

Варианты контрольной работы по разделу 3

Вариант 1

1. К внутренним текущим затратам на приобретение и использование персонала относятся:
 - а) затраты на исследовательские и оперативные работы в области персонала-маркетинга;
 - б) затраты на заработанную плату, разовые выплаты и т.д.;
 - в) капитальные инвестиции на оборудование новых рабочих мест, на дополнительное строительство и оснащение объектов социальной инфраструктуры и т.д.;
 - г) все вышеперечисленное.
2. О каком термине идет речь: это планы, направления действий, последовательность принимаемых решений и методы, позволяющие дать оценку, провести анализ и разработать эффективную систему воздействия на персонал для реализации стратегии развития организации
 - а) стратегия управления персоналом;
 - б) категории управления персоналом;
 - в) маркетинг персонала;
 - г) кадровое планирование.
3. Элементом стратегии управления персоналом является:
 - а) система планирования организации;
 - б) система прогнозирования организации;
 - в) футурология персонала;
 - г) ретроспективный анализ.
4. Что включает процесс набора кадров:
 - а) общий анализ потребности;
 - б) определение основных источников поступления капитала;
 - в) два предыдущих верны;
 - г) нет верного ответа.
5. Совокупность психофизиологических особенностей человека, необходимых для осуществления его профессиональной деятельности:
 - а) профессиональная пригодность;
 - б) компетентность;
 - в) квалификация;

г) черты характера.

6. Цели кадровой политики на предприятии – это:

- а) безусловное выполнение предусмотренных Конституцией прав и обязанностей граждан в трудовой деятельности, соблюдение положений законов о труде, типовых правил внутреннего распорядка и др. документов, принятых по этому вопросу;
- б) подчиненность всей работы с кадрами задачам бесперебойного и качественного обеспечения основной деятельности необходимым числом работников необходимого профессионально-квалифицированного состава;
- в) рациональное использование кадрового потенциала;
- г) разработка критериев и методики планового подбора, оценки, обучения и расстановки руководящих и квалифицированных кадров, подготовки и повышения квалификации;
- д) разработка научной теории управления кадрами;
- е) разработка технологий, обеспечивающих бесперебойное функционирование производства, выпуска продукции.

7. Основные направления кадровой политики предприятия/органа власти – это:

- а) определение потребности в кадрах в соответствии с целями, задачами и стратегией развития предприятия;
- б) отбор и найм кадров в соответствии с целями, задачами и стратегией развития предприятия;
- в) использование кадров в соответствии с целями, задачами и стратегией развития предприятия;
- г) развитие кадров (обучение, переподготовка и повышение квалификации, другие формы) с применением внутрикорпоративной системы и в учреждениях профессионального образования;
- д) организация информации о кадрах с применением информационных систем;
- е) высвобождение кадров при соблюдении трудового законодательства;
- ж) сохранение кадров и стимулирование отдачи от работников (например, политика оплаты труда или социальных услуг) работников;
- з) установление системы оплаты труда в зависимости от уровня трудовой дисциплины работников.

8. Содержание корпоративной информационной системы в части кадрового менеджмента включает следующие элементы:

- а) тематические базы данных (по важнейшим направлениям кадрового менеджмента);
- б) программы, обеспечивающие функционирование баз данных;
- в) локальные (корпоративные) сети;

- г) специалисты, осуществляющие анализ, планирование, организацию, контроль и оценку работы корпоративной информационной системы в части кадрового менеджмента;
- д) технологии кадрового менеджмента.

9. Факторы, влияющие на выбор кадровой политики предприятия - это:

- а) требования конкретного производства, стратегия развития предприятия;
- б) финансовые возможности предприятия, допустимый уровень издержек на управление персоналом;
- в) количественные и качественные характеристики имеющегося персонала и направленность их изменения в перспективе в соответствии со стратегией развития предприятия;
- г) ситуация на региональном (локальном) рынке труда, а именно: количественные и качественные характеристики предложения труда по профессиям, специальностям со стороны работников и условия предложения со стороны работодателей;
- д) спрос на рабочую силу со стороны конкурентов конкретного предприятия, складывающийся уровень заработной платы в отрасли, на аналогичных предприятиях;
- е) влияние профсоюзов в целом по отрасли, жесткость в отстаивании интересов работников профсоюза конкретного предприятия;
- ж) требования трудового законодательства конкретной страны;
- з) ценностные установки высшего руководства страны, отрасли;
- и) принятая организационная, корпоративная культура работы с наемным персоналом.

