



Кадровая стратегия современной организации.dor_МАГ

- 1 ... – это совокупность имеющихся у организации наемных работников, обладающих профессиональными компетенциями, физиологическими и личностными качествами, полезными для работодателя и нуждающимися в непрерывном развитии
- 2 ... в человеческий капитал – это целевое финансирование затрат, связанных с развитием персонала организации
- 3 ... – это совокупность наиболее важных целей по кадровому направлению деятельности организации и стратегических подходов к их практической реализации
- 4 ... – это профессиональная деятельность по консультированию клиента по любым вопросам, связанным с кадровым направлением его деятельности
- 5 Профессиональные ... – это совокупность знаний, умений и навыков, необходимых для эффективного выполнения должностных обязанностей, установленных по конкретному рабочему месту
- 6 Резерв на ... – это совокупность сотрудников организации, отобранных по определенным критериям и прошедших специальное обучение с целью последующего замещения рабочих мест менеджеров различного уровня
- 7 ... кадровая стратегия – один из типов кадровой стратегии организации, предполагающий ее ориентацию на решение большинства кадровых проблем стратегического масштаба собственными силами без выхода на внешний рынок труда
- 8 ... кадровая стратегия – один из типов кадровой стратегии организации, предполагающий ее ориентацию на решение большинства кадровых проблем стратегического масштаба путем выхода на внешний рынок труда с целью получения необходимых посреднических, консалтинговых и иных услуг
- 9 Говоря об участии в разработке кадровой стратегии организации руководителей ее структурных подразделений, можно утверждать, что они ...
- 10 Неверно, что принцип измеримости целей кадровой стратегии организации предполагает возможность их ... оценки





- 11) Говоря об участии в разработке кадровой стратегии организации специалистов ее финансовой службы, можно утверждать, что они ...
- 12) Говоря об участии в разработке кадровой стратегии организации специалистов ее службы безопасности, можно утверждать, что они ...
- 13) Неверно, что ориентация на активное взаимодействие с профессиональными посредниками на рынке труда характерна для ... кадровой стратегии
- 14) Ориентация на дополнительное обучение персонала в собственном корпоративном учебном центре характерна для ... кадровой стратегии
- 15) Неверно, что для инновационно ориентированных организаций с высоким уровнем организационно-управленческой культуры характерна ... кадровая стратегия
- 16) Неверно, что на конкурентные позиции организации качество ее человеческого капитала ...
- 17) Установите соответствие между доктринами трудовых отношений и вытекающими из них стратегическими подходами к управлению персоналом:
- 18) Установите соответствие между доктринами трудовых отношений и вытекающими из них стратегическими подходами к управлению персоналом:
- 19) Установите соответствие между доктринами трудовых отношений и ориентированными на них типами организаций работодателей:
- 20) Установите соответствие между доктринами трудовых отношений и ориентированными на них типами организаций работодателей:
- 21) Установите соответствие между типами кадровой стратегии, реализуемой соответствующей организацией, и приоритетами в области ее кадровой работы:
- 22) Определите последовательность действий, которая соблюдается при разработке кадровой стратегии:
- 23) Определите правильную последовательность действий по формированию кадровой стратегии:
- 24) Определите последовательность направлений инвестирования в повышение качества человеческого капитала организации в порядке убывания их важности для организации:





- 25) Определите последовательность типов кадровой стратегии организации в порядке убывания их эффективности:
- 26) Определите последовательность доктрин организации трудовых отношений в порядке возрастания затрат работодателя:
- 27) Определите последовательность доктрин организации трудовых отношений в порядке повышения сложности их технологической реализации для работодателя
- 28) Директор малого предприятия, специализирующегося на выполнении строительно-ремонтных работ, не требующих высокой профессиональной квалификации, 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 предприятия? Аргументируйте свой ответ.
- 29) Директор малого предприятия – высокорентабельной архитектурной фирмы 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.
- 30) HR-директор крупной строительной компании с небольшим стажем работы на рынке 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 HR-директором корпорации? Аргументируйте свой ответ.
- 31) HR-директор крупного банка, одного из лидеров на соответствующем региональном рынке, должен определиться с выбором типа кадровой стратегии. Проведя сравнительный анализ преимуществ и недостатков каждого из четырех типов стратегий, он выбрал стратегию активного типа. Правильный ли выбор сделан HR-директором банка? Аргументируйте свой ответ.





