



Антикризисное управление персоналом.oi(dor_БАК)

- 1 Совокупность приоритетных для организации целей по кадровому направлению деятельности и стратегических подходов к их практической реализации – это ...
- 2 Совокупность специализированных структурных подразделений в сфере управления предприятием вместе с занятыми в них должностными лицами (руководителями, специалистами, исполнителями), призванными управлять персоналом в рамках избранной кадровой политики, – это ... организации
- 3 ... стратегия HR-менеджмента – это стратегия управления персоналом в период кризиса, определяющая стратегические подходы к достижению главной цели организации по кадровому направлению – сохранение высокого качества человеческого капитала в условиях неблагоприятной внешней и внутренней среды
- 4 Сотрудник кризисной организации, по различным мотивам сознательно и системно провоцирующий трудовые и межличностные конфликты в своем трудовом коллективе, – это ...
- 5 Совокупность мероприятий по преодолению кадровых рисков количественного характера в форме несоответствия численности ее персонала портфелю заказов, сокращающемуся в период кризиса, – это ... численности персонала кризисной организации
- 6 ... – это вся совокупность имеющихся у организации наемных работников, обладающих профессиональными компетенциями, физиологическими и личностными качествами, полезными для работодателя и нуждающимися в непрерывном развитии
- 7 ... – это наиболее ценная для работодателя категория работников, но крайне немногочисленная по своему составу: ее представители играют роль «золотого запаса», нуждающегося в особом внимании и защите, имеют высочайшие профессиональные и личностные компетенции
- 8 ... – это основная часть человеческого капитала большинства организаций, сотрудники по своим профессиональным и личностным компетенциям занимают промежуточное положение между кадровым балластом и кадровой элитой
- 9 На деятельность современного работодателя человеческий фактор ... воздействие





- 10 Человеческий капитал организации оценивается с использованием ... показателей
- 11 Сопоставьте названия блоков обеспечения системы HR-менеджмента и их характеристики:
- 12 Соотнесите основные направления кадровой стратегии и их характеристики:
- 13 Соотнесите категории человеческого капитала и их процентное соотношение к основной численности персонала:
- 14 Установите правильную последовательность этапов стратегического управления человеческими ресурсами:
- 15 Внешний кризис организации связан для нее ...
- 16 Неверно, что система управления персоналом включает в себя ...
- 17 Неверно, что система управления персоналом включает в себя ...
- 18 Кадровая политика – это ...
- 19 Неверно, что система управления персоналом включает в себя ...
- 20 Организационная структура выстраивается ...
- 21 HR-директор промышленного предприятия, оказавшегося в силу ошибок своего руководства в состоянии внутреннего кризиса, должен определить приоритетную задачу, которую необходимо реализовать в процессе антикризисного управления персоналом. Проведя сравнительный анализ новых рыночных возможностей и новых рыночных опасностей, обусловленных кризисом, он выбрал в качестве приоритетной задачи актуализацию системы управления кадровым направлением деятельности в целях минимизации связанных с ним затрат. Правильный ли выбор сделан HR-директором предприятия? Аргументируйте свой ответ.
- 22 Политика, целью которой является использование тех форм организации труда, которые в наибольшей степени отвечают отраслевой специфике организации и технологическим особенностям производственной деятельности конкретных трудовых коллективов или отдельных сотрудников, – это политика ... персонала





- (23) Совокупность приоритетных для организации целей по кадровому направлению деятельности и стратегических подходов к их практической реализации – это ...
- (24) Политика, целью которой является эффективная профилактика кадровых рисков количественного характера и которая обеспечивает, с одной стороны, полное удовлетворение потребностей в трудовых ресурсах, а, с другой стороны, отсутствие нерациональных затрат на содержание не в полной мере загруженных работой сотрудников, – это политика ... персонала
- (25) Одна из базовых доктрин организации трудовых отношений, основным элементом которой выступает игнорирование особой роли человеческого фактора в деятельности предприятия и общее отношение к наемному персоналу как к одному из видов используемых ресурсов, – это доктрина ... трудовых ресурсов
- (26) Для смягчения негативных социальных последствий для сотрудников организации, попадающих под сокращение штата, работодателем может использоваться технология ...
- (27) Неверно, что в прикладные задачи антикризисной актуализации HR-стратегии входит ...
- (28) В числе факторов макросреды, не зависящих от конкретного работодателя и негативно влияющих на состояние психологического климата, – ... (укажите 2 варианта ответа)
- (29) Неверно, что к общим методическим требованиям антикризисной актуализации HR-стратегии относится ...
- (30) Создание специального страхового фонда социальной поддержки сотрудников, которым угрожает сокращение, целесообразно ...
- (31) В числе недостатков доктрины эффективного потребления человеческих ресурсов – ... (укажите 3 варианта ответа)
- (32) Сопоставьте виды и примеры причин сокращения численности персонала организации:
- (33) Установите последовательность шагов алгоритма установления социально-экономических льгот индивидуального характера:
- (34) Соотнесите виды и примеры необходимости социально-экономической поддержки с разных позиций:
- (35) Персональная ответственность за состояние психологического климата в конкретном структурном подразделении возлагается на ...