10. Общие требования к кадровой политике предприятия – это:

- а) связь политики со стратегией развития предприятия, ее кадровое обеспечение;
 - б) обеспечение гибкости, которая проявляется в сочетании стабильности, т.е. учета интересов персонала и организационной культуре предприятия, с динамичностью (т.е. корректировкой политики в соответствии с изменением тактики предприятия, производственной и экономической ситуацией);
 - в) обеспечение экономического обоснования, при котором учитываются реальные финансовые возможности предприятия;
 - г) обеспечение индивидуального подхода к своим работникам, т.е. учета интересов и потребностей, которые не противоречат целям и задачам производства;
- наличие в штате предприятия не менее 70 % квалифицированных работников, прошедших предварительную профессиональную подготовку и обладающих специальными знаниями, трудовыми навыками или опытом работы в избранной сфере деятельности.

1. Под процессом набора персонала понимается:
 - а) прием сотрудников на работу
 - б) создание достаточно представительного списка квалифицированных кандидатов на вакантную должность
 - в) процесс селекции кандидатов, обладающих минимальными требованиями для занятия вакантной должности
 - г) все перечисленное
2. Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является:
 - а) оценка личных и деловых качеств
 - б) оценка результатов труда
 - в) оценка труда
 - г) комплексная оценка качества работы
3. Форма организации рабочего времени, при которой для отдельных сотрудников или их группы допускается саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня, представляет использование:
 - а) стандартных режимов работы
 - б) гибких режимов рабочего времени
 - в) частичной занятости
 - г) ненормированный рабочий день
4. Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из возможных кандидатур, есть:
 - а) заключение контракта
 - б) привлечение кандидатов
 - в) отбор кандидатов
 - г) подбор кандидатов
5. Перечислите качества и навыки, необходимые сотрудникам кадровой службы для успешного выполнения своих функций:
 - а) знание общих законов развития организации
 - б) профессионализм в области финансового управления организацией
 - в) особенности технологических процессов производства
 - г) специфика обеспечения информационной безопасности отрасли
6. Современное деление персонала организации включает:
 - а) рабочие основные;
 - б) рабочие вспомогательные;

- в) рабочие, включая учеников;
- г) ученики;
- д) инженерно-технические работники (ИТР);
- е) служащие;
- ж) младший обслуживающий персонал;
- з) охрана;
- и) специалисты.

7. Замечания, предупреждения, выговор, строгий выговор воспринимаются как...

- а) распорядительные воздействия
- б) организационные воздействия;
- в) материальные поощрения и взыскания;
- г) дисциплинарная ответственность;
- д) административная ответственность.

8. Квалификация работников — это совокупность...

- а) знаний;
- б) теории;
- в) упорства;
- г) целеустремленности;
- д) опыта;
- е) умений;
- ж) коммуникабельности;
- з) навыков;
- и) дружелюбия;
- к) порядочности;
- м) воспитанности.

9. Система управления персоналом организации включает следующие функциональные подсистемы:

- а) планирование, прогнозирование и маркетинга персоналом;
- б) оформления и учета работников;
- в) условий труда;
- г) трудовых отношении;
- д) основных процессов;
- е) развития кадров;
- ж) вспомогательных процессов;
- з) анализа и совершенствования стимулирования и мотиваций персонала;

- и) разработки и совершенствования структур управления;
- к) развития социальной инфраструктуры;
- л) тактики управления;
- м) подсистемы юридических услуг;
- н) стратегии управления.

10. На структуру системы управления персоналом организации влияют следующие внешние факторы:

- а) отрасль, сфера деятельности;
- б) специализация региона;
- в) состояние экономики страны;
- г) природно-географические особенности;
- д) участие во внешне — экономической деятельности (включая международную);
- е) национальные особенности;
- ж) уровень государственного регулирования.

Вариант 3

1. Подход, предусматривающий гибкость управления персоналом, интенсификацию труда, активную работу по бережливости и участию работников в управлении, носит название:

- а) технологический;
- б) гуманистический;
- в) демократический
- г) рационалистический;
- д) синергетический;
- е) поддерживающий.

