



## Кадровая стратегия в спорте.фис\_МАГ

- 1 ... – совокупность имеющихся у организации наемных работников, обладающих профессиональными компетенциями, физиологическими и личностными качествами, полезными для работодателя и нуждающимися в непрерывном развитии.
- 2 Совокупность штатных работников организации – это:
- 3 Неверно, что в разработке кадровой стратегии организации руководители ее структурных подразделений ...
- 4 Выберите ошибочные последовательности действий по формированию кадровой стратегии ...
- 5 Установите соответствие между указанными ниже типами организаций работодателей и доктринами трудовых отношений, на которые им следует ориентироваться
- 6 Если руководство организации заботится, прежде всего, о том, чтобы работники выполняли свои трудовые функции, но при этом стремится экономить на обучении и развитии, на оказании социально-психологической поддержки персонала и делает акцент только на материальных методах стимулирования, то это означает, что оно придерживается доктрины...
- 7 Определите правильную, возрастающую по степени эффективности последовательность типов кадровой стратегии организации:
- 8 Кадровая политика, при которой конкретный план работы с персоналом может отсутствовать, но при этом руководство стремится своевременно выявить кризисные ситуации и принять меры по их устранению, называется...:
- 9 Расставьте в нужной последовательности этапы реализации кадровой стратегии в физкультурно-спортивной организации:





- 10) Директор малого предприятия – высокорентабельной спортивной организации с большим стажем работы на рынке и стабильным трудовым коллективом, большая часть которого работает на фирме с момента ее основания, должен определиться с выбором доктрины организации трудовых отношений, которая станет концептуальной основой кадровой стратегии. Проведя сравнительный анализ преимуществ и недостатков каждой из трех существующих доктрин, он выбрал доктрину развития человеческого капитала организации. Правильный ли выбор сделан директором фирмы? Аргументируйте свой ответ:
- 11) Расставьте в нужной последовательности этапы жизненного цикла спортивной организации:
- 12) Сопоставьте этапы жизненного цикла спортивной организации, со стадиями жизненного цикла по концепции И.Адизеса.
- 13) Определение ниши на рынке, оценку возможностей конкуренции, определение ресурсных возможностей и значимости внешних факторов необходимо осуществлять на стадии:
- 14) Рассмотреть возможности рационального использования всех видов ресурсов и сосредоточения деятельности организации на направление, которое сулит наибольшую отдачу в кратчайшие сроки и приступить к осуществлению изменений в организации, наладить связи с новыми рынками и поставщиками необходимо на этапе...
- 15) Организация расширяет рынок оказания услуг; руководитель выявляет новые возможности развития; организационная структура совершенствуется; механизм принятия решений децентрализован – это признаки этапа...
- 16) Выяснение необходимости и целесообразности наращивания потенциала организации и внесение соответствующих корректив в стратегию; рационализация управленческого процесса, в т.ч. расстановка кадров, создание надежного механизма принятия решений, системы мотивации осуществляются на этапе...
- 17) Структура организации стабилизируется, вводятся правила, определяются процедуры; органы по выработке и принятию решений становятся ведущими компонентами организации; возрастает роль высшего руководящего звена организации, процесс принятия решений становится более консервативным – это происходит на этапе...





- 18) Выбор типа управления, позволяющего поддержать баланс между текущей и инновационной деятельностью; управленческие решения, направленные на повышение вовлеченности сотрудников; оптимизация соотношения между централизацией и децентрализацией в управлении организацией, внедрение прогрессивных структур управления информационных технологий – это присуще этапу...
- 19) Чтобы определить нишу будущей организации на рынке, необходимо:
- 20) В фитнес-клубе на текущий момент текучесть персонала не превышает средней по рынку, клиенты есть, но возвращаемость их слишком низка из-за того, что имеют место периодические сбои при распределении клиентов между инструкторами, а также есть жалобы клиентов на качество обслуживания со стороны административного персонала, на чистоту в душевых и прочие бытовые неудобства.
- 21) Комплексная процедура оценки соискателей, позволяющая оценить сразу группу кандидатов по профессиональным и личностным компетенциям, называется.....
- 22) Укажите, какие из процедур не используются в рамках ассессмента в физкультурно-спортивных организациях:
- 23) Интервью направленное на выявление значимых профессиональных и личностных характеристик, необходимых для эффективной деятельности на конкретной должности, называется....
- 24) Интервью, в котором содержатся вопросы с описанием каких-либо жизненных примеров, и соискателю нужно предложить решение, объяснить причины или дать оценку, называется...
- 25) Интервью, в процессе которого рекрутер задает вопросы по резюме/анкете о фактах из жизни кандидата, о его прошлом опыте, называется...
- 26) Результатом проведения ассессмента должны стать:
- 27) Окончательное решение о кандидате/сотруднике выносится:





- 28) Соискательницу, претендующую на должность сотрудника ресепшн, пригласили на собеседование. Во время встречи ей предложили выполнить тест (с ограничением по времени выполнения). Но в течение всего времени работы над тестом рекрутер и администратор (линейный руководитель) постоянно отвлекали ее разговорами на отвлеченные темы, стоя рядом с ней и т.п. По окончании такого испытания соискательница была сильно возмущена неэтичным поведением интервьюеров и сочла это неуважением. Объясните, права ли она:
- 29) При построении модели компетенций менеджера спортивной организации в нее необходимо включать (1 ответ):
- 30) Риски, которые проявляются в форме финансовых и репутационных потерь по вине сотрудников, критично настроенных в отношении организации и руководства, называются...
- 31) Какие действия не актуальны на этапе планирования проекта актуализации кадровой стратегии:
- 32) На этапе апробации намеченных мер по актуализации кадровой стратегии необходимо предпринять следующие действия:
- 33) Риски, которые проявляются в форме угроз финансовых и репутационных потерь из-за отсутствия необходимых сотрудников (более опасная угроз или их временного избытка, называются...
- 34) Сопоставьте универсальные и специальные законы рынка труда с их содержанием.
- 35) На проектном этапе актуализации кадровой стратегии необходимо выполнить следующие действия:
- 36) Риски, которые проявляются в форме финансовых и репутационных потерь из-за недостаточной квалификации или ответственности сотрудников, называются...
- 37) Сопоставьте управленческие доктрины с их содержанием.
- 38) Организационная структура с жестко закрепленной иерархией, при которой у каждого исполнителя только один руководитель, называется...
- 39) Вовлечение сотрудников в творческий процесс, привлечение инноваций, выполнение руководителем роли эксперта-консультанта свойственно ... корпоративной культуре.

