Утверждаю

Ректор СГЭУ

д.э.н., профессор

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ C.И. Ашмарина

Тест для вступительных испытаний

Магистерской программы «Управление кадровым потенциалом: стратегии, эффективность, оплата труда»

по дисциплине «Основы управления персоналом»

Вариант 3

1. Тест для оценки базовых знаний абитуриентов

1. Определите одну из стадий адаптации персонала:

а) ассимиляция;

б) выплата заработной платы;

в) «акклиматизация»;

г) конфронтация.

2. Психофизиологическая адаптация характеризует:

а) приспособление работника к относительно новому социуму, нормам поведения налаживание контактов;

б) приобретение или доработку трудовых способностей (профессиональных знаний, навыков), изучение технологического процесса;

в) приспособление к новым физическим и психологически нагрузкам, условиям труда;

г) усвоение роли или организационного статуса рабочего места и подразделения в общей организационной структуре, понимание механизма управления.

3. Строгий контроль является принципом

а) Школы научного управления

б) Теории человеческих отношений

в) Теории человеческих ресурсов

г) Теории человеческого капитала

4. Какая из концепций управления персоналом не встречается на практике

а) технократическая

б) органическая

в) реалистическая

г) гуманистическая

5. Два направления адаптации, которые выделяют в управлении персоналом:

а) первичная, вторичная;

б) функциональная, структурная;

в) основная, вспомогательная;

г) внешняя, внутренняя.

6. Обучение, обусловленное изменениями характера и содержания труда, моральным старением знаний, называется:

а) повышением квалификации;

б) переподготовкой;

в) внепроизводственным обучением;

г) стажировкой.

7. Разновидностями профессиональной подготовки вне рабочего места является:

а) вводный инструктаж;

б) производственные курсы;

в) школы передового опыта;

г) профессиональные тренинги.

8. Карьера – это:

а) постепенное продвижение по служебной лестнице, сопровождающееся изменением навыков, способностей, квалификационных возможностей работника;

б) изменение социального статуса человека, сопровождающееся увеличением его доходов;

в) планирование работником перехода с одной должности на другую;

г) нет верного варианта ответа.

9. Организационные структуры, ориентированные на продукт, потребителя или регионы, называются

а) дивизиональными

б) функциональными

в) линейные

г) матричными

10. Выберите из ниже перечисленного списка неверный вариант модели карьеры (автор концепции А.Егоршин):

а) «Лестница» - постепенный подъем по служебной иерархии (рост потенциала работника; занимание высоких должностей, а затем постепенное снижение по служебной лестнице);

б) «Перепутье» - пребывание в каждой должности ограниченный срок (до 5 лет) с последующей оценкой потенциала и принятием решения о повышении, сохранении или понижении должностного уровня;

в) «Змея» - последовательная и сравнительно быстрая смена разных функциональных должностей по горизонтали с вертикальным продвижением по служебной лестнице;

г) «Рулетка» - случайный выбор должности, обусловленный благоприятным стечением обстоятельств.

11. Целью формирования кадрового резерва не является:

а) Возможность быстро закрывать вакансии и обеспечивать непрерывность работы организации, её эффективность;

б) Сохранение преемственности в культуре управления (и корпоративной культуры в целом), а также специальных знаниях;

в) Повышение вовлеченности сотрудников, компания заинтересована в развитии и сохранении своих сотрудников;

г) Повышение текучести кадров.

12. Такой принцип как «Соблюдение строгой управленческой вертикали» присущ

а) технократической концепции управления персоналом

б) органической концепции

в) обеим концепциям

г) ни одной из названных

13. Ученый, разработавший теорию выбора карьеры в зависимости от принадлежности индивидуума к одному из 6 типов личности:

а) Дж. Холланд;

б) А. Маслоу;

в) Ф.Тейлор;

д) У. Оучи.

14. Наука (теория) управления персоналом возникла:

a) в эпоху Возрождения;

б) в ХVII в.;

в) в XVIII в.;

г) на рубеже XIX и ХХ вв.

15. В схему организации работы по поиску, отбору и адаптации персонала не входит следующее:

а) определение потребности в кадрах (диагностика потребности в персонале; планирование численности персонала);

б) обучение и включение в кадровый резерв;

в) выбор способов привлечения кандидатов (рекламные кампании в СМИ, поиск персонала через Интернет, работа с кадровыми агентствами);

г) собеседование с кандидатом на вакантное место.

