



Управление человеческими ресурсами.dor_БАК_230208у

- 1 В числе показателей конкурентоспособности организации с точки зрения качества человеческого капитала организации – то, что ... (укажите 4 варианта ответа)
- 2 Соотнесите подходы к структуризации человеческого капитала и их характеристики:
- 3 В числе критериев оценки качественных параметров человеческого капитала – динамика ... (укажите 5 вариантов ответа)
- 4 ... – это экономическая категория, отражающая совокупность социально-экономических отношений, связанных с процессом купли-продажи товара «рабочая сила» (сегодня – уже человеческого капитала)
- 5 Соотнесите основные стадии становления отечественного рынка труда и их описание:
- 6 Установите правильную последовательность этапов процесса исследования рынка труда:
- 7 По признаку квалификации предлагаемых на рынке трудовых ресурсов выделяют ... (укажите 3 варианта ответа)
- 8 Закон, определяющий необходимость соперничества между всеми участниками рынка за возможность удовлетворения соответствующих потребностей (реализации собственных интересов) на наиболее выгодных условиях, – это универсальный экономический закон ...
- 9 Целью централизованного регулирования рынка труда выступает обеспечение относительного паритета интересов работников и ...
- 10 В числе недостатков доктрины эффективного потребления человеческих ресурсов – ... (укажите три варианта ответа)
- 11 Преимущества доктрины развития человеческого капитала: (укажите 3 варианта ответа)
- 12 В числе преимуществ доктрины рационального сочетания мотивированности и ответственности персонала – ... (укажите 3 варианта ответа)



- (13) В ряду характерных особенностей кадровой стратегии, реализуемой большинством западноевропейских работодателей, – ... (укажите четыре варианта ответа)
- (14) Базовые принципы, заложенные в кадровую стратегию большинства работодателей США, включают ... (укажите 5 вариантов ответа)
- (15) В ряду элементов, которые включает в себя инфраструктура рынка труда, – ... (укажите 3 варианта ответа)
- (16) Стратегическая ориентация на учет фактора возраста и стажа работы в компании как основного конкурентного преимущества сотрудника на внутрифирменном рынке труда наиболее характерна для ... школы HR-менеджмента
- (17) Технология отбора персонала, основанная на обязательном наличии у сотрудника рекомендации от прежнего работодателя, наиболее характерна для ... школы HR-менеджмента
- (18) Технология отбора персонала, основанная на широком привлечении студентов старших курсов, наиболее характерна для ... школы HR-менеджмента
- (19) Технология управления профессиональной карьерой, основанная на горизонтальных должностных перемещениях, наиболее характерна для ... школы HR-менеджмента
- (20) Технология организации труда персонала, основанная на ориентации на временные коллективы, создаваемые под конкретный проект, наиболее характерна для ... школы HR-менеджмента
- (21) Общество с ограниченной ответственностью (ООО) «Строй Плюс», бизнес которого основан на технологических процессах, позволяющих в полной мере использовать проектный подход к организации производства, имеет штат сотрудников 560 человек, большая часть из которых являются малоквалифицированными специалистами. Также организация привлекает около 170 сезонных рабочих на условиях срочного трудового договора или договора гражданско-правового характера. На какую доктрину должно ориентироваться руководство в рамках управления человеческими ресурсами?
- (22) Необходимый элемент комплексной системы внутрифирменного менеджмента, предметной областью которого является кадровое направление деятельности организации, – это система ...
- (23) Соотнесите основные направления кадровой стратегии и их характеристики:



- (24) Соотнесите названия блоков обеспечения системы HR-менеджмента и их определения:
- (25) Служба персонала в иерархии управления организацией имеет статус ...
- (26) К внешним коммуникациям кадровой службы относится взаимодействие ... (укажите 3 варианта ответа)
- (27) К внутренним коммуникациям кадровой службы относится взаимодействие ... (укажите 5 вариантов ответа)
- (28) К внешним коммуникациям кадровой службы относится взаимодействие ... (укажите 3 варианта ответа)
- (29) Контролируемое перемещение процесса передачи информации в результате взаимодействия с руководством организации и сотрудниками всех должностных категорий – это система ... кадровой службы организации
- (30) В своей повседневной трудовой деятельности сотрудники службы персонала в первую очередь руководствуются ...
- (31) Типовое Положение о службе персонала включает в себя ... разделов
- (32) Систематический и планомерно организованный процесс, который направлен на сопоставление затрат и результатов деятельности кадровых служб, а также на соотнесение полученных результатов с итогами деятельности организации в целом, – это ... работы кадровой службы
- (33) Совокупность всех отношений между сотрудниками, формализованных во внутренних регламентах, а также неформально сложившихся в организации, имеющих непосредственное отношение к ее деятельности как хозяйствующего субъекта, – это ... отношения
- (34) Соотнесите формы дисциплинарных отношений и их характеристики:
- (35) Готовность сотрудника строго соблюдать установленные дисциплинарные требования не из-за опасения дисциплинарных взысканий, а в силу осознания необходимости подобного трудового поведения для успешного функционирования своей организации, – это ...
- (36) Установленная работодателем в директивном порядке санкция за конкретное дисциплинарное нарушение – это ...



