

Методические рекомендации

Цель: оценить уровень усвоения знаний по программе.

Вопросы для итогового тестирования

1. Управление персоналом заключается в формировании ...

- 1) системы управления персоналом;
- 2) планировании кадровой работы;
- 3) определении кадрового потенциала и потребности организации в персонале.
- 4) определении потребности организации в персонале
- 5) все вышеперечисленное.

2. На оперативном уровне управления в системе кадрового менеджмента доминирует?

- а) доминирует управление персоналом б) управление человеческими ресурсами
- в) разработка и контроль за реализацией кадровой политики г) кадровая работа

3. Какие задачи решает менеджер в рамках развития персонала?

- а) разработка структуры оплаты труда и льгот; управление содержанием и процессом мотивации трудового потенциала; управление конфликтами
- б) организация обучения и повышения квалификации; планирование и развитие карьеры; формирование «корпоративного духа», «корпоративного потенциала»
- в) сбор и анализ маркетинговой информации по персоналу; выбор, разработка и использование методического обеспечения определения; потребности в персонале; набор, оценка и отбор персонала
- г) планирование качественной потребности.

4. Партисипативное управление предполагает:

- а) широкое привлечение персонала к процессу разработки и принятия управленческих решений; учет индивидуальных особенностей и способностей людей; учет типологических особенностей личности
- б) принятие рабочей группой самостоятельного решения по организации полученного задания и его выполнению
- в) использование в управленческой деятельности технических средств, применение методов для решения инженерно-технических задач
- г) обеспечение бесперебойности работы и эффективность результатов деятельности предприятия через нормальные социальные, эргономические условия, медицинское страхование, финансовые и природные ресурсы; использование различные технологий, основных и оборотных средств.

5. Вставьте пропущенное слово в определение «Корпоративная культура - это, присущая конкретной фирме, совокупность формальных и неформальных правил и законов, по которым существует и развивается фирма».

- а) среда б) особенность в) микрокультура г) ориентация

6. Коучинг – это.....

- а) имидж фирмы, зависящий от персонала, связанный с формированием корпоративного духа, направленного на повышение эффективности и производительности человеческих ресурсов, на развитие чувства приверженности фирме.
- б) процесс, способствующий реализации обучения и развития и, следовательно, повышению компетентности и совершенствованию профессиональных навыков обучающегося.
- в) использование специальных методов работы (мотивация, стимулирование, психологическое воздействие) с персоналом (в связи с непосредственным контактом сотрудников фирмы с клиентами).
- г) оценка результативности труда персонала.

7. Основными признаками персонала являются:

- а) наличие трудовых взаимоотношений с работодателем

- б) полная ответственность за деятельность организации
- в) обладание качественными характеристиками, определяющими деятельность работника на конкретной должности
- г) целевая направленность деятельности
- д) принятие управленческих решений
- е) приверженность организации

8. На стратегическом уровне управления в системе кадрового менеджмента доминирует?

- а) доминирует управление персоналом
- б) управление человеческими ресурсами
- в) разработка и контроль за реализацией кадровой политики
- г) кадровая работа

9. Какие задачи решает менеджер по вопросу мотивации персонала?

- а) разработка структуры оплаты труда и льгот; управление содержанием и процессом мотивации трудового потенциала; управление конфликтами
- б) организация обучения и повышения квалификации; планирование и развитие карьеры; формирование «корпоративного духа», «корпоративного потенциала»
- в) сбор и анализ маркетинговой информации по персоналу; выбор, разработка и использование методического обеспечения определения; потребности в персонале; набор, оценка и отбор персонала
- г) планирование качественной потребности.

10. Социотехническое конструирование в системе управления персоналом предполагает:

- а) широкое привлечение персонала к процессу разработки и принятия управленческих решений; учет индивидуальных особенностей и способностей людей; учет типологических особенностей личности
- б) принятие рабочей группой самостоятельного решения по организации полученного задания и его выполнению
- в) использование в управленческой деятельности технических средств, применение методов для решения инженерно-технических задач
- г) обеспечение бесперебойности работы и эффективность результатов деятельности предприятия через нормальные социальные, эргономические условия, медицинское страхование, финансовые и природные ресурсы; использование различные технологий, основных и оборотных средств.

11. Что отражает статистическая структура персонала организации

- а) соотношение отдельных групп работников и их участие в производственном или управленческом процессе
- б) соответствие численности работников различных должностных групп объемам работ
- в) распределение персонала и его движение в разрезе занятости по видам деятельности, а также категорий и групп должностей
- г) соотношение представителей различных профессий или специальностей, обладающих знаниями и навыками, приобретенными в результате обучения и опыта работы в конкретной области.