- 32) Начальник отдела кадров бюджетной организации должен определиться с выбором типа кадровой стратегии. Проведя сравнительный анализ преимуществ и недостатков каждого из четырех типов стратегий, он выбрал стратегию активного типа. Правильный ли выбор сделан начальником отдела кадров? Аргументируйте свой ответ.
- 33) Директор небольшого кафе должен определиться с выбором типа кадровой стратегии. Проведя сравнительный анализ преимуществ и недостатков каждого из четырех типов стратегий, он выбрал стратегию активного типа. Правильный ли выбор сделан директором кафе? Аргументируйте свой ответ.
- 34) Проректор крупного университета, курирующий кадровое направление деятельности, должен определиться с выбором типа кадровой стратегии. Проведя сравнительный анализ преимуществ и недостатков каждого из четырех типов стратегий, он выбрал стратегию активного типа. Правильный ли выбор сделан проректором? Аргументируйте свой ответ.
- 35) Начальник кадрового департамента федерального министерства должен определиться с выбором типа кадровой стратегии. Проведя сравнительный анализ преимуществ и недостатков каждого из четырех типов стратегий, он выбрал стратегию пассивного типа. Правильный ли выбор сделан главой департамента? Аргументируйте свой ответ.
- 36) ... – это одна из технологий рекрутинга, предполагающая использование труда нештатных работников, на временной основе привлекаемых из партнерского рекрутингового агентства
- 37) ... – это совокупность HR-технологий, связанных с поиском, привлечением и отбором новых сотрудников организации
- 38) Неверно, что политика регулирования численности персонала организации включает в себя стратегические цели и подходы, связанные с ...
- 39) Установите соответствие между стратегическими подходами к выбору сегмента рынка человеческих ресурсов и типами организаций-работодателей, для которых приоритетны эти подходы:
- 40) Установите соответствие между стратегическими подходами к выбору метода привлечения новых сотрудников и типами организаций работодателей, для которых приоритетны эти подходы:
- 41) Установите правильную технологическую последовательность этапов отбора кандидатов на трудоустройство:





- 42) Установите правильную технологическую последовательность этапов подписания кандидатом на трудоустройство документов, необходимых для оформления отношений трудового найма:
- 43) HR-директор крупного промышленного предприятия, расположенного на территории небольшого провинциального города, должен определиться с выбором приоритетного сегмента рынка труда, с которого будет привлекаться основная часть новых сотрудников. Проведя сравнительный анализ преимуществ и недостатков каждого из трех стратегических подходов, он выбрал сегмент выпускников средней школы. Правильный ли выбор сделан HR-директором предприятия? Аргументируйте свой ответ.
- 44) HR-директор крупного столичного банка, оказавшегося в условиях внутреннего кризиса, вызванного ошибками его руководства, должен определиться с выбором стратегического подхода к организации сокращения персонала. Проведя сравнительный анализ преимуществ и недостатков каждого из двух подходов, он выбрал вариант, предполагающий ориентацию на сокращение персонала в режиме обеспечения интересов исключительно самого банка. Правильный ли выбор сделан HR-директором банка? Аргументируйте свой ответ.
- 45) ... – это структурное подразделение в составе HR-департамента корпорации в котором ее сотрудники регулярно проходят повышение квалификации и иные формы дополнительного профессионального обучения.
- 46) ... карьера – это форма движения сотрудника внутри организации, предполагающая перемещения на другие рабочие места с иными, более привлекательными для него трудовыми функциями, но без изменения должности
- 47) Неверно, что работодатель при формировании политики развития человеческого капитала может ориентироваться на принцип ...
- 48) Главным недостатком стратегической ориентации на привлечение менеджеров высшего и среднего звена со стороны является ...
- 49) Установите соответствие между стратегическими подходами к организации дополнительного обучения сотрудников и ориентированными на них типами организаций работодателей:
- 50) Установите соответствие между стратегическими подходами к выбору программ дополнительного обучения и категориями должностей, для которых данные подходы являются наиболее подходящими:





- 51) Установите правильную технологическую последовательность этапов управления вертикальной профессиональной карьерой на ее первом этапе:
- 52) Директор небольшой аудиторской фирмы должен определиться с выбором стратегического подхода к организации дополнительного обучения своих сотрудников. Проведя сравнительный анализ преимуществ и недостатков возможных подходов, он выбрал вариант, предполагающий ориентацию на их внешнее обучение в специализированных центрах повышения квалификации аудиторов. Правильный ли выбор сделан директором малого предприятия? Аргументируйте свой ответ.
- 53) ... форма организации труда – это такая форма организации труда производственных коллективов, которая предполагает выделение им определенного объема работ с заранее установленным фондом оплаты труда за его успешное выполнение
- 54) ... форма организации труда – это такая форма организации труда производственных коллективов, которая предполагает выполнение конкретного заказа силами группы сотрудников, привлеченных на основании договора гражданско-правового характера, и возглавляется штатным менеджером организации
- 55) Коллективная форма организации и оплаты труда наименее адаптирована для организаций, представляющих ...
- 56) В ряду недостатков коллективной формы организации труда производственного персонала – ...
- 57) Установите соответствие между стратегическими подходами к организации труда производственного персонала и типами организаций работодателей, для которых приоритетны эти подходы:
- 58) Установите соответствие между возможностями решения актуальных кадровых проблем организации и стратегическими подходами к организации труда производственного персонала:
- 59) Определите правильную последовательность действий по переводу производственных подразделений на коллективную форму организации труда:
- 60) Директор создаваемой студии ландшафтного дизайна должен определиться с выбором формы организации труда производственного персонала. Проведя сравнительный анализ преимуществ и недостатков каждой из них, он выбрал проектную форму организации труда. Правильный ли выбор сделан директором предприятия? Аргументируйте свой ответ.



- 61) Директор крупной архитектурной мастерской должен определиться с выбором формы организации труда производственного персонала. Проведя сравнительный анализ преимуществ и недостатков каждой из них, он выбрал коллективную форму организации труда. Правильный ли выбор сделан директором предприятия? Аргументируйте свой ответ.
- 62) ... оплаты труда – это сумма денежных средств, определенная заранее установленным процентом от стоимости работ, переданных на выполнение первичному производственному коллективу и выплачиваемая при условии выполнения им установленных сроков, а также требований по качеству
- 63) Премия за ... – это вознаграждение, выплачиваемое сотруднику за трудовой результат, выходящий за рамки его служебных обязанностей и обеспечивший работодателю незапланированную прибыль
- 64) Стратегическая ориентация на использование сдельной формы оплаты труда является ошибочной для организаций, представляющих ...
- 65) Установите соответствие между рыночными условиями работы организации и наиболее подходящими для них стратегическими подходами к выбору приоритетной формы оплаты труда производственного персонала:
- 66) Установите соответствие между стратегическими подходами к выбору приоритетной формы оплаты труда производственного персонала и типами организаций работодателей, для которых эти подходы наиболее приемлемы:
- 67) Определите правильную последовательность действий по переводу производственных подразделений на новую форму оплаты труда:
- 68) Определите правильную последовательность ранжирования вознаграждений в порядке возрастания обеспечиваемого ими мотивирующего эффекта:
- 69) HR-директор промышленного предприятия, продукция которого пользуется большим спросом на рынке, должен определиться с выбором конкретной модификации сдельной формы оплаты труда производственного персонала. Проведя сравнительный анализ преимуществ и недостатков традиционной, сдельно-прогрессивной и сдельно-регрессивной модификаций, он выбрал сдельно-прогрессивную форму оплаты труда. Правильный ли выбор сделан HR-директором предприятия? Аргументируйте свой ответ.