- (37) Соотнесите методы регулирования дисциплинарных отношений и их цели:
- (38) Для предприятий железнодорожного транспорта наиболее всего подходит ... стиль управления
- (39) Для большинства отечественных организаций наименее подходит ... стиль управления
- (40) Совокупность действующих в конкретной организации этических норм поведения сотрудников в различных управленческих ситуациях – это этика ... отношений
- (41) Расположите в правильной последовательности разделы типового кодекса этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих:
 - Специалист по работе с клиентами Митин А.И. отсутствовал на рабочем месте 12.05.2022 г. без уважительных причин 3 часа. Какие действия нужно предпринять работодателю, чтобы правильно наложить дисциплинарное взыскание на данного сотрудника?
 - Соотнесите различные области менеджмента со стратегическими целями подсистемы регулирования численности персонала:
 - Основным результатом планирования потребностей работодателя в человеческих ресурсах выступает ...
 - Операционная подсистема персонального менеджмента, целью которой является определение плановых задач по любым аспектам развития кадрового направления деятельности, – это ...
 - Установите правильную последовательность типовых разделов должностной инструкции:
 - Основным условиям эффективного планирования потребностей организации в трудовых ресурсах выступает ...
 - Для организаций с небольшим стажем работы на рынке более целесообразно ориентироваться на привлечение преимущественно ...
 - Угроза финансовых и коммерческих потерь и необходимость значительных затрат на минимально необходимое первоначальное обучение являются недостатками приоритетной ориентации при выборе сегмента человеческих ресурсов на ...



- 50 Необходимый элемент развитой инфраструктуры современного рынка труда, специализированная посредническая структура, на договорной основе оказывающая основным участникам данного рынка услуги как по содействию в трудоустройстве (наемным работникам), так и по поиску и подбору персонала (работодателям), – это ...
- 51 В числе преимуществ замещения большинства рабочих мест выпускниками профильных вузов и колледжей, т.е. приоритетной ориентации на молодых специалистов – ... (укажите 2 варианта ответа)
- 52 Полноценная процедура отбора кандидатов на трудоустройство предполагает участие ... (укажите 3 варианта ответа)
- 53 Окончательное решение о целесообразности найма конкретного кандидата на трудоустройство, при отсутствии прямого запрета со стороны службы безопасности, принимает ...
- 54 Решение о конкретных кандидатах на сокращение из числа работников структурного подразделения крупной организации принимает ...
- 55 В штатном расписании содержатся такие сведения, как ... (укажите 4 варианта ответа)
- 56 Документ, содержащий информацию о навыках, опыте работы, образовании и другую относящуюся к делу информацию, обычно требуемую для рассмотрения кандидатуры человека для найма на работу, – это ...
- 57 Техническое средство, используемое при проведении инструментальных психофизиологических исследований для синхронной регистрации параметров дыхания, сердечно сосудистой активности, электрического сопротивления кожи и др., предназначенное для оценки достоверности сообщенной информации, – это ...
- 58 Профессиональные компетенции сотрудника, необходимые для замещения соответствующей должности, фиксируются в ...
- 59 Расположите в правильной последовательности типовые разделы трудового договора:
- 60 Деятельность работодателя по содействию в новом трудоустройстве своих сотрудников, чьи рабочие места подлежат сокращению, – это ...



- 61) Механизм временного или постоянного трудоустройства в форме перевода на работу в другой филиал корпорации или на одно из предприятий, выступающих в качестве постоянного бизнес-партнера соответствующей организации, относится к мероприятиям ... характера сокращения персонала
- 62) Создание целевого страхового фонда относится к мероприятиям ... характера сокращения персонала
- 63) В банке «Доверие» довольно длительное время остается открытой вакансия «начальник ИТ-департамента». Среди уже работающих в данном отделе сотрудников нет кандидатов, которые хотя бы минимально подходят под требования данного рабочего места. Сроки закрытия вакансии критичны, так как от наличия сотрудника по этой должности зависят оперативные решения многих стратегических задач банка по ИТ-направлению. Какой метод привлечения сотрудников следует выбрать в данной ситуации, чтобы организация не потерпела организационные, кадровые, финансовые издержки?
- 64) ... обучение персонала – это развитие профессиональных знаний, умений и навыков сотрудников, исходящее из целей развития соответствующих подразделений, которые в свою очередь привязаны к стратегии компании
- 65) Зафиксированный в специальном внутреннем регламенте перечень сотрудников организации, специально отобранных и подготовленных для замещения рабочих мест руководителей всех должностных уровней – это ...
- 66) Не устанавливается испытательный срок для таких категорий новых сотрудников, как ... (укажите 2 варианта ответа)
- 67) Приспособление, привыкание человека к требованиям профессии, усвоение им производственно-технических и социальных норм поведения, необходимых для выполнения трудовых функций и к новым для него условиям труда – это профессиональная ...
- 68) Формализованная процедура психологической адаптации нового сотрудника организации распространяется ...
- 69) Специалист организации, в формализованном порядке наделенный функциями и правами по оперативному управлению процессом дополнительной подготовки закрепленного за ним сотрудника, – это ...
- 70) Установите соответствие видов адаптации и элементов адаптации каждого вида:



- 71) Первичное профессиональное обучение новых сотрудников распространяется на часть новых сотрудников организации в лице ... (укажите 2 варианта ответа)
- 72) Срок испытания для сотрудников категории «руководители» не может превышать:
- 73) В числе признаков наличия нераскрытоого потенциала – ... (укажите 3 варианта ответа)
- 74) Совокупность требований работодателя к интеллектуальным, физиологическим, психологическим и иным характеристикам нанимаемого сотрудника, способным оказать прямое или косвенное влияние на эффективность его профессиональной деятельности, – это ... компетенции
- 75) Форма дополнительного обучения персонала, направленная на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации – это программа ...
- 76) Операционная подсистема персонального менеджмента, обеспечивающая постоянное приближение фактических качественных параметров трудовых ресурсов организации к плановым, – это ... персонала
- 77) Неверно, что дополнительное обучение персонала включает в себя ...
- 78) Обучение кадров с целью освоения новых знаний, умений, навыков и способов общения в связи с изменившимися требованиями к содержанию и результатам труда, – это ... (укажите 2 варианта ответа)
- 79) Установите соответствие необходимых, терпимых, недопустимых личностных качеств руководителя и примеров этих качеств:
- 80) Главный признак наличия у нового сотрудника нераскрытоого на прежнем месте работы трудового потенциала – это ...
- 81) Руководитель кадрового направления деятельности, соответствующие специалисты службы персонала, финансовая служба являются ... контроля процесса дополнительного обучения сотрудников
- 82) Расположите этапы дополнительного обучения персонала в правильной технологической последовательности:
- 83) Программы начального или среднего профессионального образования ориентированы на ...



- 84 Вы работаете в крупной, динамично развивающейся компании менеджером по персоналу. Компания существует более двух лет. В связи с динамикой своего развития компания постоянно ставит перед сотрудниками все новые и более сложные профессиональные задачи, что позволяет им в короткие сроки существенно повысить свой профессиональный уровень. У сотрудников есть возможность и карьерного развития. Бизнес компании специфичен, нужны люди, хорошо знающие его. Руководство компании предпочитает выдвигать на менеджерские позиции уже работающих сотрудников, нежели брать на эти позиции людей со стороны. Несколько месяцев назад в компании уже произошло несколько перемещений: руководителями отделов были назначены квалифицированные в своей предметной области сотрудники, которые хорошо себя зарекомендовали за время работы в компании. После их перехода появился целый ряд проблем: стали нарушаться сроки по текущим задачам отдела, существенно снизились показатели работы, произошло несколько конфликтов с партнерами. Сотрудники отделов стали допоздна засиживаться на работе, несколько даже подумывают об увольнении. Проанализировав ситуацию, вы поняли, что переведенные на менеджерские позиции сотрудники все еще думают и действуют как специалисты и что у них недостаточно навыков, чтобы эффективно справляться с поставленными задачами на новом качественном уровне. Эти сотрудники могут обучиться всему в процессе работы, и со временем у них выработаются необходимые навыки, но, на ваш взгляд, целесообразно отправить их на тренинги, чтобы подтянуть менеджерские навыки на необходимый уровень. Определите, какие навыки и компетенции необходимо развивать?
- 85 Многофункциональный нормативный документ, определяющий в рамках конкретного вида экономической деятельности (области профессиональной деятельности) требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенциям работников по различным квалификационным уровням, – это ...
- 86 Инструмент персонального менеджмента, направленный на создание прямой или косвенной заинтересованности сотрудника в достижении определенных результатов деятельности или отсутствии нарушений в ней, – это ...
- 87 Соотнесите теории мотивации персонала «X», «Y» и «Z» и соответствующие им описания различных типов работников:
- 88 Американский промышленник, который впервые в массовом порядке применил конвейерную форму организации труда промышленных рабочих, – ...