- 36) Неверно, что в число основных принципов социально-ориентированной стратегии антикризисного управления персоналом входит ...
- 37) Неверно, что что в число основных принципов асоциальной стратегии антикризисного управления персоналом входит ...
- 38) Целью политики ... поддержки персонала являются оперативная профилактика трудовых и межличностных конфликтов и создание предпосылок для формирования и поддержания в трудовом коллективе отношений корпоративного духа
- 39) Использование кризиса и спровоцированного им сокращения текущей загрузки предприятия как новой возможности улучшить качество его человеческого капитала за счет активизации процесса дополнительного обучения (повышения квалификации) персонала является основной целью процесса актуализации политики ... персонала кризисной организации
- 40) Ротация персонала в целях улучшения общего качества человеческого капитала кризисной организации, предполагающая реализацию комплекса мероприятий по сохранению кадровой элиты и ликвидации кадрового балласта, является основной целью процесса актуализации политики ... персонала кризисной организации
- 41) Кадровая стратегия современной организации должна включать ... направлений (или политик)
- 42) HR-директор оказавшейся в состоянии внутреннего кризиса крупной фирмы-туроператора должен определиться с выбором стратегического подхода к организации социальной поддержки персонала. Проведя сравнительный анализ преимуществ и недостатков каждого из существующих подходов, он выбрал вариант, предполагающий переориентацию системы социальной поддержки на льготы индивидуального характера, адаптированные к индивидуальным потребностям наиболее ценных кадров работодателя. Правильный ли выбор сделан HR-директором фирмы? Аргументируйте свой ответ.
- 43) Состав руководителей и специалистов, объединенных общей целью и интересами, связанными с оздоровлением и развитием предприятия, профессионально подготовленных и способных обеспечить достижение поставленной цели, – это ...





- 44) Деструктивная деятельность части должностных лиц и рядовых сотрудников организации, пытающихся либо заблокировать, либо как минимум затянуть процесс внедрения управленческих инноваций, в которых эти сотрудники видят угрозу своим интересам, – это ...
- 45) Искусственное затягивание процесса согласования инноваций на проектном этапе и процесса внедрения антикризисных HR-инноваций уже на этапе опытной апробации – это формы ... сопротивления, с которыми может столкнуться администрация в процессе антикризисной актуализации системы управления персоналом
- 46) Инструмент планирования процесса разработки и внедрения корпоративной целевой программы антикризисного управления персоналом представляет собой календарный план, имеющий форму...
- 47) В условиях ... кризиса ставится задача-максимум – улучшение качества человеческого капитала, следовательно, и конкурентных позиций организации за счет ротации основной части персонала путем привлечения лучших по своим компетенциям сотрудников из организаций, в большей степени пострадавших от кризиса
- 48) ... – это система основных управленческих мероприятий в менеджменте для устранения проблем и вывода предприятия из кризисной ситуации
- 49) Выявление предусмотренных программой антикризисных HR-технологий, потенциально способных вызвать неформальное сопротивление и предоставление дополнительных социальных льгот и гарантий представителям кадровой элиты, – это ... методы противодействия неформальному сопротивлению
- 50) При использовании такого универсального метода профилактики неформальному сопротивлению, как проведение активной разъяснительной работы в коллективах структурных подразделений, важным условием является обязательное участие ... (укажите 2 варианта ответа)
- 51) Неверно, что к преимуществам проектного (программно-целевого) подхода при разработке и реализации корпоративной целевой программы антикризисного управления персоналом относится возможность ...
- 52) Определите правильный порядок осуществления проектного этапа процесса разработки и реализации корпоративной целевой программы антикризисного управления персоналом (АКУП):





