалификационной карте и карте компетенций разрабатываются для:

- усредненного сотрудника
- посредственного специалиста
- идеального (эталонного) специалиста

Специальные навыки, которыми должен обладать претендент на должность, указываются:

- в карте компетенций
- в квалификационной карте

Под расстановкой персонала в организации понимается:

- ранжирование персонала по трудовым достижениям в ходе деловой оценки
- распределение очередности посещения работниками основных цехов и подразделений столовой организации
- очередность работников при занесении в список резерва на должностное выдвижение
- распределение работников, принятых в организацию в зависимости от профессии и квалификации

Должностная инструкция является описанием:

- функций и задач, которые должен выполнять работник, занимающий определенную должность
- регламента поведения работника на рабочем месте
- перечня указаний по выполнению конкретного задания на службе
- планом работ на ближайший месяц

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

- сотрудники ОТиЗ
- сотрудники отдела кадров
- сотрудники отдела развития персонала
- сотрудники службы социального развития

Квалификационная карта должна подготавливаться:

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

Описание должности необходимо разрабатывать:

- для должностей высшего звена управления организацией
- для должностей всех уровней управления
- для должностей среднего звена управления организацией

Коэффициент отбора кадров определяется отношением:

- числа претендентов к числу отобранных лиц
- числа отобранных лиц к числу претендентов
- числа отобранных лиц к числу уволенных по собственному желанию

Способность сотрудника воспроизводить определенный тип поведения для достижения целей организации - это:

- компетенция
- любопытность
- квалификация
- просвещенность

Деловая оценка управленческого персонала по методу «эталона компетенции» означает:

- устное или письменное описание сотрудником набора компетенций, связанных с его работой
- сравнение деловых качеств работника с профессиональными компетенциями лучшего работника организации

- сравнение фактических компетенций сотрудника с эталонными компетенциями по данной профессии
- сравнение фактических компетенций сотрудника с набором желательных компетенций по данной профессии

В настоящее время аттестация персонала в организации представляет собой:

- одну из форм психологического тестирования
- социологический метод оценки персонала
- форму комплексной оценки персонала, по результатам которой принимаются решения о дальнейшем служебном росте, перемещении, увольнении работника
- универсальный метод оценки компетенций сотрудника

Компетенции, выбранные для отбора персонала, должны быть:

- едиными для всех категорий персонала
- дифференцированы применительно к специфике деятельности каждой из категорий персонала
- данное решение находится в компетенции председателя (руководителя) оценочной комиссии

В процессе деловой оценки на основе метода «критического инцидента» выясняется:

- устойчивость сотрудника к стрессам с помощью процедуры тестирования
- оценивается поведение сотрудника в критической ситуации
- проясняется степень устойчивости профессиональных компетенций сотрудника
- вырабатывается идеальная модель компетенций

В отечественной практике при планировании и проведении аттестации кадров используются определенные критерии деловой оценки:

- универсальные для всех категорий персонала организации
- универсальные отраслевые оценки персонала
- дифференцированные критерии для каждой из категорий персонала
- стандартизированные модели компетенций

Способность специалиста решать определенный класс профессиональных задач - это:

- компетентность
- производительность
- коммуникативность
- рациональность

Личностные качества специалиста имеющие уникальное значение для достижения намеченных организационных целей - это:

- комплементность
- компетенция
- лояльность
- принципиальность

Личностная способность самостоятельно искать, анализировать, отбирать обрабатывать и передавать необходимую информацию, это:

- методическая компетенция
- личностная компетенция
- профессиональная компетенция
- социальная компетенция

Знания, которые работник получил и может представить в распоряжение предприятия - это:

- методические компетенции
- профессиональные компетенции
- социальные компетенции
- личностные компетенции

Самоконтроль относится к области:

- профессиональных компетенций
- личностных компетенций
- социальных компетенций
- методических компетенций

Характер выражения мнения сотрудника по отношению к другим сотрудникам организации характеризуют:

- методические компетенции
- личностные компетенции
- социальные компетенции
- методические компетенции

Способность самостоятельно формировать трудовой процесс в настоящее время рассматривается в качестве:

- методической компетенции
- личностной компетенции
- профессиональной компетенции
- социальной компетенции

Компетенции, необходимые всем сотрудникам компании для успешной ее работы:

- Корпоративные компетенции
- Менеджерские компетенции

—Фирменные компетенции

Совокупность психофизиологических особенностей человека, способствующих определенной профессиональной деятельности:

- профессиональная пригодность
- мобильность
- темперамент
- квалификация

Индикаторы поведения - это:

- стандарты поведения, которые наблюдаются в действиях человека, обладающего конкретной компетенцией
- мимика и жесты, которые сопровождают действие человека, обладающего конкретной компетенцией
- устойчивые речевые обороты, связанные с выражением идей человека, обладающего конкретной компетенцией

Каждая компетенция - это набор:

- родственных поведенческих индикаторов
- противоположных поведенческих индикаторов
- идеальных поведенческих индикаторов

Модель компетенций – термин предназначенный для обозначения:

- полного набора компетенций для данной должности
- структурных компетенций
- ключевых компетенций
- идеальных компетенций

Практика разработки карты компетенций показала, что чем больше компетенций содержит модель, тем:

- труднее ее применить
- легче применить

При разработке модели компетенций используются следующие социологические методы: (2 правильных ответа)