- (89) Установите последовательность потребностей человека по степени важности, от базовых к более высоким, основываясь на теории К. Альдерфера:
- (90) При наличии в организации профессионального союза его участие в функционировании подсистемы мотивации персонала ...
- (91) Инструменты мотивации персонала подразделяются на ...
- (92) Индивидуальные социальные пакеты наиболее ценных сотрудников организации должны иметь ... характер
- (93) Наименее эффективным инструментом экономической мотивации персонала выступает ... форма основной оплаты труда
- (94) Премия по итогам квартала – это инструмент ... мотивации персонала
- (95) Наиболее эффективным инструментом экономической мотивации персонала выступает ...
- (96) Более эффективным инструментом экономической мотивации ключевых сотрудников организации выступает ...
- (97) Единственно возможным вариантом организации труда сотрудников штабных подразделений выступает ... форма организации труда
- (98) Для производственного персонала предприятий строиндустрии в наибольшей степени подходит ... форма организации труда
- (99) Проектная форма организации труда производственного персонала в наибольшей степени соответствует условиям работы предприятия, использующего ... труд
- (100) Установите соответствие понятий и их характеристик:
- (101) Группа оплаты труда работников, имеющих в организации равную сложность труда, – это ...
- (102) Совокупность возможных действий, направленных на стимулирование персонала качественно исполнять трудовые функции с точным предписанием должностных инструкций и пониманием собственной значимости в производственных процессах, – это ... мотивации
- (103) Публичная устная благодарность со стороны первого руководителя организации на общем собрании коллектива по итогам года – это инструмент ... мотивации персонала



- (104) Главное методическое требование к организации моральной мотивации персонала современной отечественной организации: в рассматриваемой подсистеме она должна играть ... роль
- (105) Перед руководством общества с ограниченной ответственностью (ООО) «Гранд» стоит вопрос: какую форму основной оплаты труда применять для менеджеров высшего и среднего звена, отвечающих за функционирование основных направлений деятельности организации и возглавляющих ее структурные подразделения. Сам должностной статус перечисленных работников автоматически предполагает высокую степень ответственности перед работодателем в рамках как минимум добросовестного исполнения основных трудовых обязательств. Какое решение будет целесообразным?
- (106) Соотнесите разные виды необходимости социально-экономической поддержки работников и их задачи:
- (107) В негосударственном секторе экономики социально-экономическая поддержка должна быть приоритетно направлена ... категории работников
- (108) Полный перечень индивидуальных социальных льгот, установленных конкретному сотруднику организации, отражается ...
- (109) Расположите в правильной последовательности элементы алгоритма установления социально-экономических льгот группового характера:
- (110) Информация об индивидуальных социальных пакетах конкретных сотрудников организации имеет ...
- (111) Неверно, что участником процесса управления психологическим климатом в трудовом коллективе является ...
- (112) Персональная ответственность за состояние психологического климата в конкретном структурном подразделении возлагается на ...
- (113) ... – это совокупность разделяемых большинством сотрудников корпоративных ценностей, норм и стандартов трудового поведения, традиций и ритуалов внутрифирменного управления, обуславливающих индивидуальность конкретной организации



- (114) ... – это операционная подсистема управления персоналом, направленная на создание социально-экономических условий, благоприятствующих эффективному решению основных задач по кадровому направлению деятельности и прежде всего формированию в трудовом коллективе организации корпоративного духа
- (115) Соотнесите группы социальных льгот и их характеристики:
- (116) Соотнесите группы инструментов социальной поддержки персонала и типовые инструменты каждой группы:
- (117) Столкновение различных точек зрения людей в процессе социального взаимодействия – это ...
- (118) Недостатком стратегической ориентации на использование штатного психолога при организации психологической поддержки является ...
- (119) Преимуществом стратегической ориентации на услуги частнопрактикующих психологов или специализированных центров психологического консалтинга при организации психологической поддержки является ...
- (120) Единственным преимуществом стратегической ориентации на обеспечение психологической поддержки только ограниченному контингенту сотрудников в лице менеджеров и экспертов высшего звена является ...
- (121) В числе факторов макросреды, не зависящих от конкретного работодателя и негативно влияющих на состояние психологического климата, – ... (укажите 2 варианта ответа)
- (122) В числе факторов микросреды, действие которых во многом определено самим работодателем и которые негативно влияют на состояние психологического климата, – ... (укажите 2 варианта ответа)
- (123) Установите соответствие групп и примеров методов сбора исходной информации в процессе мониторинга психологического климата:
- (124) Степень угрозы стрессов (психологических перегрузок), характерная для определенного вида трудовой деятельности (группы рабочих мест или конкретной должности), – это ... труда
- (125) Процесс разрешения споров и разногласий между двумя или более сторонами – это ...