- 70) HR-директор промышленного предприятия, имеющего строго фиксированный портфель заказов, должен определиться с выбором конкретной модификации сдельной формы оплаты труда производственного персонала. Проведя сравнительный анализ преимуществ и недостатков традиционной, сдельно-прогрессивной и сдельно-регрессивной модификаций, он выбрал сдельно-регрессивную форму оплаты труда. Правильный ли выбор сделан HR-директором предприятия? Аргументируйте свой ответ.
- 71) ... – это типовая HR-процедура, предполагающая проведение психологом собеседования с инициативно увольняющимся сотрудником с целью выявления причин такого решения
- 72) «... спокойствия» – это сотрудник организации, в силу своей нелояльности работодателю или негативных личностных качеств постоянно провоцирующий в своем трудовом коллективе трудовые и межличностные конфликты
- 73) Неверно, что политика социальной поддержки персонала современного работодателя должна ... мотивации
- 74) Неверно, что политика социальной поддержки персонала должна приоритетно распространяться на ... организации
- 75) Установите соответствие между методами коррекции состояния психологического климата и типами конфликтов, для которых эти методы приоритетны:
- 76) Установите соответствие между указанными ниже типами работодателей и приоритетными для них стратегическими подходами к организации психологической поддержки персонала и типами работодателей, для которых приоритетны эти подходы:
- 77) Установите последовательность этапов осуществления профессиональной деятельности приглашенного со стороны психолога для урегулирования межличностного конфликта в одном из подразделений организации собеседование с руководителем подразделения
- 78) HR-директор крупного банка должен определиться с выбором стратегического подхода к организации психологической поддержки персонала. Проведя сравнительный анализ преимуществ и недостатков двух возможных подходов, он выбрал стратегическую ориентацию на использование штатных психологов. Правильный ли выбор сделан HR-директором банка? Аргументируйте свой ответ.





- 79) Директор консалтинговой фирмы должен определиться с выбором стратегического подхода к организации социальной поддержки персонала. Проведя сравнительный анализ преимуществ и недостатков двух возможных подходов, он выбрал стратегическую ориентацию на приоритетное использование социальных льгот коллективной направленности. Правильный ли выбор сделан директором фирмы? Аргументируйте свой ответ.
- 80) ... – это процесс, связанный с внесением изменений в действующую кадровую стратегию организации в целях ее своевременной адаптации к изменившимся условиям макро- или микросреды
- 81) ... – это процесс, связанный с внесением изменений в действующую кадровую стратегию, направленных на нейтрализацию негативных последствий внешнего или внутреннего кризиса, в который попала организация
- 82) ... – это специалист, на договорной основе приглашенный руководством организации для оказания профессиональной помощи в процессе актуализации кадровой стратегии
- 83) ... – это необходимый технологический элемент процесса актуализации кадровой стратегии организации, предполагающий привлечение ее ведущих менеджеров и специалистов к обсуждению предлагаемых разработчиками HR-инноваций еще до момента их утверждения руководством
- 84) ... актуализация – один из двух возможных форматов проведения актуализации кадровой стратегии организации, предполагающий внесение изменений во все ее направления
- 85) ... актуализация – один из двух возможных форматов проведения актуализации кадровой стратегии организации, предполагающий внесение изменений в одно или несколько ее направлений
- 86) ... центр – один из типов сервисных структур, действующий на рынке труда и специализирующийся на оказании платных консультационных услуг в области управления кадровым направлением деятельности организаций-заказчиков
- 87) ... – это одна из разновидностей производственных планов-графиков, отражающая, в том числе, и сроки взаимодействия между собой всех участников процесса актуализации кадровой стратегии
- 88) Решение о необходимости срочной актуализации кадровой стратегии принимается ...