16. Сколько этапов содержит Цикл Деминга

а) 5 ((Plan, Do, Check, Motivation, Act)

б) 4 (Plan, Do, Check, Act)

в)3 (Plan, Do, Act)

г) 2 (Do, Check)

17. Что из ниже перечисленного не является определением термина «Аттестация»:

а) (от лат. attestatio – свидетельство, подтверждение) - определение или периодическая проверка квалификации работников, уровня знаний учащихся, качества продукции и пр.; также отзыв, характеристика;

б) процедура систематической организованной оценки сотрудников предприятия (учреждения/органа власти) согласно заданным критериям соответствия деятельности конкретного работника четким стандартам выполнения работы на данном рабочем месте в данной должности за определенный период времени;

в) обязательная процедура - ротация кадров (повышение/понижение в должности, перевод в другое подразделение) и т.д;

г) проверка знаний и умений персонала, представляющая собой выездное мероприятие, после которого происходит увольнение профессионально непригодных сотрудников.

18. Кадровая политика, которая характеризуется тем, что организация «прозрачна» для потенциальных сотрудников на любом уровне и можно прийти и начать работать как с самой низовой должности, так и с должности на уровне высшего руководства называется:

а) активной

б) закрытой

в) открытой

г) прогрессивной

19. Целью аттестации не является:

а) установление соответствия /несоответствия работника занимаемой

должности;

б) ротация кадров (повышение/понижение в должности, перевод в

другое подразделение);

в) изменение системы оплаты труда;

г) основание для сокращения персонала.

20. Какие из списка приведенных методов планирования персонала можно отнести к математико-статистическим:

а) аналитический

б) нормативный

в) экстраполяции

г) балансовый

21. Метод оценки персонала, предполагающий проведение беседы с работником в режиме «вопрос-ответ» называется:

а) анкетный опрос;

б) критический инцидент;

в) интервью;

г) ранжирование.

22. Что НЕ относится к основным шагам профиспытания при отборе:

а) выбор критического события

б) разработка спецификации работы

в) определение формы профиспытания и подготовка экспертов

г) проведение профиспытаний и оценка его результатов

23. В современной практике управления персоналом под анализом работы принято понимать:

а). нормирование труда

б). проектирование трудовых процессов

в) процедуру систематического сбора и анализа информации о содержании работы, требований к работникам и условиям труда, в которых работа выполняется

г) одну из форм оценки персонала

24. Документацией, делопроизводством, информационно-техническим обеспечением руководителей и специалистов занимаются

а) основные рабочие

б) служащие

в) вспомогательные рабочие

г) младший обслуживающий персонал

25. Принципом оценки и аттестации не является:

а) принцип соответствия оплаты труда объему и сложности выполненной работы;

б) принцип отбора показателей оценки персонала;

в) принцип оценки квалификации сотрудников;

г) принцип осуществления заданий.

2. Задания повышенной сложности

1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_- централизованно устанавливаемая численность определенной категории персонала, подлежащих приему в организацию в обязательном порядке, а также подлежащих увольнению, досрочному уходу на пенсию и т.д.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ кадровая политика - кадровая политика, характерная для предприятий, руководство которых осуществляет контроль за симптомами негативного состояния в работе с персоналом и предпринимает меры по локализации проблем.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. Управление \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.- элемент, который не является подсистемой системы управления персоналом

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Уникальный процесс, состоящий из совокупности скоординированных и управляемых видов деятельности с начальной и конечной датами, предпринятый для достижения цели, соответствующей конкретным требованиям, включающий ограничения по срокам, стоимости и ресурсам (по ISO 9000)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. Оценка со стороны коллектива становится адекватной, если за основу берутся \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ качества

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6. Интегральный показатель, включающий в себя все расходы, связанные с функционированием человеческого фактора в организации

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

7. Оценка, которая осуществляется на основе изучения длительного периода трудовой деятельности - это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ оценка

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

8. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ теории мотивации - теории мотивации, базирующиеся на идентификации потребностей, которые заставляют людей действовать так, а не иначе.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

9. Трудовой конфликт, когда менеджмент отказывается допустить работников на их рабочие места или закрывает предприятие, если они не соглашаются принять предлагаемые им условия найма. В противоположность забастовке используется, чтобы предотвратить угрозу забастовки

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

10. Планирование использования человеческих ресурсов, подбор, прием, расстановка, перемещение, продвижение, учет и увольнение сотрудников это - \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ функция управления персоналом

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_