- 53) Определите правильный порядок осуществления постпроектного этапа процесса разработки и реализации корпоративной целевой программы антикризисного управления персоналом (АКУП):
- 54) Неверно, что в число инновационных антикризисных HR-технологий, реализуемых в рамках политики регулирования численности персонала кризисной организации, входит ...
- 55) Неверно, что в число инновационных антикризисных HR-технологий, реализуемых в рамках политики развития персонала кризисной организации, ...
- 56) Неверно, что в число инновационных антикризисных HR-технологий, реализуемых в рамках политики социальной и психологической поддержки персонала кризисной организации, входит ...
- 57) В отношении особо ценных ведущих менеджеров и специалистов, оказывающих неформальное сопротивление антикризисным HR-инновациям, целесообразно ...
- 58) Соотнесите субъектов неформального сопротивления в лице рядовых сотрудников, принадлежащих к категории «кадровый балласт», с их внутренними мотивами:
- 59) Нежелание терять ранее имевшиеся властные полномочия и нежелание принимать на себя новые управленческие функции – это побудительные мотивы к неформальному сопротивлению со стороны ...
- 60) В процессе антикризисного управления персоналом малого предприятия ключевые решения принимаются ...
- 61) В отличие от профилактических методов противодействия неформальному сопротивлению любым управленческим инновациям, методы пресекающего характера всегда имеют строго ... направленность
- 62) Наиболее вероятна угроза «неформального сопротивления» в сфере управления ... организации





- 63) Президент крупной компании, работающей на высококонкурентном рынке и оказавшейся в состоянии внутреннего кризиса, должен принять решение о целесообразности расширения функций корпоративной службы безопасности в системе управления персоналом. Проведя сравнительный анализ дополнительных проблем и потенциальных возможностей такой инновации, он выбрал вариант, предполагающий существенное расширение функций и полномочий службы безопасности, в том числе – реализуемых с использованием неформальных методов. Правильный ли выбор сделан президентом компании? Аргументируйте свой ответ.
- 64) Комплекс последовательно осуществляемых действий по профилактике, предупреждению, преодолению кризиса – это технология ...
- 65) Совокупность способностей и возможностей кадров обеспечить эффективное функционирование организации – это кадровый ...
- 66) Совокупность имеющихся у работников знаний, навыков и умений для реализации своих профессиональных обязанностей – это ... персонала
- 67) Совокупность консультационных услуг по любым вопросам, связанным с функционированием кадрового направления деятельности организации-заказчика – это...
- 68) Универсальный экономический закон, определяющий необходимость соперничества между всеми участниками рынка за возможность удовлетворения соответствующих потребностей (реализации собственных интересов) на наиболее выгодных условиях, – это закон ...
- 69) ... персонала предполагает комплексную оценку деятельности службы управления персоналом, которая включает оценку персонала (качество выполнения работы, профессиональное и личное соответствие сотрудников требованиям компании), оценку HR-процессов и оценку кадровых процедур, их соответствие трудовому законодательству
- 70) ... – это особый вид конкурентного анализа, связанный с наличием формализованного списка критериев, по которому описывались бизнес-конкуренты; в результате проведения такого анализа компания может сопоставить собственные результаты деятельности с результатами деятельности конкурентов
- 71) Проверка системы кадрового документооборота, которая проводится с привлечением сторонней организации, – это ... кадровый аудит





- 72) Расположите в правильной последовательности разделы Положения о кадровой службе:
- 73) Неверно, что передача основных функций по разработке корпоративной целевой программы антикризисного управления персоналом внешним консультантам наиболее целесообразна ... (укажите 2 варианта ответа)
- 74) Действия HR-консультанта после завершения конкретного задания, связанные каким-то образом с этим заданием, называются ...
- 75) Классификация продавцов на рынке HR-консалтинговых услуг по организационно-правовому статусу включает в себя ... (укажите 2 варианта ответа)
- 76) Классификация продавцов на рынке HR-консалтинговых услуг по уровню специализации включает в себя ... (укажите 3 варианта ответа)
- 77) Неверно, что результаты аудита найма персонала позволяют оценить ...
- 78) К необходимым личностным качествам HR-консультанта следует отнести ... (укажите 2 варианта ответа)
- 79) Сопоставьте группы HR-консалтинговых услуг в области антикризисного управления персоналом и их объекты:
- 80) Неверно, что к рыночным недостаткам, связанным с использованием услуг профессиональных HR-консультантов, относится угроза ...
- 81) Установите правильную последовательность технологических этапов процесса бизнес-взаимодействия кризисной организации с HR-консультантом:
- 82) Должностная инструкция работника включает ... (укажите 5 вариантов ответа)
- 83) Главный критерий при выборе консалтингового центра или частного консультанта – это ...