2. Теория Y о человеческом поведении не включает:

- а) прохладность к работе;
- б) готовность к самоуправлению;
- в) готовность к самоконтролю;
- г) стремление к ответственности;
- д) необходимость постоянных контроля и инструктажа.

3. Прогрессивность, научность, перспективность, достоверность, обоснованность, гласность и др. — это ...

- а) методы;
- б) элементы системы;

в) принципы;

г) приемы;

д) формы.

4. Управленческие воздействия, основанные на соблюдении организационных закономерностей и направленные на поддержание порядка в системе, составляют существо ... методов управления

а) административных;

б) экономических;

в) социально-психологических;

г) правовых;

д) комплексных.

5. Управленческие воздействия, направленные на соблюдение действующих правовых норм и актов, отнесены к ... методам управления персоналом.

а) административным;

б) экономическим;

в) социально — психологическим;

г) правовым;

д) комплексным.

6. Структура управления, штатное расписание, трудовые соглашения реализуют...

а) распорядительные воздействия;

б) организационные воздействия;

в) материальные поощрения и взыскания;

г) дисциплинарную ответственность;

д) административную ответственность.

7. Специалисты в системе управления в зависимости от занимаемой должности подразделяются на ...

а) ведущих, главных, ведомых;

б) ИТР, канцелярских работников;

в) старших, главных, ведущих;

г) постоянных, сезонных, временных;

д) внутренних, внешних;

е) принимающих решения и выполняющих их.

8. Устав организации, правила трудового распорядка, положения о структурных подразделениях являются инструментами ... методов:

а) административных;

- б) экономических;
- в) социально-психологических;
- г) комплексных
- д) правовых.

9. Документ, включающий основные положения, принципы деятельности организации, правила и нормы поведения работников, их внешнего вида — это ...

- а) миссия организации;
- б) философия организации;
- в) корпоративная культура;
- г) корпоративный кодекс;
- д) коллективный договор;
- е) правила трудового распорядка.

10. Необходимыми компонентами трудового контракта являются:

- а) общие положения;
- б) проведение аттестации;
- в) обязанности работника;
- г) повышение квалификации;
- д) обязательства и ответственность администрации;
- е) режим рабочего времени.

Варианты контрольной работы по разделу 7

Вариант 1

1. Социальные роли и статусы, влияющие на способ удовлетворения потребностей человека, — это:

- а) положение индивида в каждой из социальных групп, в которые входит человек (роль сына, отца семейства, руководителя, подчиненного и т.д.);
- б) роль представляет набор действий, которые ожидают от индивида окружающие его лица. Каждая из ролей влияет на выбор поведения индивида;
- в) устоявшиеся формы бытия человека в мире, находящие свое выражение в его деятельности, интересах, убеждениях;
- г) способ минимизации, экономии физической и умственной энергии.

2. Референтные группы — это:

- а) группы, оказывающие прямое (при личном контакте) или косвенное влияние на отношения или поведение человека при выполнении им различных социальных ролей, включая роли руководителя или подчиненного;
- б) группы, которые могут оказывать влияние на поведение человека (при выборе чего-либо), в том числе производственное. В их состав могут входить члены семьи, друзья, соседи, коллеги по работе;
- в) положение индивида в каждой из социальных групп, в которые входит человек (роль сына, отца семейства, руководителя, подчиненного и т.д.);
- г) нет правильного ответа.

3. В основе теории мотивации, автором которой является А. Маслоу, отражены следующие потребности:

- а) потребности человека в самоутверждении (саморазвитии и самореализации);
- б) потребность человека в уважении (в самоуважении, признании, статусе, власти);
- в) социальные потребности человека (в духовной близости, любви, дружбе);
- г) потребность человека самосохранения (в безопасности, защищенности);
- д) потребность человека в принуждении и наказании.

4. На способы удовлетворения потребностей человека влияют следующие факторы:

- а) факторы культурного порядка (культура определенного общества, субкультура, социальное положение индивида);
- б) социальные факторы (референтные группы, семья, социальные роли и статусы);
- в) личностные факторы (возраст и этап жизненного цикла семьи, род занятий индивида, экономическое положение, образ жизни, тип личности и представление о самом себе);
- г) психологические факторы (уровень мотивации, восприятие, усвоение, убеждения и отношение);
- д) модель социальной политики;
- е) глобализация.