- 89) Руководители структурных подразделений организации при актуализации ее кадровой стратегии привлекается к участию в согласовании подлежащих внедрению инноваций на ...
- 90) Актуализация кадровой стратегии может осуществляться в формате ... актуализации
- 91) Привлечение руководителей профсоюза, при наличии его в конкретной организации, к процессу актуализации ее кадровой стратегии является ...
- 92) Приоритетной по важности задачей актуализации кадровой стратегии организации, оказавшейся в состоянии внутреннего кризиса, выступает ...
- 93) Главный критерий при выборе консалтингового центра или частного консультанта для участия в процессе актуализации кадровой стратегии администрации организации-заказчика – ...
- 94) Неверно, что обучение должностных лиц согласно перечню, приложенному к программе опытной апробации актуализированной кадровой стратегии, должно осуществляться на ...
- 95) Предпроектный этап процесса актуализации кадровой стратегии включает в себя ... последовательных шагов
- 96) Установите соответствие между типами организаций работодателей и приоритетными для них стратегическими подходами к организации процесса актуализации кадровой стратегии:
- 97) Установите соответствие между типами организаций-работодателей и приоритетными для них стратегическими подходами к организации процесса актуализации кадровой стратегии:
- 98) Установите соответствие между мероприятиями, реализуемыми в рамках актуализации кадровой стратегии, и технологическими этапами данного процесса:
- 99) Установите соответствие между мероприятиями, реализуемыми в рамках актуализации кадровой стратегии, и технологическими этапами данного процесса:
- 100) Установите соответствие между мероприятиями, реализуемыми в рамках актуализации кадровой стратегии, и технологическими этапами данного процесса:





- 101 Установите соответствие между мероприятиями, реализуемыми в рамках актуализации кадровой стратегии, и технологическими этапами данного процесса:
- 102 Установите соответствие между мероприятиями, реализуемыми в рамках актуализации кадровой стратегии, и технологическими этапами данного процесса:
- 103 Установите соответствие между мероприятиями, реализуемыми в рамках актуализации кадровой стратегии, и технологическими этапами данного процесса:
- 104 Определите правильную последовательность мероприятий по актуализации кадровой стратегии на предпроектном этапе:
- 105 Определите правильную последовательность этапов актуализации по направлениям кадровой стратегии в период внутреннего кризиса в организации:
- 106 Определите правильную последовательность этапов актуализации при необходимости глобальной актуализации кадровой стратегии, за исключением ситуации внешнего или внутреннего кризиса:
- 107 Определите правильную последовательность кадровых политик организации в порядке убывания степени вероятности неформального сопротивления кадровым инновациям:
- 108 Определите правильную последовательность критериев выбора HR-консалтингового центра убывания степени их значимости для работодателя, проводящего актуализацию кадровой стратегии:
- 109 Определите правильную последовательность этапов корректировки внутренних регламентов организации по кадровому направлению деятельности на проектном этапе актуализации стратегии:
- 110 HR-директор небольшого, но высокорентабельного провинциального банка должен определиться с выбором приоритетного подхода к организации процесса актуализации кадровой стратегии. Проведя сравнительный анализ преимуществ и недостатков каждого из двух стратегических подходов, он выбрал вариант, предполагающий привлечение профессиональных HR-консультантов из специализированного консалтингового агентства, расположенного в ближайшем областном центре. Правильный ли выбор сделан HR-директором банка? Аргументируйте свой ответ.





- 111) HR-директор крупной страховой компании должен определиться с выбором приоритетного подхода к организации процесса актуализации кадровой стратегии. Проведя сравнительный анализ преимуществ и недостатков каждого из двух стратегических подходов, он выбрал вариант, предполагающий привлечение профессиональных HR-консультантов из специализированного консалтингового агентства. Правильный ли выбор сделан HR-директором? Аргументируйте свой ответ.
- 112) Директор небольшой высокорентабельной аудиторской фирмы, расположенной в провинциальном городе, должен определиться с выбором приоритетного подхода к организации процесса актуализации кадровой стратегии. Проведя сравнительный анализ преимуществ и недостатков каждого из двух стратегических подходов, он выбрал вариант, предполагающий привлечение профессиональных HR-консультантов из специализированного консалтингового агентства, расположенного в ближайшем областном центре. Правильный ли выбор сделан директором фирмы? Аргументируйте свой ответ.
- 113) HR-директор крупной инвестиционной компании должен определиться с выбором приоритетного подхода к организации процесса актуализации кадровой стратегии. Проведя сравнительный анализ преимуществ и недостатков каждого из двух стратегических подходов, он выбрал вариант, предполагающий привлечение профессиональных HR-консультантов из специализированного консалтингового агентства. Правильный ли выбор сделан HR-директором? Аргументируйте свой ответ.
- 114) HR-директор банка в процессе актуализации кадровой стратегии столкнулся с неформальным сопротивлением со стороны нескольких консервативно настроенных руководителей ведущих бизнес-департаментов. Он обратился к директору банка с предложением об их немедленном увольнении за саботаж. Правильное ли решение было принято HR-директором? Аргументируйте свой ответ.
- 115) Директор небольшой строительной компании в процессе актуализации политики организации и оплаты труда производственного персонала столкнулся с неформальным сопротивлением со стороны нескольких консервативно настроенных руководителей строительных подразделений, сумевших привлечь на свою сторону часть наименее квалифицированных и ответственных рабочих. Он принял решение об их немедленном увольнении за саботаж. Правильное ли решение было принято директором? Аргументируйте свой ответ.