- 84) Директор аудиторской фирмы – предприятия среднего бизнеса должен определиться с выбором варианта организации разработки целевой программы антикризисного управления персоналом. Проведя сравнительный анализ преимуществ и недостатков каждого из двух возможных вариантов, он выбрал вариант, предполагающий разработку данной программы силами привлеченных с внешнего рынка труда HR-консультантов. Правильный ли выбор сделан директором фирмы? Аргументируйте свой ответ.
- 85) ... кризис – это кризисная ситуация, обусловленная факторами, не зависящими от конкретной организации работодателя
- 86) ... кризис – это кризисная ситуация, обусловленная факторами, прямо зависящими от конкретной организации работодателя
- 87) Топ-менеджер, специализирующийся в области антикризисного управления, на различных условиях занимающий должность первого руководителя организации до момента выхода ее из кризисного состояния, – это ...
- 88) Платная услуга, оказываемая профессиональными посредниками на рынке труда по трудоустройству работников организации, попадающих под сокращение штата, – это ...
- 89) Совокупность сотрудников организации, профессиональные компетенции и личностные качества которых определяют их наименьшую ценность для работодателя, а также прямые угрозы его информационной и имущественной безопасности, – это ...
- 90) Установленные действующим законодательством или самим работодателем выплаты сотрудникам, попадающим под сокращение штата, – это ... выплаты
- 91) Основной инструмент финансового планирования кризисной организации, предполагающий установление предельных размеров тех или иных собственных расходов, в том числе – по кадровому направлению деятельности, – это финансовые ...
- 92) Совокупность мер по приведению расходов по содержанию и развитию персонала кризисной организации в соответствие с ее текущими финансовыми возможностями – это ... по кадровому направлению деятельности
- 93) Инвестиции в развитие человеческого капитала организации осуществляются, прежде всего, в целях ...
- 94) Качество человеческого капитала влияет на конкурентные позиции организации, обеспечивая высокие результаты ее деятельности по ...





- 95) Сопоставьте основные направления кадровой стратегии и их характеристики:
- 96) Неверно, что внешний кризис организации связан для нее ... (укажите 2 варианта ответа)
- 97) Компетентностный подход наиболее активно используется в рамках подсистемы ... персонала кризисной организации
- 98) Установите соответствие между указанными ниже факторами, определившими кризис организации, и типом кризиса:
- 99) Под влиянием кризиса изменениям подвержены определенные факторы макросреды, которые предоставляют организации новые рыночные возможности, – в частности, ... (укажите 4 варианта ответа)
- 100) Определите правильный порядок внедрения требований компетентностного подхода в систему управления персоналом кризисной организации:
- 101) Определите правильную последовательность действий при расчете потребностей в финансировании кадрового направления деятельности кризисной организации:
- 102) Служба персонала в иерархии управления организацией имеет статус ...
- 103) Неверно, что в числе функций кадровой службы – ... (укажите 3 варианта ответа)
- 104) Система управления персоналом включает в себя ... (укажите 2 варианта ответа)
- 105) ... сотрудников – это направление дополнительного обучения сотрудников кризисной организации, нацеленное на профилактику их массовых сокращений путем обеспечения возможности приобретения смежных специальностей
- 106) ... – платная услуга рекрутингового агентства, предоставляемая кризисной организации в форме трудоустройства сокращаемых ею сотрудников
- 107) Доктрина ... – это одна из базовых доктрин организации трудовых отношений, основным принципом которой выступает отношение к наемному персоналу как к элементу капитала предприятия, нуждающемуся в обеспечении специальных условий для развития в сторону улучшения его структуры и качества