5. Субкультура, влияющая на способ удовлетворения потребностей человека, – это:

- а) система убеждений, ценностей и норм, которые разделяются и активно используются явным меньшинством людей в рамках определенной культуры;
- б) отношение субкультуры к так называемой господствующей культуре рассматривается как отношение подчинения и относительного бессилия.
- в) Проявление субкультуры наблюдается в поведении человека, быту, религиозных, расовых, этнических, возрастных группах;

г) влияние группы, оказывающей прямое (при личном контакте) или косвенное влияние на отношения или поведение человека при выполнении им различных социальных ролей, включая роли руководителя или подчиненного.

6. Тип личности и представления о себе («Я-концепция») влияют на способ удовлетворения потребностей человека, так как:

а) это совокупность отличительных психологических характеристик человека, обеспечивающих относительные последовательность и постоянство его ответных реакций на окружающую среду;

б) это связь с такими потребностями, как потребности в уважении, власти, самореализации, которые напрямую влияют на успешность профессиональной карьеры;

в) это сложившиеся на основе имеющихся знаний устойчивая благоприятная или неблагоприятная оценка человеком какого-либо объекта или идеи, испытываемые им чувства и направленность возможных действий;

г) Нет правильного ответа.

7. К механизмам выбора способов удовлетворения потребностей человека относятся:

а) усвоение;

б) убеждение;

в) отношение;

г) адаптация;

д) социализация.

8. В теории приобретенных потребностей, автором которой является Дэвид Маккеланд, рассматриваются такие потребности, как:

а) потребность достижения, т.е. желание человека достичь большего успеха, превзойти других людей;

б) потребность соучастия, т.е. стремление к дружеским отношениям к окружающим, налаживанию тесных личных отношений, недопущение конфликтов;

в) потребность получения власти, т.е. желание влиять на других людей, контролировать их действия;

г) потребность отвечать за порученный функционал, участок работы; продвигаться по службе.

9. На удовлетворенность человека работой влияют следующие факторы:

а) достижения человека, связанные с его квалификацией и признание его успеха;

б) работа как таковая и интерес человека к работе и заданию;

в) ответственность за порученный функционал и участок работы;

г) возможность продвижения по службе;

- д) возможность профессионального роста;
 - е) вхождение в неформальную группу, которая оказывает на организацию;
 - ж) условия для социальной активности членов организации.
10. На неудовлетворенность работой влияют такие гигиенические факторы, как:
- а) политика организации;
 - б) условия труда;
 - в) межличностные отношения на рабочем месте;
 - г) уровень заработка;
 - д) неуверенность/уверенность в стабильности работы;
 - е) влияние работы на личную жизнь (отрицательное/ положительное);
 - ж) возможность реализации потребности в получении власти, т.е. желания влиять на других людей, контролировать их действия.

Вариант 2

1. Интенсивная мотивация – это:
- а) образование мотива к интенсивной деятельности;
 - б) мотивация, детерминируемая внутренними для работника факторами;
 - в) мотивация, в виде постановки работнику задач на выполнение интересной лично для него работы;
 - г) мотивация, опосредованная внешними для личности факторами.
2. Ценность, в рамках разработки систем мотивации и стимулирования труда, следует рассматривать прежде всего в смысле:
- а) общественной ценности;
 - б) предметно воплощенной ценности;
 - в) личной ценности;
 - г) общемировой ценности.
3. К регулярным дополнительным выплатам относятся (укажите не менее двух правильных вариантов ответов):
- а) выходное пособие при прекращении трудового договора;
 - б) выплаты при невыполнении норм выработки, изготовлении бракованной продукции по вине администрации;
 - в) за вахтовый метод работы;
 - г) за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
 - д) за работу в районах Крайнего Севера.
4. Системы и размеры премиальных выплат (бонусов) и порядок их начисления:

- а) достаточно четко регламентируются в трудовом кодексе;
- б) устанавливаются организациями самостоятельно и в большинстве случаев законодательно не регламентируются;
- в) детально прописываются профильными министерствами и ведомствами;
- г) обязательно должны регламентироваться коллективными договорами рабочих коллективов и работодателей.