- (126) Общество с ограниченной ответственностью ООО «Лайт» с численностью персонала 50 чел. функционирует в небольшом городе. Какой стратегический подход к организации психологической поддержки персонала целесообразнее будет выбрать руководителю?
- (127) Совокупность имеющихся у организации наемных работников, обладающих профессиональными компетенциями, физиологическими и личностными качествами, полезными для работодателя и нуждающимися в непрерывном развитии, – это ...
- (128) Инвестиции в развитие человеческого капитала организации осуществляются, прежде всего, в целях ...
- (129) Соотнесите кадровые риски с их описанием:
- (130) К универсальным критериям оценки качества человеческого капитала организации относят ... (укажите 3 варианта ответа)
- (131) Расставьте уровни нелояльности/лояльности персонала (по К. Харскому) в последовательности от низшего к высшему:
- (132) К критериям оценки количественных параметров человеческого капитала относят ... (укажите 5 вариантов ответа)
- (133) Сегментация рынка труда по территориальному признаку предполагает выделение ... (укажите 3 варианта ответа)
- (134) Расставьте основные сегменты рынка труда по территориальному признаку в зависимости от масштабности сегмента (от меньшего к большему):
- (135) Сопоставьте сегменты рынка труда по возрастному признаку с соответствующим возрастом:
- (136) Закон, определяющий, в первую очередь, ценовые характеристики как основного товара на данном рынке (человеческого капитала), так и сервисных услуг, – это универсальный экономический закон соответствия ...
- (137) Ассоциированное объединение основных субъектов рынка труда подразумевает под собой ... наемных работников и ассоциации работодателей
- (138) К преимуществам доктрины эффективного потребления человеческих ресурсов можно отнести ... (укажите 3 варианта ответа)
- (139) К недостаткам доктрины развития человеческого капитала можно отнести ... (укажите 4 варианта ответа)



- (140) К недостаткам доктрины рационального сочетания мотивированности и ответственности персонала можно отнести ... (укажите 3 варианта ответа)
- (141) Соотнесите прикладные технологии управления персоналом, реализуемые большинством западноевропейских работодателей, с их характеристиками:
- (142) К базовым принципам, заложенным в кадровую стратегию большинства работодателей США, относят ... (укажите 4 варианта ответа)
- (143) Стратегическая ориентация на воспитание у работников духа преданности корпоративным идеалам наиболее характерна для ... школы HR-менеджмента
- (144) Стратегическая ориентация на поиск разумного компромисса между индивидуальными и коллективными методами управленческого воздействия на сотрудников наиболее характерна для ... школы HR-менеджмента
- (145) Стратегическая ориентация на централизованную мотивацию жесткой конкуренции между сотрудниками на внутрифирменном рынке труда наиболее характерна для ... школы HR-менеджмента
- (146) Технология оплаты труда персонала, основанная на активном использовании уравнительного подхода, наиболее характерна для ... школы HR-менеджмента
- (147) Расставьте этапы стратегического управления человеческими ресурсами организации в правильной последовательности:
- (148) Совокупность приоритетных для организации целей по кадровому направлению деятельности и стратегических подходов к их практической реализации – это кадровая ...
- (149) Установите соответствие между основными направлениями кадровой политики и их целями:
- (150) Кадровая стратегия современной организации должна включать ... направлений (или политик)
- (151) Блок обеспечения системы HR-менеджмента должен включать ... направлений
- (152) Сопоставьте блоки обеспечения системы HR-менеджмента с их определениями:



- (153) Совокупность специализированных структурных подразделений в сфере управления предприятием вместе с занятыми в них должностными лицами, призванными управлять персоналом в рамках избранной кадровой политики, – это ... организации
- (154) Оптимальное соотношение численности кадровых работников к численности работников организации – ...
- (155) Неверно, что в функции кадровой службы входит ... (укажите 3 варианта ответа)
- (156) Установите последовательность разделов Положения о кадровой службе:
- (157) К внутренним коммуникациям кадровой службы относят взаимодействие ... (укажите 5 вариантов ответа)
- (158) Обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, – это ...
- (159) Отношения ... подчиненности предоставляют более широкие полномочия в области оперативного руководства деятельностью подчиненного сотрудника предоставляют ...
- (160) Наиболее сложной формой дисциплинарных отношений с позиции возможности регулирования и контроля является ... дисциплина
- (161) Сознательное или неумышленное нарушение сотрудником установленных на предприятии дисциплинарных норм, влекущее за собой применение к виновному сотруднику дисциплинарного взыскания, – это дисциплинарный ...
- (162) Соотнесите состояния дисциплинарных отношений с управленческими ситуациями, для которых они характерны:
- (163) Сопоставьте стили руководства с их характеристиками:
- (164) Для союза дизайнеров наиболее подходит ... стиль управления
- (165) Для авиакомпаний наиболее подходит ... стиль управления
- (166) Действующие в организации этические нормы поведения имеют ...
- (167) Подход, применяемый при управлении персоналом и направленный на увеличение мобильности персонала, – это регулирование ... персонала