- устные опросы
- письменные вопросы
- почтовые опросы
- прессовые опросы

Должностная инструкция включает в себя:

- необходимые, желательные и недопустимые качества
- психограмму
- цели, задачи, функции, права и ответственность работника
- данные психологического тестирования

Профессиограмма разрабатывается на основе:

- функционально-стоимостного анализа
- опроса экспертов и наблюдения
- глубокого психологического и физиологического исследования профессии
- оперативного кадрового планирования

Стабильность кадрового состава, поддержание между членами трудового коллектива дружеских отношений выступают характерными признаками:

- психофизиологической адаптации
- профессиональной адаптации
- социально – психологической адаптации
- культурно – бытовой социализации

Анализ работы с ориентацией на задачу необходим для:

- определения требований к кандидатам на должность
- определения обязанностей, функций, задач, ответственности, методов выполнения работы
- разработки карьерограммы

Результатом анализа работы с ориентацией на работника являются (выберите 2 варианта):

- должностные инструкции
- личностные спецификации
- карты компетенций
- профессиограммы

Личностная спецификация может включать в себя:

- необходимые и желательные качества
- необходимые и недопустимые качества
- необходимые, желательные и недопустимые качества
- необходимые, желательные, терпимые и недопустимые качества

Карта компетенций предполагает:

- набор квалификационных характеристик
- личностные и профессионально-квалификационные характеристики человека
- экспертную оценку кандидатов

Недопустимые профессиональные и личностные качества в личностной спецификации означают, что:

- их наличие исключает возможность занимать данную должность
- их отсутствие исключает возможность занимать данную должность

—их присутствие не исключает возможность занятия вакантной должности, но предполагает их дальнейшую ликвидацию

К методам анализа работы НЕ относится:

- наблюдение
- опрос
- эксперимент
- нормативный

Анализ и описание работы необходимы для системы материального стимулирования, поскольку позволяет:

- обосновать критерии привлечения персонала
- обосновать оценку эффективности затрат на оплату труда
- дифференцировать зарплату по содержанию, характеру и условиям труда

Анализ и описание работы необходимы для практики отбора кадров, так как позволяет:

- обосновать критерии и методы отбора кадров
- правильно выбрать источники пополнения персонала
- подобрать адекватные методы отбора кадров

Обоснование программ и методов профессионального обучения должно исходить из:

- анализа и описания работы
- маркетинга персонала
- имеющейся учебной базы

Тема 6. Планирование производительности труда

Повышение производительности труда заключается в том, что: (2 правильных ответа)

- доля затрат живого труда, заключенная в каждой единице продукта увеличивается при одновременном увеличении затрат прошлого труда
- доля затрат живого труда, заключенная в каждой единице продукта уменьшается при отсутствии увеличения затрат прошлого труда
- общая сумма затрат труда, заключенная в каждой единице продукта уменьшается

Экстенсивная характеристика производительности труда не отражает:

- Степень использования рабочего времени в рабочую смену
- Степень использования оборудования в рабочую смену
- Степень использования оборудования в единицу времени

Долговременное положительное влияние на рост производительности труда, в наибольшей степени обеспечивает:

- увеличение продолжительности рабочего времени, рост интенсивности труда
- повышение технико-технологического уровня производства

Производительность труда Не характеризует:

- Объем выпущенной продукции на единицу рабочего времени
- Объем выпущенной продукции в расчете на одного работника
- Объем выпущенной продукции на единицу затрат труда
- Объем выпущенной продукции на единицу производственной площади

Для определения выработки в процессе подсчета трудозатрат наиболее точный результат дает использование:

- чел-дней
- чел-часов
- среднесписочной численности работников

Показатель среднесписочной численности работников используется для определения:

- часовой выработки
- дневной выработки
- годовой выработки
- все ответы верны

Сумму затрат живого труда на единицу продукции отражает показатель:

- фондоемкость продукции
- трудоемкость продукции
- интенсивность труда

Показателями производительности труда выступают:(2 варианта)

- рентабельность
- выработка
- среднесписочная численность
- фондоемкость
- трудоемкость
- фонд материальных ресурсов

Метод изучения затрат времени, проводимый с целью изучения содержания, степени и порядка использования всех затрат рабочего времени в течение смены:

- фотография производственного процесса
- хронометраж
- фотохронометраж
- фотография рабочего дня

Нормативы, предназначенные для нормирования аналогичных производственных процессов на предприятиях, входящих в данную отрасль промышленности с учетом ее специфических особенностей:

- местные
- общепромышленные
- отраслевые
- дифференцированные

Количество станков, предназначенное для обслуживания одним рабочим:

- норма времени
- норма выработки
- норма управляемости
- норма обслуживания

Численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, необходимая для выполнения конкретных производственных функций или объема работ в определенных организационно-технических условиях:

- норма численности
- норма времени
- норматив численности
- норма обслуживания

Обобщающей характеристикой эффективности использования трудового потенциала занятого населения является:

- фондовооруженность труда
- производительность труда
- техническая вооруженность труда
- напряженность труда

Регламентированная численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, необходимая для выполнения единицы или общего объема работ:

- норма численности
- норма времени
- норматив численности
- норма обслуживания

Регламентированные величины затрат времени на выполнение отдельных элементов трудового процесса:

- нормы времени
- нормативы времени
- нормативы численности
- нормы обслуживания

Величина затрат рабочего времени, устанавливаемая для выполнения единицы работы работником или группой работников в определенных организационно-технических условиях:

- нормы времени
- норматив времени
- норматив численности
- норма длительности

Необходимо в течение короткого времени резко увеличить производство продукции. Какая форма вознаграждения работников будет в этом случае наиболее целесообразна:

- повременная оплата труда
- сдельная оплата труда процент от прибыли
- процент от суммы реализованного товара
- сдельно-прогрессивная оплата труда

Сменная норма выработки определяется как соотношение:

- объема производства и штучного времени
- сменного времени и нормы численности
- продолжительности смены и нормы штучного времени

Стандарты результативности труда, применяемые при проведении плановых процедур деловой оценки кадров, должны быть:

- неизвестны сотрудником
- известны в общем виде
- уровень информированности о стандартах производительности устанавливается руководством организации
- сотрудники в обязательном порядке должны быть проинформированы о стандартах производительности

Ресурсы на обучение персонала, которые позволяют активизировать факторы производительности, стоящие на стороне человеческой деятельности:

- инвестиции в развитие системы управления
- инвестиции в развитие технического процесса
- инвестиции в человеческий капитал
- инвестиции в развитие социальной инфраструктуры организации

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

Первую технологию проектирования трудовых процессов в поточном производстве разработал:

- А.Фойоль
- Г.Форд
- Ф.Герцберг
- П.Друкер

Одним из основателей теории классического менеджмента были разработаны «12 принципов производительности», которые не утратили своей актуальности до сих пор, их разработал:

- Г.Форд
- М.Вебер
- Ф.У.Тейлор
- Г.Эмерсон

Процесс освоения новой продукции сопряжён:

- с увеличением плановой трудоемкости
- с уменьшением плановой трудоемкости
- не влияет на изменение плановой трудоемкости

Внедрение новых технологических процессов ведёт к необходимости:

- корректировки планов производительности труда
- установления специальных надбавок к заработной плате основных рабочих
- изменения планов социального развития организации

Показатель производительности труда характеризует:

- объём выпущенной продукции или услуг на единицу затрат труда
- затраты физической и нервно-психической энергии человека в единицу
- затраты времени
- объём материальных затрат на единицу продукции
- выход годной продукции на единицу материальных затрат

В настоящее время в организациях планируются следующие показатели производительности труда(2 правильных ответа):

- рост выработки
- рост эффективности труда
- рост продуктивности труда
- снижение трудоемкости производственной программы
- рост производительной силы труда

В теории управления персоналом производительность труда можно определить как:

- отношение количества произведенных товаров и услуг к затратам труда
- отношение количества произведенных товаров и услуг к средним остаткам оборотных средств
- отношение затрат труда к объему произведенной продукции
- затраты труда в единицу времени

Рост производительности труда на предприятии проявляется в:

- увеличении доли затрат труда в себестоимости продукции
- сокращении нормы прибыли
- уменьшении доли затрат труда в себестоимости продукции
- стабилизации затрат труда на единицу производимой продукции

Человеко-дни дают менее точный результат трудозатрат по сравнению с человеко-часами, потому что они не учитывают:

- время обеденных перерывов
- время обслуживания
- внутрисменных простоев
- подготовительно-заключительного времени

Плановая трудоемкость рассчитывается на основе:

- прогнозируемых норм труда
- запланированных норм труда
- фактических данных о трудоемкости

Для оценки объемов производства при измерении производительности труда наиболее точные результаты, при прочих равных условиях дает:

- натуральный способ измерения
- трудовой способ измерения
- стоимостной (ценностный) способ измерения

Наиболее универсальным способом оценки объемов производства при измерении производительности труда, является:

- натуральный способ измерения
- условно-натуральный способ измерения
- трудовой способ измерения
- стоимостной (ценностный) способ измерения

Снижение трудозатрат, планируемых в текущем периоде за счет реализации организационно-технических мероприятий, учитывается при расчете:

- плановой трудоемкости
- нормативной трудоемкости
- фактической трудоемкости

Регламентированные затраты времени на выполнение отдельных элементов технологически однородных производственных операций при ручных и машинно-ручных работах:

- нормативы времени обслуживания
- нормативы численности
- нормативы времени
- нормативы режимов работы оборудования

Регламентированные величины затрат труда, централизованно рассчитываемые для типичных или стандартных условий труда:

- трудовые нормативы
- нормы труда
- нормативы условий труда
- критерии тяжести труда

Установленный объем работы, который должен быть выполнен повременнo оплачиваемым работником или их группой за определенное время, называется:

- норма выработки
- нормированное задание
- норматив численности
- норматив времени обслуживания

Рост производительности труда при внедрении «системы Тейлора» достигался, по преимуществу за счет активизации одного из факторов роста производительности, а именно:

- материально-технического фактора
- организационно-экономического фактора
- социально-психологического фактора

Следование доктрине «человеческих отношений» Э. Мэйо вело к значительному росту производительности труда за счет активизации одного из ее факторов, а именно:

- материально-технического фактора
- организационно-экономического фактора
- социально-психологического фактора

Планирование совмещения профессий предполагает активизацию одного из факторов роста производительности труда, а именно:

- материально-технического фактора
- организационно-экономического фактора
- социально-психологического фактора

Планирование работы по пересмотру и введению новых норм труда осуществляется в форме, так называемых, календарных планов, в

которых разработка новых и пересмотр действующих норм труда планируется:

- в строго определенные периоды времени, регламентируемые коллективным договором
- в течение всего года по мере возникновения необходимости в такой работе
- в период внедрения новой техники и разрабатывается совместно с планом внедрения новой техники
- в первую неделю каждого квартала текущего года

Плановую численность работающих и плановый рост производительности труда определяют по следующей формуле:

где П- плановый рост производительности труда

α – относительная экономия численности работающих (промышленно-производственного персонала)

A_0 – расчетная численность работающих, определяем исходя из планового объема производства и выработки базисного периода

$$\text{П} = \frac{\alpha \cdot 100}{A_0 + \alpha}$$

$$\text{П} = \frac{\alpha \cdot 100}{A_0 - \alpha}$$

$$\text{П} = \frac{\alpha \cdot 10}{A_0 - \alpha}$$

Вид трудоемкости, который представляет собой реальный объем трудозатрат на изготовленную продукцию:

- нормативная трудоемкость
- плановая трудоемкость
- фактическая трудоемкость

Вид трудоемкости, формирующийся на основе затрат труда вспомогательных рабочих основных цехов и всех рабочих вспомогательных цехов:

- технологическая трудоемкость
- трудоемкость обслуживания
- производственная трудоемкость
- трудоемкость управления

Причиной ситуации, когда рост дневной выработки будет меньше, чем рост часовой выработки, является:

- ухудшение использования рабочего времени в течение смены
- увеличение числа дней, фактически отработанных в течение календарного месяца
- улучшение использования часового фонда времени
- применение эффективного инструмента

Динамика изменения трудоемкости продукции при увеличении выработки продукции:

- трудоемкость уменьшается, но в меньшей степени, чем растет выработка
- трудоемкость увеличивается
- трудоемкость остается неизменной

Если объем производства разных изделий приравнивается к одному типовому, то для измерения производительности труда используется этот метод:

- стоимостной
- натуральный
- условно-натуральный
- трудовой

Эффективное использование трудового метода измерения производительности труда требует:

- высокого уровня технико-технологического оснащения производства
- высокого уровня квалификации персонала
- высокого уровня нормирования труда

Использование трудового метода измерения производительности труда дает существенные искажения при:

- наличии оборудования с разным сроком физического износа
- наличии оборудования с разным сроком морального износа
- наличии персонала с одинаковой квалификацией, но разным опытом работы
- наличии норм различной напряженности

Нормативная трудоемкость рассчитывается на основе действующих норм:

- расхода материалов
- расхода энергоресурсов
- времени
- обслуживания
- численности

Плановая трудоемкость отличается от нормативной трудоемкости на величину:

- снижения норм расхода материалов, планируемых в текущем периоде за счет организационно-технических мероприятий
- снижения величины трудозатрат, планируемых в текущем месяце за счет организационно-технических мероприятий

По идее «Теории справедливости» производительность труда во многом зависит от степени ее оценки. Если человек считает свой труд недооцененным, то он:

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

Относительный показатель производительности труда, определяющий динамику ее роста в процентах по сравнению с предшествующими периодами ($\Delta П$), может рассчитываться по формуле:

где $V_{п}$, $V_{б}$ — выработка на одного работающего в плановом и базисном (отчетном) периодах

$$—\Delta П = \frac{V_{п} + V_{б}}{V_{б}} * 100 \%$$

$$—\Delta П = \frac{V_{п} - V_{б}}{V_{б}} * 100\%$$

В практике планирования повышения производительности труда, показатели, определяющие динамику ее роста называют:

- относительными
- абсолютными
- динамическими
- статическими

Темпы роста производительности труда планируются:

- в рублях
- в часах
- в днях
- в процентах

В планировании производительности труда принято различать следующие плановые фонды рабочего времени (3 правильных ответа):

- календарный
- номинальный
- полезный (эффективный)
- оптимальный
- приростной

Фонд рабочего времени, характеризующий потенциальную величину максимально возможной для использования величины рабочего времени (кроме выходных, праздничных дней и времени на очередные отпуска) называется:

- календарный
- номинальный

—эффективный

Количество нерабочих дней и неявок на работу в плановом году определяется:

- в расчете на одного рабочего
- на структурную единицу организации (цех, отдел)
- на бригаду рабочих

Эффективный фонд рабочего времени обычно:

- Больше номинального фонда рабочего времени
- Меньше номинального фонда рабочего времени
- Равен номинальному фонду рабочего времени

Итоговым показателем эффективности использования человеческих ресурсов может служить рентабельность персонала, которая рассчитывается, как:

- Отношение балансовой прибыли организации к среднегодовой численности промышленно-производственного персонала
- Отношение балансовой прибыли организации к совокупной величине затрат на персонал
- Отношение объема товарной продукции организации к численности промышленно-производственного персонала

Доплаты за высокую производительность труда принято относить:

- К основной заработной плате
- К дополнительной заработной плате
- Выделить в планах в качестве специальной статьи материального поощрения

Объектом кадрового планирования является:

- весь персонал организации
- менеджеры по персоналу
- руководители функциональных и производственных подразделений совместно со службой управления персоналом
- высшее руководство, руководители функциональных и производственных подразделений совместно со службой управления персоналом

Уровень производительности труда характеризуют показатели (2 правильных ответа):

- Фондоотдача
- Выработка на одного работающего
- Трудоемкость продукции
- Фондовооруженность труда
- Фондоемкость труда

Анализ динамики трудоемкости позволяет выявить:

- Резервы снижения материалоемкости продукции
- Резервы роста производительности труда
- Резервы роста квалификации сотрудников
- Резервы улучшения условий труда

В настоящее время при планировании производительности труда используются следующие методы (2 правильных ответа):

- Метод прямого счета
- Пофакторный метод
- Метод «Дельфи»
- Балансовый метод

Если средняя заработная плата растет быстрее производительности труда, то себестоимость единицы продукции за счет этого:

- повышается
- понижается
- может повышаться или понижаться в зависимости от того, насколько рост средней заработной платы превышает рост производительности труда
- соотношение темпов роста средней заработной платы и производительности труда не влияет на себестоимость продукции

Одно из основных правил эффективной деятельности организации:

- опережение темпа роста производительности труда по сравнению с темпом роста фонда оплаты труда
- опережение темпа роста производительности труда по сравнению с темпом роста фондовооруженности
- опережение темпа роста производительности труда по сравнению с темпом роста инвестиций на развитие сотрудников
- опережение темпа роста производительности труда по сравнению с темпом роста энерговооруженности

Показатели применимые для изменения производительности труда: (2 правильных ответа)

- фондовооруженность
- выработка продукции на одного работника
- время затрачиваемое на производство единицы продукции
- прибыль

Тема 7. Планирование функциональных кадровых процессов

Использование пакетов прикладных программ для автоматизации работ с персоналом дают наибольший эффект в условиях:

- децентрализованного управления трудом в организации
- наличия централизованной службы управления персоналом
- форма организации управления персоналом не ограничивает возможности использования новых информационных технологий кадрового менеджмента

Современные пакеты прикладных программ для автоматизации работы с персоналом содержат модули (3 верных ответа):

- учет кадров
- организация труда
- табельный учет
- расчет заработной платы
- проектирование трудовых процессов

Подсистема информационного обеспечения системы управления персоналом выполняет следующие функции (3 правильных ответа):

- ведение учета и статистики
- разработка штатного расписания
- проведение патентно-лицензионной деятельности
- формирование баз данных персонала организации

Нормативные правовые акты централизованного регулирования чаще всего используются при выполнении следующих функций управления персоналом:

- обучения персонала и управления карьерой
- приема на работу и увольнения
- управления трудовой адаптацией персонала

В условиях освоения новых технологий в организации, бюджет обучения персонала:

- возрастает
- уменьшается
- остается в рамках прошлого периода

В теории УЧР планирование повышения квалификации персонала предполагает (2 правильных ответа):

- изучение потребительских предпочтений работников
- определение потребности в обучении персонала
- составление графика обучения персонала
- оценка будущих потребностей в трудовых ресурсах

Планирование карьеры специалистов начинается с:

- выбора цели карьеры роста
- идентификации конкурентов
- определения желаемых условий труда и его оплаты

- формирование круга друзей
- анализа политической ситуации в организации

При планировании деловой карьеры выделяется несколько этапов, которые связаны с возрастом сотрудников. При этом этап «становления» связан с возрастным интервалом:

- до 25 лет
- от 25 до 30 лет
- от 30 до 45 лет
- от 45 до 60 лет
- от 60 до 65 лет

При планировании включения сотрудников в резерв на выдвижение следует учитывать (2 правильных ответа):

- профессиональные качества
- возраст
- пол
- количество детей

Планирование карьеры состоит: (2 правильных ответа)

- в определении конкурентов на пути достижения поставленных задач
- в выборе элементов успешной карьеры
- в определении целей развития карьеры и путей, ведущих к их достижению
- в постоянном повышении уровня собственной профессиональной квалификации

В современных программах развития персонала планирование тренинга осуществляется в качестве:

- метода обучения персонала на рабочем месте
- метода обучения вне рабочего места
- универсального метода обучения как на рабочем месте, так и вне его
- тренинг применяется только для подготовки персонала, занятого сбытом продукции

В процессе деловой оценки на основе метода «критического инцидента» выясняется:

- устойчивость сотрудника к стрессам с помощью процедуры тестирования
- оценивается поведение сотрудника в критической ситуации
- проясняется степень устойчивости профессиональных компетенций сотрудника
- вырабатывается идеальная модель компетенций

В отечественной практике при планировании и проведении аттестации кадров используются определенные критерии деловой оценки:

- универсальные для всех категорий персонала организации
- универсальные отраслевые оценки персонала
- дифференцированные критерии для каждой из категорий персонала
- стандартизированные модели компетенций

Способность специалиста решать определенный класс профессиональных задач-это:

- компетентность
- производительность
- коммуникативность
- рациональность

Самоконтроль относится к области:

- профессиональных компетенций
- личностных компетенций
- социальных компетенций
- методических компетенций

При планировании профессионального обучения легче определяются расходы, чем доходы от инвестиций в обучение кадров:

- да, согласен
- нет, не согласен
- и расходы, и доходы от результатов обучения персонала подытоживаются одинаково легко