- 116) HR-директор организации в процессе актуализации кадровой стратегии с участием приглашенных консультантов столкнулся с их активным нежеланием принимать участие в процессе внедрения и опытной апробации соответствующих инноваций. При этом в соответствующем договоре с консалтинговым агентством подобное участие специально не оговаривалось. HR-директор принял решение о немедленном расторжении договора с соответствующим консалтинговым агентством и отказе от оплаты его услуг. Правильное ли решение было принято HR-директором? Аргументируйте свой ответ.
- 117) HR-директор крупной промышленной корпорации должен определиться с выбором приоритетного подхода к организации процесса актуализации кадровой стратегии. Проведя сравнительный анализ преимуществ и недостатков каждого из двух стратегических подходов, он выбрал вариант, предполагающий привлечение профессиональных HR-консультантов из специализированного консалтингового агентства. Правильный ли выбор сделан HR-директором? Аргументируйте свой ответ.
- 118) ... – это профессиональная деятельность по оценке качества человеческого капитала организации и (или) эффективности управления персоналом
- 119) ... – это метод консалтинга и тренинга, в процессе которого соответствующий специалист помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели
- 120) ... карьера – это форма движения сотрудника внутри организации, предполагающая последовательные перемещения его на более высокие должности
- 121) ... – это один из инструментов стратегии антикризисного управления персоналом, предполагающий содействие работодателя в новом трудоустройстве своих сотрудников, попавших под сокращение
- 122) ... за выполнение особо важных или срочных заданий руководства – разновидность вознаграждения, выплачиваемого сотруднику за трудовой результат, потребовавший дополнительных усилий или времени, выходящих за рамки его служебных обязанностей
- 123) ... социальный пакет – набор социальных льгот, установленный особо ценному сотруднику организации, оговоренный при его найме и закрепленный в трудовом договоре.





- 124 Факторы ... – события, определившие необходимость актуализации кадровой стратегии и непосредственно связанные с деятельностью конкретной организации работодателя, способной на них прямо или косвенно повлиять
- 125 ... кадровая стратегия – один из типов кадровой стратегии организации, предполагающий ее ориентацию на решение большинства кадровых проблем стратегического масштаба с обязательным выходом на внешний рынок труда
- 126 В разработке кадровой стратегии корпорации служба безопасности ...
- 127 Основным недостатком стратегической ориентации на децентрализованный подход к процессу первичной адаптации нового сотрудника организации выступает ...
- 128 Коллективная форма организации и оплаты труда наименее адаптирована для организаций, представляющих ...
- 129 Групповые социальные льготы имеют ... направленность
- 130 Решение о необходимости срочной актуализации кадровой стратегии малого предприятия принимается ...
- 131 Проектная форма организации и оплаты труда наиболее адаптирована для организаций, представляющих ...
- 132 Установите соответствие между доктринами трудовых отношений и ориентированными на них типами организаций работодателей:
- 133 Установите соответствие между сегментами рынка человеческих ресурсов и ориентированными на них типами организаций работодателей:
- 134 Установите соответствие между стратегическими подходами к организации дополнительного обучения сотрудников и ориентированными на них типами организаций работодателей:
- 135 Установите соответствие между стратегическими подходами к организации труда производственного персонала и типами организаций работодателей, для которых приоритетны эти подходы:
- 136 Установите соответствие между стратегическими подходами к выбору приоритетной формы оплаты труда производственного персонала и ориентированными на них типами организаций работодателей:





- 137) Установите соответствие между стратегическими подходами к организации психологической поддержки персонала и ориентированными на них типами организаций работодателей:
- 138) Определите правильную последовательность действий по переводу производственных подразделений на новую форму оплаты труда:
- 139) Определите правильную последовательность в организации профессиональной деятельности приглашенного со стороны психолога для урегулирования межличностного конфликта в одном из подразделений фирмы клиента:
- 140) Определите правильную последовательность в организации процесса актуализации по направлениям кадровой стратегии в период внутреннего кризиса:
- 141) Определите правильную технологическую последовательность процедуры первичного развития новых сотрудников:
- 142) Определите последовательность действий, которая соблюдается при разработке кадровой стратегии организации:
- 143) Установите правильную технологическую последовательность этапов управления вертикальной профессиональной карьерой на ее первом этапе:
- 144) Установите правильную технологическую последовательность этапов подписания кандидатом на трудоустройство документов, необходимых для оформления отношений трудового найма:
- 145) Директор малого предприятия – высокорентабельного конструкторского бюро 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.
- 146) Директор небольшого элитного бутика должен определиться с выбором типа кадровой стратегии. Проведя сравнительный анализ преимуществ и недостатков каждого из четырех типов стратегий, он выбрал стратегию активного типа. Правильный ли выбор сделан директором бутика? Аргументируйте свой ответ.





- 147) HR-директор крупного торгового центра, расположенного в небольшом провинциальном городе и имеющего сеть магазинов на всей территории данного района, должен определиться с выбором приоритетного сегмента рынка труда, с которого будет привлекаться основная часть новых сотрудников. Проведя сравнительный анализ преимуществ и недостатков каждого из трех стратегических подходов, он выбрал сегмент выпускников средней школы. Правильный ли выбор сделан HR-директором центра? Аргументируйте свой ответ.
- 148) Директор небольшой брокерской фирмы, работающей на рынке ценных бумаг, должен определиться с выбором стратегического подхода к организации дополнительного обучения своих сотрудников. Проведя сравнительный анализ преимуществ и недостатков возможных подходов, он выбрал вариант, предполагающий ориентацию на их внешнее обучение в специализированных центрах повышения квалификации специалистов по рынку ценных бумаг. Правильный ли выбор сделан директором малого предприятия? Аргументируйте свой ответ.
- 149) Директор крупного конструкторского бюро должен определиться с выбором формы организации труда производственного персонала. Проведя сравнительный анализ преимуществ и недостатков каждого из них, он выбрал коллективную форму организации труда. Правильный ли выбор сделан директором предприятия? Аргументируйте свой ответ.
- 150) HR-директор малого предприятия, специализирующегося на производстве расписной сувенирной посуды, пользующейся большим спросом на рынке, должен определиться с выбором конкретной модификации сдельной формы оплаты труда производственного персонала. Проведя сравнительный анализ преимуществ и недостатков традиционной, сдельно-прогрессивной и сдельно-регрессивной модификаций, он выбрал сдельно-прогрессивную форму оплаты труда. Правильный ли выбор сделан HR-директором предприятия? Аргументируйте свой ответ.
- 151) Директор аудиторской фирмы должен определиться с выбором стратегического подхода к организации социальной поддержки персонала. Проведя сравнительный анализ преимуществ и недостатков двух возможных подходов, он выбрал стратегическую ориентацию на приоритетное использование социальных льгот коллективной направленности. Правильный ли выбор сделан директором фирмы? Аргументируйте свой ответ.





152

HR-директор крупной банковской корпорации должен определиться с выбором приоритетного подхода к организации процесса актуализации кадровой стратегии. Проведя сравнительный анализ преимуществ и недостатков каждого из двух стратегических подходов, он выбрал вариант, предполагающий привлечение профессиональных HR-консультантов из специализированного консалтингового агентства. Правильный ли выбор сделан HR-директором? Аргументируйте свой ответ.