- (168) Формализованный в соответствующих внутренних регламентах организации перечень профессиональных и личностных компетенций, необходимых кандидату на его замещение, – это требования к ...
- (169) Соотнесите профессиональные и личностные компетенции по степени обязательности их наличия у кандидата и их характеристиками:
- (170) При планировании требований к рабочим местам необходимо учитывать особенности ... (укажите 4 варианта ответа)
- (171) К преимуществам приоритетной ориентации на профессионалов можно отнести ... (укажите 2 варианта ответа)
- (172) Крупным корпорациям при привлечении сотрудников на замещение должностей массовых рабочих профессий более целесообразно ориентироваться на ...
- (173) Для небольших и средних финансово успешных организаций, расположенных в крупных городах России, при привлечении сотрудников следует ориентироваться на услуги ...
- (174) Приоритетная ориентация на замещение вакантных должностей путем прямого переманивания сотрудников у конкурентов обеспечивает большинству работодателей ...
- (175) Процедура отбора кандидатов на трудоустройство на предприятиях малого бизнеса чаще всего предполагает участие ...
- (176) Установите последовательность этапов типовой технологии отбора кандидатов на трудоустройство:
- (177) Установите порядок действий работодателя при сокращении сотрудников:
- (178) Внутренний регламент организации, отражающий дифференцированный по структурным подразделениям перечень должностей с указанием их количества и вилок должностных окладов, – это ...
- (179) Документ, юридически оформляющий отношения трудового найма между работодателем и сотрудником, – это ...
- (180) Внутренний нормативный документ, определяющий функциональные обязанности, права и персональную ответственность сотрудника, занимающего конкретное рабочее место, – это ...



- (181) Бизнес-услуга, которая предполагает передачу сторонней организации определенных соответствующим договором функций по обслуживанию клиента или по управлению тем или иным направлением его деятельности, – это ...
- (182) Создание специального страхового фонда социальной поддержки сотрудников, которым угрожает сокращение, целесообразно ...
- (183) Установите соответствие между видами причин сокращения численности персонала организации и примерами:
- (184) Для смягчения негативных социальных последствий для сотрудников организации, попадающих под сокращение штата, работодатель может использовать технологию ...
- (185) Исключение из штатного расписания отдельных подразделений или одинаковых штатных единиц – это ... штата
- (186) Содействие сокращаемому сотруднику в создании собственного бизнеса относится к мероприятиям ... характера. Термин в менеджменте и управлении персоналом, связанный с деятельностью работодателя по трудоустройству увольняемых сотрудников, – это ...
- (187) Установите последовательность реализации прикладных задач первичного развития сотрудников при найме:
- (188) Самым распространенным видом программ дополнительного обучения персонала сегодня выступают программы ...
- (189) Соотнесите виды обучения персонала с их содержанием:
- (190) Процедура определения квалификации, практических навыков, деловых качеств работника и установления их соответствия или несоответствия занимаемой должности – это ... персонала
- (191) В качестве дополнительных методов ускорения психологической адаптации можно использовать ... (укажите 3 варианта ответа)
- (192) Приспособление к относительно новому социуму, нормам поведения и взаимоотношений в новом коллективе, включение работника в систему взаимоотношений коллектива с его традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями – это ... адаптация сотрудника
- (193) Период времени, в течение которого работодатель проверяет сотрудника предприятия на предмет его пригодности к выполнению работы, – это ...
- (194) Срок испытания для сотрудников категории «исполнители» не может превышать ... месяца



- (195) К признакам наличия нераскрытоого потенциала сотрудника можно отнести ... (укажите 3 варианта ответа)
- (196) Знания, умения и навыки, которые необходимы работнику для эффективного выполнения функциональных обязанностей, установленных работодателем по конкретному рабочему месту, – это ...
- (197) Форма дополнительного обучения персонала, предполагающая освоение обучаемыми исполнителями смежных профессий, позволяющих в дальнейшем переводить их в другие структурные подразделения – это программа ...
- (198) Обучение кадров в связи с ростом требований к профессии или повышением в должности – это ...
- (199) Соотнесите типы профессиональной карьеры с их определениями:
- (200) Соотнесите типы личностных качеств руководителя с примерами:
- (201) Обучение в форме назначения на должность официального заместителя руководителя соответствующего подразделения организации работодателя обычно используется при подготовке ...
- (202) Программы стажировки в процессе дополнительного обучения персонала используются только в отношении ... (укажите 2 варианта ответа)
- (203) Объекты контроля процесса дополнительного обучения сотрудников – это ... (укажите 2 варианта ответа)
- (204) Реализация самостоятельного бизнес-проекта выступает эффективным методом подготовки ... – представителей высшего уровня руководящего состава
- (205) Установите последовательность этапов работы с кадровым резервом:
- (206) Информация о конкретном составе резерва на выдвижение имеет ...
- (207) Документ, который определяет обязанности работника компании на занимаемой должности, его полномочия, ответственность, права, требования к его квалификации и формы его поощрения, – это ...
- (208) Зона, где работник или группа работников выполняет свои производственные функции в специально предусмотренных для этого условиях, – это ...