- 108) ... – это операционная подсистема персонального менеджмента, целью которой является обеспечение благоприятного психологического климата для эффективного решения прикладных задач управления трудовыми ресурсами организации
- 109) Неверно, что к общим методическим требованиям антикризисной актуализации HR-стратегии относится ...
- 110) В числе факторов микросреды, действие которых во многом определено самим работодателем и которые негативно влияют на состояние психологического климата, – ... (укажите 2 варианта ответа)
- 111) Форма дополнительного обучения персонала, которая предполагает освоение обучаемыми исполнителями смежных профессий, позволяющих в дальнейшем переводить их в другие структурные подразделения или на другие рабочие места, как для защиты от сокращений, так и в рамках программы управления горизонтальной карьерой, – это программа ...
- 112) Дополнительное обучение сотрудников организации, потенциально попадающих под сокращение, относится к мероприятиям ... характера
- 113) Соотнесите должности и причины, определяющие возможность фиксированного уменьшения установленного бонуса при наличии тех или иных нарушений (или полной его отмены):
- 114) В числе преимуществ доктрины развития человеческого капитала – ... (укажите 3 варианта ответа)
- 115) ... (компенсационный) фонд – это целевой финансовый резерв кризисной организации, предназначенный для выплаты дополнительных компенсаций сокращаемым сотрудникам
- 116) Неверно, что в прикладные задачи антикризисной актуализации HR-стратегии входит ...
- 117) В период кризиса приоритет имеют формы организации труда персонала, обеспечивающие ...
- 118) Коллективная форма организации и оплаты труда наименее всего адаптирована для кризисных организаций, представляющих ... (укажите 2 варианта ответа)
- 119) Установите соответствие между категориями сотрудников кризисной организации и наиболее подходящими для них программами дополнительного обучения:





- 120) Установите соответствие между критериями профессиональной несостоятельности руководителя в период кризиса и возможными негативными последствиями их наличия для организации:
- 121) Установите правильную последовательность действий психолога, приглашенного со стороны для урегулирования межличностного конфликта в одном из подразделений кризисной организации:
- 122) Расположите методы коррекции состояния психологического климата в кризисной организации в порядке увеличения степени их эффективности:
- 123) Политика, целью которой является эффективная профилактика кадровых рисков качественного характера, обеспечение соответствия квалификационного уровня, а также ответственности и лояльности сотрудников требованиям работодателя, – это политика ...
- 124) Политика, целью является создание у всех категорий сотрудников постоянной заинтересованности не только в добросовестном исполнении установленных должностных функций, но и в обеспечении дополнительных, т.е. незапланированных работодателем трудовых результатов, – это политика ...
- 125) В негосударственном секторе экономики социально-экономическая поддержка должна быть приоритетно направлена ... категории работников
- 126) ... персонала – это совокупность мероприятий, осуществляемых специалистом службы персонала кризисной организации по отслеживанию динамики ситуации на профильном для нее сегменте рынка труда
- 127) ... – это одна из HR-технологий, направленная на оценку качества человеческого капитала кризисной организации и степени эффективности управления ее персоналом
- 128) Система основных управленческих мероприятий в менеджменте для устранения проблем и вывода предприятия из кризисной ситуации – это ... программа
- 129) Кадровая политика, реализуемая организацией под давлением внутренних и внешних факторов, кризисных явлений с целью минимизации отрицательных последствий для персонала, – это ... кадровая политика





- (130) Разработка не дистанцированных друг от друга по содержанию и времени реализации мероприятий, а целостной корпоративной целевой программы антикризисного управления персоналом является принципом реализации ... (программно-целевого) подхода
- (131) В процессе антикризисного управления персоналом служба безопасности ...
- (132) ... этап процесса разработки и внедрения Программы антикризисного управления персоналом предполагает проведение информационно-разъяснительной работы в трудовом коллективе организации
- (133) Неверно, что проектный этап процесса разработки и реализации корпоративной целевой программы антикризисного управления персоналом (АКУП) предполагает ...
- (134) Неверно, что постпроектный этап процесса разработки и реализации корпоративной целевой программы антикризисного управления персоналом (АКУП) предполагает ...
- (135) Неверно, что в числе инновационных антикризисных HR-технологий, реализуемых в рамках политики организации и мотивации труда персонала кризисной организации, – ...
- (136) В отношении «возмутителей спокойствия», а также иных малоценных для организации сотрудников, уличенных в оказании активного неформального сопротивления внедряемым антикризисным инновациям, целесообразно ...
- (137) Установите соответствие между штабными службами и инстанциями кризисной организации и их функциями в области текущего управления персоналом:
- (138) Установите соответствие между штабными службами и инстанциями кризисной организации и характером их функций и полномочий в процессе разработки антикризисных HR-инноваций:
- (139) Установите правильную последовательность действий психолога службы персонала для урегулирования межличностного конфликта в одном из подразделений кризисной организации:
- (140) Расположите штабные службы и инстанции организации в порядке уменьшения значимости функций, выполняемых в процессе антикризисного управления персоналом:





- 141) Противодействие неформальному сопротивлению осуществляется с использованием нескольких групп методов – в частности, методы ... характера всегда являются наиболее эффективными, поскольку работают «на опережение»
- 142) Разработка и реализация Программы антикризисного управления персоналом (АКУП) силами собственных специалистов или использование услуг сторонних экспертов в режиме внешнего HR-консалтинга – это ... подходы к организации процесса разработки и реализации Программы АКУП
- 143) Стратегическая цель антикризисных инноваций, зафиксированная в Программе антикризисного управления персоналом, дифференцируется в зависимости от характера кризиса в конкретной организации; в условиях кризиса ставится задача-..., а именно – сохранение кадровой элиты организации с параллельной ликвидацией кадрового балласта
- 144) Наиболее вероятна угроза неформального сопротивления в сфере управления ...
- 145) Нежелание тратить свое рабочее, а тем более свободное от работы время на прохождение обучения, связанного с внедрением новых HR-технологий (например, при антикризисной актуализации подсистемы психологической поддержки), – это побудительный мотив к неформальному сопротивлению со стороны ...
- 146) ... обеспечение – это направление ресурсного обеспечения целевой корпоративной программы, представляющее собой совокупность прикладных HR-технологий, использование которых обеспечивает решение соответствующих задач антикризисного управления персоналом
- 147) Состав руководителей и специалистов, которые объединены общей целью и интересами, связанными с оздоровлением и развитием предприятия, профессионально подготовлены и способны обеспечить достижение поставленной цели, – это ...
- 148) Антикризисная стратегия, система управленческих решений и действий, направленных на реализацию задач кризисного предприятия и выполнение его миссии, – это ...
- 149) Специфический набор основных принципов, правил и целей работы с персоналом, конкретизированных с учетом типов организационной стратегии, организационного и кадрового потенциала, а также типа кадровой политики, – это стратегия ...
- 150) Мероприятия по изменению организационно-функциональной структуры кадров организации, стратегии и способов профессиональной деятельности работников – это ...





- 151 Действия HR-консультанта после завершения конкретного задания, связанные каким-то образом с этим заданием, называются ...
- 152 ... – это вид планового документа, особенно эффективного при планировании процессов разработки и внедрения целевых корпоративных программ, в том числе, антикризисного управления персоналом
- 153 Проверка системы кадрового документооборота и экспертиза кадровых документов на соответствие действующему законодательству – это кадровый ...
- 154 К видам аудита кадровых документов относят ... аудит (укажите 2 варианта ответа)
- 155 Решение о целесообразности разработки и внедрения корпоративной целевой программы антикризисного управления персоналом принимается ...
- 156 Передача основных функций по разработке корпоративной целевой программы антикризисного управления персоналом внешним консультантам наиболее целесообразна в сфере ... бизнеса (укажите 2 варианта ответа)
- 157 Неверно, что к характерным особенностям рынка HR-консалтинговых услуг следует отнести ...
- 158 К необходимым профессиональным компетенциям HR-консультанта следует отнести ... (укажите 2 варианта ответа)
- 159 Отчет по аудиту кадровой документации включает ... (укажите 3 варианта ответа)
- 160 Установите соответствие между должностями и функциями, выполняемыми замещающими их работниками в процессе разработки корпоративной целевой программы антикризисного управления персоналом (АКУП):
- 161 Установите соответствие между должностями и функциями, выполняемыми замещающими их работниками в процессе разработки корпоративной целевой программы антикризисного управления персоналом (АКУП):
- 162 Расположите в порядке уменьшения их значимости критерии при выборе HR-консалтингового агентства, привлекаемого для разработки корпоративной целевой программы антикризисного управления персоналом (АКУП):