12. Что подразумевает под собой функциональная сфера управления «Контроллинг»?

- а) концентрирует в себе органы, выполняющие функцию координации развития организации, а также общие функции управления
- б) структурную подчиненность кадровой службы в качестве штабного органа высшему руководству
- в) сосредоточение всех центральных координирующих служб в одной функциональной подсистеме
- г) организационное включение службы управления персоналом в руководство организацией

13. Один из принципов корпоративной культуры - холистический подход к работнику. В чем заключается данный подход?

- а) в формировании личных стимулов к труду

- Б) в планирование карьеры и развитие личности
- В) в проявлении уважения к работнику как к человеку
- Г) в отношении к нему как к целостной личности

14. Динамический метод построения системы управления персоналом подразумевает...

- А) сравнить существующую систему управления персоналом с подобной системой передовой организации, с нормативным состоянием или состоянием в прошлом периоде
- Б) изучить влияние на формирование системы управления персоналом каждого фактора в отдельности, под действием которых сложилось ее состояние, элиминируя действия других факторов
- В) количественное и качественное обоснование целей организации в целом и целей системы управления персоналом с точки зрения их соответствия целям организации
- Г) расположение данных в динамическом ряду и исключение из него случайных отклонений

15. Административные методы управления персоналом.....

- А) ориентированы на осознанную необходимость дисциплины труда, чувство долга, стремление человека трудиться в определенной организации
- Б) ориентированы на материальное стимулирование коллективов и отдельных работников
- В) ориентированы на систему взаимоотношений в коллективе, социальные потребности и т.п.

16. Вставьте пропущенные слова «Межличностное общение - это процесс по крайней мере двух лиц, направленный на взаимное познание, на установление и развитие взаимоотношений, оказание взаимовлияния на их состояния, взгляды и поведение, а также на регуляцию их совместной

17. Составляющими стратегии управления персоналом являются (выберите нужные варианты):

- А) взаимосвязь с внешней средой.
- Б) цель деятельности и система планирования организации;
- В) вознаграждение;
- Г) развитие персонала.
- Д) критерии эффективности системы управления персоналом;
- Е) отношения высших управленческих кадров;
- Ж) организационная структура служб управления персоналом;
- З) оценка квалификации;
- И) образование управляющих (всех уровней управления);
- К) отбор персонала;

18. Для каких организаций характерна стратегия предпринимательства

- А) которые находятся на стадии зрелости
- Б) предприятия, только начинающие свою жизнь на рынке
- В) которые развивают новые направления деятельности.
- Г) у которых все или основные направления деятельности находятся в упадке

19. Кадровое планирование – это....

- А) способ воздействия на коллективы и отдельных работников с целью осуществления координации их деятельности в процессе производства
- Б) метод, который предусматривает применение системы нормативов, которые определяют состав и содержание функций по управлению персоналом, численность работников по функциям, тип организационной структуры, критерии построения структуры аппарата управления организации в целом и системы управления персоналом
- В) метод управления персоналом, который позволяет согласовывать и уравнивать интересы работодателей и работников.

20. При проведении какого типа беседы при приеме на работу у специалиста, проводящего её, обычно нет заранее подготовленных вопросов. Разговор ведётся свободно, в зависимости от сложившейся ситуации и характера самого заявителя, тем не менее, имеются определённые рекомендации по проведению собеседования по этому типу.

- А) предварительные
- Б) формализованные
- В) слабоформализованные
- Г) неформализованные

21. Метод прямого расчета персонала предполагает...

- А) определение численности специалистов и других служащих исходя из расчета необходимых затрат труда на реализацию периодических функций управления персоналом и расчета затрат труда на реализацию функций управления по устранению возмущающих отклонений.
- Б) разработку экономико-математических моделей, основанных на реальной действительности, что обеспечивает адекватное отражение содержательного процесса.
- В) получить представление о потребности в специалистах на основе учета мнений (экспертизы) группы экспертов, суждения которых базируются на их научной и профессиональной компетенции.

22. Выделите факторы внешней среды, влияющие на процесс набора кандидатов

- А) кадровая политика
- Б) законодательные ограничения
- В) ситуация на рынке рабочей силы
- Г) образ организации
- Д) состав рабочей силы
- Е) местонахождение организации

23. Внутренние методы набора персонала:

- А) центр занятости
- Б) совместительство
- В) ротация
- Г) кадровые агентства
- Д) внутренний конкурс
- Е) поиск через СМИ

24. Недостаток при оценке персонала

- А) прогностичность
- Б) формальность
- В) субъективность
- Г) относительность
- Д) валидность

25. Основные аспекты анализа биографических тестов

- А) семейные отношения
- Б) характер образования
- В) психофизиологические качества
- Г) общительность
- Д) потребности и интересы
- Е) специальные способности
- Д) профессиональные качества

26. Адаптация – это....