5. К принципам формирования системы стимулирования и мотивации труда не относится:

- а) системность (взаимодействие и взаимодополнение материальных и нематериальных стимулов);
- б) соответствие стимулов интересам и возможностям работников;
- в) своевременность стимулирования;
- г) унификация стимулов в рамках каждой группы должностей.

6. Оплата труда персонала — это....

- а) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности количества, качества и условий выполняемой работы;
- б) это отношения, между персоналом и работодателем, связанные с денежными выплатами сотрудникам за выполненную ими работу, в соответствии с трудовым контрактом и трудовым кодексом;
- в) вознаграждение, предоставляемое работодателем работнику по результатам проделанной работы.

7. Постоянная часть денежного вознаграждения работника – это....

- а) сумма базового оклада и надбавок;
- б) это гарантированная компенсация работнику за его труд в организации или за исполнение обязанностей на данной должности;
- в) денежное вознаграждение, выплачиваемое работнику согласно трудовому договору.

8. Базовый должностной оклад – это...

- а) фиксированная сумма оплаты трудовой деятельности за исполнение собственных должностных обязанностей;
- б) это сумма социальных и стимулирующих выплат;
- в) доплата за выполнение определенных должностных обязанностей.

9. Ранжирование – это....

- а) метод упорядочивать или расставлять значения, события, людей, потребности в определенном порядке;
- б) повышение эффективности работы персонала;
- в) назначение адекватного вознаграждения за работу персонала.

10. Бальный метод оценки труда – это...

- а) за каждое достижение персонал получает определенное количество баллов, которые по итогам периода суммируются;
- б) оценка степени реализации потенциала сотрудника;
- в) значение показателя по шкале сопровождается описанием соответствующего образа действий.

Вариант 3

1. Сила мотива определяется:

- а) степенью актуальности той или иной потребности для работника;
- б) направленностью потребности;
- в) степенью уверенности в собственных силах;
- г) характером человека;
- д) степенью изменчивости потребностей.

2. В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда?

- а) до начала профессиональной деятельности;
- б) после приобретения трудового стажа 10-15 лет;
- в) во время адаптации в коллективе;
- г) после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности;
- д) после признания важности труда.

3. Для увеличения эффективности труда необходимо:

- а) четко формулировать цель работы;
- б) давать общее представление о необходимых результатах;
- в) ориентироваться не на результат, а на процесс работы;
- г) своевременно стимулировать работников;
- д) все вместе.

4. В чем заключается основная идея классической теории мотивации?

- а) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;
- б) деньги – единственный мотивирующий фактор в работе;
- в) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе;
- г) мотивирует стремление к расширению масштаба контроля;
- д) человека мотивируют потребности высших уровней.

5. В каком случае происходит формирование мотива труда?

- а) если трудовая деятельность является основным условием получения блага;
- б) если стаж работы является критерием распределительных отношений;
- в) если высокий статус дает возможность получить благо;

- г) если у человека есть альтернативные источники получения блага;
- д) если человек долгое время не получал ожидаемой отдачи от труда.

6. К содержательным мотивационным теориям относятся теории:

- а) Б. Ф. Скиннера;
- б) С. Адамса;
- в) В. Врума;
- г) модель Портера — Лоулера;
- д) Ф. Герцберга.

7. Стремление повышать свою квалификацию, быть уверенным в себе, стремиться к лидерству — это ...

- а) физиологические потребности;
- б) потребность в безопасности;
- в) потребность принадлежать к какой-либо группе;
- г) потребность в признании и уважении;
- д) потребность в самовыражении.

8. Процесс побуждения работников к достижению целей это ...

- а) потребности;
- б) стимулирование;
- в) мотивация;
- г) принуждение;
- д) самоутверждение;
- е) воспитание.

9. Структура заработной платы работников включает:

- а) тарифную ставку, оклад;
- б) издержки на привлечение, найм работника;
- в) различные доплаты;
- г) полагающиеся компенсации;
- д) описание рабочего места;
- е) доплату по районному коэффициенту;
- ж) премии;
- з) материальную помощь.

10. На размер заработной платы работников влияют:

- а) состояние рабочего места;
- б) ситуация на рынке рабочей силы;
- в) эффективность обучения персонала;

- г) результаты труда работников;
- д) анкетные данные работников;
- е) состояние оценочной работы в организации;
- ж) финансовое состояние организации;
- з) стабильность систем оплаты и премирования.