Планы участия сотрудников в акционерном капитале компании подразумевают:

- установление доли прибыли, из которой формируется поощрительный фонд
- возможность льготной покупки (получения) акций организации и выплату дивидендов
- выделение средств организации на бесплатное питание и медицинское обслуживание
- установление фиксированных доплат к ежемесячному заработку

Планируемые расходы, связанные с оплатой труда преподавателей, покупкой учебных материалов, арендой помещений для реализации программ развития персонала, относятся:

- к прямым издержкам
- к косвенным издержкам

Инвестиции на развитие персонала в отечественных организациях планируются в определенном отношении от величины:

- прибыли организации
- балансовой стоимости основных фондов
- фонда заработной платы организации

Партнерство в планировании условий карьеры означает:

- сотрудничество работника и его непосредственного руководителя в решении вопросов карьерного роста
- сотрудничество работника с функциональным подразделением службы управления персоналом, занимающегося управлением карьерой на предприятии
- сотрудничество сотрудника, его непосредственного руководителя и службы управления персоналом организации
- сотрудничество работника с его профсоюзной организацией в плане карьерного продвижения

Планы по развитию персонала находят свое выражение: (2 правильных ответа)

- в стратегиях развития спорта в организации
- в программах аттестации персонала
- в программах подготовки кадрового резерва
- в стратегиях совершенствования профессиональной структуры кадров организации

Под деловой оценкой персонала понимается деятельность службы управления персоналом по:

- анализу расходования фонда заработной платы
- оценке трудового потенциала сотрудников организации
- определению степени эффективности трудовой деятельности персонала организации
- оценке результатов программ развития персонала

Плановая ротация персонала на японских предприятиях имеет определенное сходство с планированием карьеры:

- горизонтальной
- вертикальной
- центростремительной
- эволюционной

Кадровая ротация на европейских и американских предприятиях имеет явные аналогии с планированием карьеры:

- горизонтальной
- вертикальной
- центростремительной
- эволюционной

От очередной плановой аттестации освобождаются:

- руководители организации
- беременные женщины
- ведущие специалисты
- специалисты и молодые руководители, включенные в резерв на выдвижение

Очередная плановая аттестация руководителей и специалистов организации проводится:

- два раза в год
- три раза в год в сроки, установленные вышестоящей организацией
- в течение всего календарного года в сроки, установленные руководителем организации
- один раз в год по решению руководителя службы управления персоналом

Графики проведения плановой аттестации доводятся до сведения аттестуемых сотрудников:

- не менее чем за неделю до проведения аттестации
- не менее чем за месяц до начала аттестации
- не менее чем за 2 месяца до начала аттестации

Использование модели «Змея» в планировании карьеры сотрудников характерно для:

- японских корпораций
- французских предприятий
- американских фирм
- германских компаний

К содержательным элементам функциональной деятельности по планированию развития персонала относятся:

- управление карьерой персонала
- совершенствование системы социальной защиты
- деловая оценка персонала
- мотивация персонала

Беседа с претендентом на вакантную должность, проводимая рекрутером по заранее составленному плану при прямом контакте или по телефону с обязательной записью ответов – это:

- анкетирование
- интервьюирование
- лицензирование
- структурированное наблюдение

В современной теории управления карьерой отсутствует модель карьеры:

- «Лестница»
- «Барьер»
- «Трамплин»
- «Перепутье»

Важнейшей целью планирования карьеры специалиста является:

- Выбор модели карьерного роста
- Определение конкурентов и тактики борьбы с ними
- Разработка плана профессиональной подготовки для замещения определенных должностных позиций в организации

Служба управления персоналом в настоящее время не планирует:

- потребность в персонале
- привлечение персонала
- развитие персонала
- применение на рынке труда в регионе

Функциональная деятельность по лизингу персонала направлена на:

- планирование персонала
- управление карьерой персонала
- использование арендных отношений для покрытия потребностей в персонале
- регулирование трудовых отношений в организации

Факторами, влияющими на выбор технологии отбора кадров являются (2 правильных ответа):

- характер и статус должности, профессии кандидата
- количество кандидатов на вакансию
- технология управления трудовой адаптацией
- методы планирования кадров, применяемые организацией

Планирование трудовой адаптации осуществляется обычно в рамках:

- стратегического планирования
- тактического планирования
- оперативного планирования

При планировании деловой карьеры предлагается организовать:

- горизонтальное продвижение работника
- вертикальное продвижение работника
- вертикальное и горизонтальное продвижение работника

При планировании развития персонала ставится задача – управление обучением сотрудников:

- на рабочих местах
- вне рабочих мест

—на рабочих местах и вне рабочих мест

Начальной стадией планирования функциональных кадровых процессов является:

- планирование обучения персонала
- планирование адаптации персонала
- планирование потребности в персонале
- планирование привлечения персонала

Современная практика планирования расходов на персонал убедительно свидетельствует о тенденции:

- увеличения расходов на персонал
- уменьшения расходов на персонал
- стабильности расходов на персонал

Локальные нормативные правовые акты действуют на уровне:

- региона
- муниципального образования
- организации

Общий коэффициент оборота кадров в организации определяется:

- отношением меньшего из числа принятых или уволенных к среднесписочному числу работников
- отношением суммы принятых и уволенных к среднесписочному числу работников
- отношением суммы уволенных по собственному желанию и уволенных за прогулы, другие нарушения трудовой дисциплины к среднесписочному числу работников
- отношением разности принятых и уволенных к среднесписочному числу работников

Планирование адаптации кадров в организации реализуется в рамках:

- Стратегического планирования
- Тактического планирования
- Оперативного планирования
- Бизнес-планирования

Тема 8. Социальное планирование в организации

Эффективность социальных проектов организации проявляется в:

- развитии и реализации индивидуальных способностей работников
- повышении уровня регламентации труда
- оптимизации фонда заработной платы
- систематизации должностных обязанностей

При разработке программы создания кружков качества в организации имеется в виду:

- объединение наиболее совершенных станков и агрегатов на определенных участках производства
- интеграция структурных подразделений, совместно разрабатывающих программу повышения качества изделий
- добровольное объединение сотрудников организации для совместной работы над проектом по совершенствованию производства
- кружки студентов – практикантов, которые выразили желание поработать на производстве

Социальная структура трудовой организации - это:

- ее строение, которое определяется составом и сочетанием в ней социальных и технических элементов
- совокупность работников, обладающих каким-либо общим, объединяющим социальным признаком или свойством
- система функциональных и производственных подразделений
- строение организации, которое определено составом и сочетанием в ней всего многообразия различных групповых объединений сотрудников

Необходимость совершенствования социального управления персоналом нашла свое теоретическое обоснование:

- в теории «Х»
- в теории «У»

Современная теория социального планирования имеет совершенно определенное отношение к анализу «обратных связей» для оптимизации решений в области социального управления:

- анализ «обратных связей» в форме специальных опросов персонала представляется необходимым
- анализ «обратных связей» при разработке социальных программ применять не допустимо
- анализ «обратных связей» следует проводить только при контроле кадровых решений по внедрению управленческих инноваций

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

- пассивной политики
- активной политики
- превентивной политики

Коллективный договор регулирует социально – трудовые отношения между:

- работниками организации и работодателем
- работникам отдельных профессий и работодателем

- работниками на уровне отрасли, региона и работодателями
- всеми работниками общественного производства и работодателями

В современной методологии социального планирования работники организации идентифицируются как:

- управленческие ресурсы
- рабочая сила
- человеческие ресурсы
- человеческий фактор

Действия руководства организации, предпринимаемые во благо своего персонала добровольно, а не по требованию закона, есть:

- благотворительность
- социальная ответственность
- филантропия
- миссия организации

Стабильность кадрового состава, поддержание между членами трудового коллектива дружеских отношений выступают характерными признаками:

- психофизиологической адаптации
- профессиональной адаптации
- социально – психологической адаптации
- культурно – бытовой социализации

Социальное планирование по управлению процессами вторичной адаптации в организации направлены на создание условий для:

- вхождения в коллектив молодых сотрудников, впервые принятых на работу
- адаптации сотрудников, уже имеющих опыт профессиональной деятельности в других организациях
- адаптации сотрудников к новым должностям в организации
- переобучения сотрудников для овладения новыми профессиональными навыками

Концепция «обогащения труда» базируется:

- на признании приоритета влияния на эффективность труда социального взаимодействия
- на оценке значимости для человека потребности в содержательном труде
- на признании факта необходимости высокой оплаты труда для каждого работника в сфере материального производства

К объектам социальной инфраструктуры организации относятся:

- производственные помещения
- служебные помещения

—объекты торговли, общественного питания и бытового обслуживания в организации

Принципы управления организацией, как «социальным организмом» разработал:

- Г. Эмерсон
- А. Файоль
- Э. Мэйо
- М. Вебер

Важнейшими достижениями «Хоторнских экспериментов» явилось:

- совершенствование нормирования труда
- внедрение бригадной организации труда
- формирование основ теории «человеческих отношений»

Вклад школы, «человеческих отношений» в развитие практики социального управления состоит:

- в определении основных функций социального управления
- в утверждении принципов кадрового планирования
- в отделении функции планирования от основной производственной деятельности компании
- в доказательстве факта положительного влияния на эффективность производства гармоничных взаимоотношений управленческого и производственного персонала

Планирование мероприятий по решению наиболее актуальных задач социального развития коллектива осуществляется по преимуществу:

- в бизнес – планах организации
- в тактических планах организации
- в стратегических планах

Планы по социальному развитию коллектива включают (2 правильных ответа):

- улучшение условий труда и охраны труда, укрепление здоровья работников
- совершенствование организации производства, труда и управления
- общие величины фонда оплаты труда
- повышение квалификации персонала
- совершенствование стиля и методов руководства

Социальные технологии - это:

- техника и информационные технологии, которыми пользуются сотрудники организации при разработке планов социального развития
- механизмы, позволяющие обеспечить достижение социальных целей
- порядок расходования средств на осуществление социальных программ

—методы проведения социологических исследований в организации

Критерием эффективности результатов стратегических программ социального развития коллектива является:

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

Поступательные изменения социальной организации в целом или ее структурных элементов характеризуют:

- социальный прогресс
- трудовой процесс
- процесс производства

План социального развития организации охватывает мероприятия, касающиеся:

- рабочих и специалистов предприятия
- специалистов предприятия
- руководителей предприятия
- всего персонала предприятия

Отчисления на реализацию программ социального развития организации планируются:

- на основе определенного норматива в процентах от фонда заработной платы персонала организации
- по нормативу в процентах от остаточной стоимости основных фондов
- на основе фиксированной доли в процентах от прибыли организации
- средства поступают из целевых государственных фондов

Управление изменениями социально – демографической структуры трудового коллектива отражается в планах (2 правильных ответа):

- адаптации персонала
- найма персонала
- управления карьерой персонала
- проектирования трудовых процессов

Уровень и динамика реальных доходов персонала организации рассматривается в качестве одного из критериев:

- социальной политики организации
- эффективности затрат на персонал
- инновационной активности организации

—эффективности работы топ – менеджмента

В социальной структуре организации под «неформальными группами» понимаются:

—творческие союзы специалистов

—спортивные команды из состава персонала организации

—вокально – инструментальные ансамбль, образованный членами коллектива

—общности людей из числа сотрудников организации, основанные на предпочтениях и интересах трудового коллектива

Теория человеческого капитала была создана:

—Э. Мэйо по результатам хоторнских экспериментов

—Ч. Бернардом в ходе его исследований в компании Нью Джерси Бел Телефон

—Ф. Герцбергом в результате специальных социологических опросов

—Т. Шульцем и Г. Беккером в процессе аналитических исследований социальных предпочтений трудоспособного населения

Современная теория управления персоналом выделяет стили руководства (3 правильных ответа):

—авторитарный

—мизатронный

—либеральный

—демократический

Труд, классифицируемый по первой категории тяжести работ, выполняется в условиях:

—близких к физиологическому комфорту

—неблагоприятных условиях труда

—в особо неблагоприятных условиях труда

—в тяжелых условиях труда

Условия труда - это:

—совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника

—производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме

—система охраны жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности

Под охраной труда на предприятии понимается:

—служба военизированной охраны предприятия

—юридическое обеспечение прав трудящегося на предприятии

- система обеспечения безопасности и здоровья работников в процессе трудовой деятельности
- система медицинской службы на предприятии

В современных теориях социального управления работники организации идентифицируются, как:

- Управленческие ресурсы
- Рабочая сила
- Человеческие ресурсы
- Человеческий фактор

Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей называется:

- трудовое соглашение
- коллективный договор
- конвенция по труду
- договор о социальном партнерстве

Включать в условия трудового договора условия, улучшающие положения работников в сравнении с условиями, определенными трудовым кодексом РФ:

- разрешается
- разрешается в исключительных случаях
- запрещается

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

- нет
- да
- только в строительных организациях
- только на водном транспорте

Социальная концепция «обогащение труда» опирается:

- на стремление людей к справедливой оплате труда
- на стремление людей к социальному взаимодействию в процессе трудовой деятельности
- на стремление людей к содержательному труду
- на стремление людей к лидерству

Громоздкая система контроля организации характерна:

- для демократического стиля управления
- для либерального стиля управления
- для авторитарного стиля управления

В условиях экстремальной производственной ситуации наиболее эффективным является:

- либеральный стиль управления
- демократический стиль управления
- авторитарный стиль управления

Стимулированию проявления инициативы сотрудников способствует:

- либеральный стиль управления
- авторитарный стиль управления
- демократический стиль управления

В качестве современного стиля руководства выделяют партисипативный стиль управления, для которого характерно:

- регулярные совещания руководителя с подчиненными
- участие рядовых сотрудников в планировании
- широкое делегирование полномочий
- все перечисленное

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

- авторитарный
- демократический
- нейтральный (либеральный)

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

- авторитарный
- демократический
- нейтральный (либеральный)

Либеральный стиль руководства характеризуется:

- жестким единоначалием
- четким контролем за подчиненными
- установлением регламентов деятельности
- минимальным вмешательством руководства в деятельность группы

Стимулами активизации трудовой деятельности являются:

- внешние факторы побуждения к труду
- внутренние факторы, тесно связанные с ценностями и ценностными установками
- нравственные принципы личности
- идеальный план действий по совершенствованию трудовой деятельности

Понятие «Социализации личности» в коллективе:

- Шире понятия адаптация
- Идентично понятию адаптация
- По своему содержанию уже понятия адаптация

Впервые термин «Социальное планирование» был употреблен в контексте выхода из жесточайшего кризиса 30-х гг. XX века:

- В США
- В Германии
- В СССР
- В Канаде

При разработке социальных планов широко используются:

- Социальные нормативы
- Нормативы численности
- Нормы обслуживания
- Нормы управляемости

Приоритеты социальной политики компании:

- Зафиксированные в документальном виде основные направления регулирования социальных программ компании
- Зафиксированные в документальном виде основные направления деятельности компании
- Декларированные направления деятельности по взаимодействию с региональными властями в плане содействия социальным проблемам региона
- Договор с профсоюзами по изменению условий труда и быта сотрудников компании

Социальная ответственность бизнеса-это:

- Вклад бизнеса в развитие общества
- Нацеленность на максимальное увеличение прибыли для роста благосостояния фирмы и ее акционеров
- Материальная помощь пенсионерам, бывшим работникам фирмы
- Спонсирование спортивных команд

Средства на оплату труда планируются в рамках:

- Стратегического управления персоналом
- Тактического кадрового планирования
- Совершенствования процедур деловой оценки персонала