- 163) Расположите в порядке уменьшения их эффективности прикладные методы управления как необходимые элементы корпоративной целевой программы антикризисного управления персоналом:
- 164) Неверно, что к рыночным преимуществам, приобретаемым в случае использования услуг профессиональных HR-консультантов, относится ...
- 165) Неверно, что к рыночным недостаткам, связанным с использованием услуг профессиональных HR-консультантов, относится угроза ...
- 166) HR-директор одного из лидирующих на рынке консалтинговых центров, оказавшегося в состоянии внешнего кризиса, должен определить приоритетную задачу, которую необходимо реализовать в процессе антикризисного управления персоналом. Проведя сравнительный анализ новых рыночных возможностей и новых рыночных опасностей, обусловленных кризисом, он выбрал в качестве приоритетной задачи сохранение кадровой элиты. Правильный ли выбор сделан HR-директором центра? Аргументируйте свой ответ.
- 167) HR-директор промышленного предприятия, оказавшегося в силу ошибок своего руководства в состоянии внутреннего кризиса, должен определить приоритетную задачу, которую необходимо реализовать в процессе антикризисного управления персоналом. Проведя сравнительный анализ новых рыночных возможностей и новых рыночных опасностей, обусловленных кризисом, он выбрал в качестве приоритетной задачи сохранение кадровой элиты. Правильный ли выбор сделан HR-директором предприятия? Аргументируйте свой ответ.
- 168) HR-директор оказавшейся в состоянии внутреннего кризиса крупной фирмы-туроператора должен определиться с выбором стратегического подхода к организации социальной поддержки персонала. Проведя сравнительный анализ преимуществ и недостатков каждого из существующих подходов, он выбрал вариант, предполагающий сохранение ориентации на использование социальных льгот индивидуального характера. Правильный ли выбор сделан HR-директором фирмы? Аргументируйте свой ответ.





- 169) HR-директор крупного транспортного предприятия, специализирующегося на междугородних грузоперевозках и оказавшегося в состоянии внешнего кризиса, должен определиться с выбором стратегического подхода к организации сокращения персонала. Проведя сравнительный анализ преимуществ и недостатков каждого из двух существующих подходов, он выбрал вариант, предполагающий соблюдение интересов исключительно работодателя. Правильный ли выбор сделан HR-директором предприятия? Аргументируйте свой ответ.
- 170) Президент крупной компании, работающей на высококонкурентном рынке и оказавшейся в состоянии внутреннего кризиса, должен принять решение о целесообразности расширения функций корпоративной службы безопасности в системе управления персоналом. Проведя сравнительный анализ дополнительных проблем и потенциальных возможностей такой инновации, он выбрал вариант, предполагающий сохранение за службой безопасности ее прежних функций, ограниченных участием в обороте кандидатов на трудоустройство. Правильный ли выбор сделан президентом компании? Аргументируйте свой ответ.
- 171) Президент крупной строительной компании, оказавшейся в состоянии внутреннего кризиса, должен принять решение о целесообразности делегирования руководителям производственных подразделений полномочий по выбору варианта сокращения их персонала. Проведя сравнительный анализ потенциальных опасностей и возможностей такой инновации, он выбрал вариант, предполагающий наделение соответствующих менеджеров правом выбора между вариантом, предполагающим централизованное сокращение персонала, и вариантом, при котором соответствующие подразделения переводятся на условия внутрихозяйственного расчета (фонд оплаты труда работникам подразделения устанавливается фиксированным процентом от стоимости фактически выполненных строительных работ, решение о целесообразности сокращения штата подразделения принимает руководитель по согласованию с трудовым коллективом). Правильный ли выбор сделан президентом компании? Аргументируйте свой ответ.





- 172) HR-директор крупного банка должен определиться с выбором варианта организации разработки корпоративной целевой программы антикризисного управления персоналом. Проведя сравнительный анализ преимуществ и недостатков каждого из двух возможных вариантов, он выбрал вариант, предполагающий разработку данной программы силами собственных специалистов. Правильный ли выбор сделан HR-директором банка? Аргументируйте свой ответ.
- 173) Директор аудиторской фирмы – предприятия среднего бизнеса должен определиться с выбором варианта организации разработки целевой программы антикризисного управления персоналом. Проведя сравнительный анализ преимуществ и недостатков каждого из двух возможных вариантов, он выбрал вариант, предполагающий разработку данной программы силами собственных специалистов. Правильный ли выбор сделан директором фирмы? Аргументируйте свой ответ.