- (209) Соотнесите формы организации труда персонала с их характеристиками:
- (210) В соответствии с теорией В. Врума одним из методических требований к политике работодателя в области мотивации персонала выступает обеспечение ...
- (211) Методический принцип: «ценность рабочего места (должности) и ценность занимающего его сотрудника – это связанные между собой, но не одинаковые параметры для оценки размера вознаграждения» определяется теорией ...
- (212) Фамилия американского психолога, автора теории мотивации, согласно которой на поведение человека оказывают воздействие потребности достижения, соучастия и властовования, – ...
- (213) Установите иерархию потребностей человека в соответствии с теорией потребностей А. Маслоу, начиная с низших:
- (214) В отечественных условиях управленческая информация по вопросам мотивации персонала имеет ...
- (215) Условно-постоянная доплата к должностному окладу может ...
- (216) Условно-переменные доплаты к должностному окладу могут использоваться при оплате труда ...
- (217) Выплата стимулирующего характера, которая начисляется за достигнутые результаты в работе, – это ...
- (218) Бонусы топ-менеджерам и главным специалистам организации – это инструмент экономической ... персонала
- (219) В подсистеме мотивации персонала вознаграждение по итогам работы за год должно позиционироваться как ...
- (220) Конкретная сумма премии за обеспеченный не планируемый эффект рассчитывается ...
- (221) Установите последовательность этапов внедрения системы премирования:
- (222) Соотнесите должности и причины, определяющие возможность фиксированного уменьшения установленного бонуса при наличии тех или иных нарушений (или полной его отмены):
- (223) При реализации централизованного подхода к организации моральной мотивации персонала ответственность за ее эффективность ...



- (224) При реализации децентрализованного подхода к организации моральной мотивации персонала соответствующими руководителями могут использоваться методы, реализуемые ...
- (225) Установите соответствие между понятиями и их определениями:
- (226) Благодарность в приказе по организации с вручением его копии сотруднику на общем собрании коллектива – это инструмент ... мотивации персонала
- (227) Установите соответствие между сторонами трудовых отношений и примерами их социально-экономической поддержки:
- (228) Используемые в организации индивидуальные социальные пакеты ...
- (229) На предприятиях малого и среднего бизнеса окончательное решение о лимите затрат на социальную поддержку персонала ...
- (230) Определите алгоритм установления социально-экономических льгот коллективного характера:
- (231) Определите порядок установления социально-экономических льгот индивидуального характера:
- (232) Конфликт между руководителями структурных подразделений организации из-за нечеткого распределения границ их персональной ответственности относится к категории ... конфликтов
- (233) Расходы работодателя на защиту сотрудников от стрессов являются ...
- (234) Соотнесите кадровые конфликты с их характеристиками:
- (235) Внутренняя атмосфера в трудовом коллективе, которая определяет состояние психологического климата, характеризующееся отношениями глубокой удовлетворенности большинства работников фактом своей работы именно в данной организации, в данном трудовом коллективе, – это ...
- (236) Состояние организма, характеризующееся эмоциональным и физическим напряжением, вызванным воздействием различных неблагоприятных факторов, – это ...
- (237) Операционная подсистема персонального менеджмента, целью которой является обеспечение благоприятного психологического климата для эффективного решения прикладных задач управления трудовыми ресурсами организации, – это ...



- (238) Недостаток стратегической ориентацией на использование штатного психолога при организации психологической поддержки проявляется в том, что ...
- (239) Преимуществом стратегической ориентации на услуги частнопрактикующих психологов или специализированных центров психологического консалтинга при организации психологической поддержки является ...
- (240) Обязательство работодателя по предоставлению персоналу дополнительных социальных льгот и гарантий коллективного характера в России устанавливается коллективным ... договором
- (241) Установите соответствие между инструментами социальной поддержки персонала и их примерами:
- (242) К факторам макросреды, не зависящими от конкретного работодателя и негативно влияющими на состояние психологического климата, относят ... (укажите 2 варианта ответа)
- (243) К факторам микросреды, действие которых во многом определено самим работодателем и которые негативно влияют на состояние психологического климата, относят ... (укажите 2 варианта ответа)
- (244) Установите соответствие между методами сбора исходной информации в процессе мониторинга психологического климата и примерами:
- (245) Специализированная фирма, на договорной основе оказывающая организациям-работодателям консультационную помощь по оптимизации психологического климата в трудовом коллективе – это центр ...
- (246) Оценка общего состояния психологического климата и степени удовлетворенности им со стороны сотрудников, выявление межличностных конфликтов на стадии их зарождения – это ... психологического климата в трудовом коллективе
- (247) Общество с ограниченной ответственностью (ООО) «Бета», бизнес которого предполагает использование умственного, интеллектуального и творческого труда, имеет штат сотрудников в количестве 245 чел. Стаж на рынке – 6 лет. В коллективе сложилась высокая корпоративная культура. На какую доктрину должно ориентироваться руководство в рамках управления человеческими ресурсами?



- (248) Общество с ограниченной ответственностью (ООО) «Галактика», бизнес которой основан на использовании разного характера труда (умственный, интеллектуальный, физический), имеет штат сотрудников 2 100 чел., из которых 800 чел. являются высококвалифицированными специалистами, 1 000 чел. – специалистами средней квалификации и 300 чел. – малоквалифицированные рабочие. На какую доктрину должно ориентироваться руководство в рамках управления человеческими ресурсами?
- (249) Перед специалистом по отбору персонала стоит задача в ближайший месяц подобрать персонал на следующие должности, в следующем количестве: ремонтный рабочий – 2 сотрудника, слесарь-сантехник – 2 сотрудника, электрик – 1 сотрудник. Что целесообразно предпринять специалисту по отбору персонала для закрытия данных вакансий?
- (250) International Business Machines (IBM) – международная компания, работающая в сфере современных информационных технологий и занимающаяся производством компьютеров и комплектующих, программного обеспечения, микроэлектроники, сетевых решений и т.п. IBM редко увольняет рабочих. Ее сотрудники уверены в своей занятости. Здесь существуют консультативные программы для рабочих и руководителей. В компании работает большое количество различных комитетов с участием рабочих на всех уровнях. В IBM успешно применяется система поощрения рационализаторских предложений, и за каждое принятное предложение выплачивается вознаграждение. Эта система использует творческий потенциал рабочих и создает у них чувство гордости за компанию, поскольку их вклад в ее процветание всегда поощряется и получает денежную оценку. Компания IBM не применяет индивидуальное или групповое денежное стимулирование в других случаях. Возможности для индивидуального образования широко доступны работникам всех уровней, и это открывает им новые перспективы в работе на IBM. IBM применяет систему почасовой оплаты не только для руководителей, но и для рабочих всех уровней. IBM оказывает должное уважение личным качествам человека независимо от того, какое положение он занимает. Компания сознает, что хорошие отношения с работниками являются основой успеха, и применяет этот принцип в своей прогрессивной политике. Какой стиль управления применяется в данной организации?



- (251) Общество с ограниченной ответственностью (ООО) «Юрист» является молодой организацией, оно существует на рынке менее года. Основным направлением деятельности компании является оказание юридических услуг. Какой вариант при выборе сегмента рынка человеческих ресурсов рекомендуется использовать данной организации в качестве приоритетного?
- (252) В обществе с ограниченной ответственностью (ООО) «Линия» спрогнозировано временное (около одного квартала) ухудшение финансового состояния. Тем не менее по прогнозам прибыль организации сократится в этот промежуток времени на 45 %. Какое стратегическое решение в отношении штата персонала в этой ситуации будет наиболее целесообразным?
- (253) По результатам аттестации в обществе с ограниченной ответственностью (ООО) «Максимум» было выявлено, что у менеджера по продажам Кузнецова Максима Викторовича отсутствует такое личностное качество, как коммуникабельность, а также за год работы ни разу не был выполнен месячный план продаж. Однако с помощью некоторых инструментов оценки аттестационная комиссия смогла выявить у Кузнецова М.В. хорошие аналитические способности, а также такие личностные качества, как усидчивость, аккуратность, умение доводить работу до логического конца. К дисциплинарным взысканиям сотрудник ни разу не привлекался. Какое решение по результатам аттестации целесообразно применить?
- (254) Сотруднику, занимающему должность менеджера по продажам, предстоит в течение двух недель пройти сложный тренинг, касающийся новой продукции. Он несколько демотивирован, поскольку за это время мог бы осуществить много продаж и заработать. Какими способами следует мотивировать сотрудника к обучению?
- (255) Перед руководством общества с ограниченной ответственностью (ООО) «Шанс» стоит вопрос, какую форму основной оплаты труда применять для младшего обслуживающего персонала (рабочих хозяйственных служб, уборщиц и т.п.). Этот ограниченный по численности контингент практически не влияет на конечные результаты работы современной организации. Какое решение будет целесообразным?
- (256) Менеджер по работе с клиентами общества с ограниченной ответственностью (ООО) «Трейд» предотвратил уход крупного клиента к конкурентной организации. Какой вариант вознаграждения целесообразно применить в данной ситуации?



- (257) Общество с ограниченной ответственностью (ООО) «Трейд» с численностью персонала 125 чел. функционирует в регионе с развитой инфраструктурой рынка труда. Какой стратегический подход к организации психологической поддержки персонала целесообразнее будет выбрать?
- (258) В отделе продаж общества с ограниченной ответственностью (ООО) «Вега» регулярно происходят конфликты между сотрудниками. В ходе мониторинга психологического климата, психологом организации была выявлена следующая причина конфликтов: руководитель подразделения не обладает личностными качествами, необходимыми для данной должности. Какой метод коррекции состояния психологического климата будет более целесообразным в данной ситуации?

Самый быстрый способ связи — мессенджер (кликни по иконке, и диалог откроется)



WhatsApp



Telegram



Max

Help@disynergy.ru | +7 (924) 305-23-08