- А) процесс активного взаимодействия человека с миром
- Б) процесс активного приспособления человека к миру
- В) процесс успешного усвоения новых знаний, умений, навыков и требований
- Г) процесс активного межличностного взаимодействия в новых условиях среды

27. Выберите схему, показывающую структурную подчиненность кадровой службы руководителю по администрированию

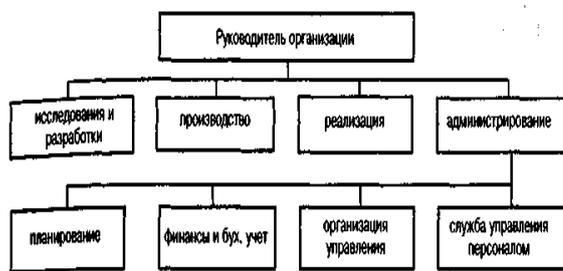
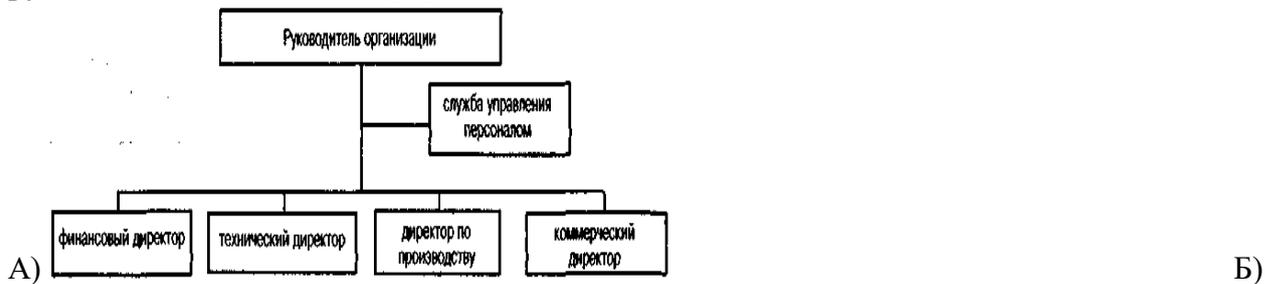


Рис. 3.6. Первый вариант местоположения кадровой службы в системе управления организацией



Рис. 3.7. Второй вариант местоположения кадровой службы в системе управления организацией

28. Ступенчатый вид деловой карьеры предполагает

- а) продвижение работника посредством чередования вертикального роста с горизонтальным
- б) движение к руководству организации, доступен ограниченному кругу работников
- в) подъем на более высокую ступень структурной иерархии
- г) либо перемещение в другую функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли.

29. Личностный фактор мотивационного поведения сотрудника?

- А) морально-психологическая обстановка в коллективе
- Б) потребности, мотивы, установки, ценности человека
- В) поведение других людей, отношения, оценки, реакции окружающих, физические условия
- Г) материальное стимулирование деятельности и поведения

30. Конфликтогены – это...

- 1) слова или действия (или бездействие), могущие привести к конфликту
- 2) субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии противоборства или же явно или неявно поддерживающие конфликтующих.
- 3) это отражение предмета конфликта в сознании субъектов конфликтного взаимодействия.
- 4) это внутренние побудительные силы, подталкивающие субъектов социального взаимодействия к конфликту.

31. Предмет конфликта – это...

- 1) это явления, события, факты, ситуации, которые предшествуют конфликту и при определенных условиях вызывают его.
- 2) противоречие, из-за которого возникло противоборство, ради его разрешения стороны вступают в борьбу.
- 3) это стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта.

32. Назовите причину производственного конфликта в данном примере: «Перед проведением аттестации, сокращением кадров неполная или неточная информация о критериях отбора приводит к появлению слухов, домыслов, сплетен, неадекватному поведению личностей, что препятствует управлению конфликтом».

- 1) Взаимозависимость задач.
- 2) Различия в целях.
- 3) Различия в способах достижения целей.
- 4) Неудовлетворительные коммуникации

33. Перечислите структурные методы разрешения конфликта

- 1) разъяснение требований к работе
- 2) координационные и интеграционные механизмы
- 3) общеорганизационные цели
- 4) использование систем вознаграждения
- 5) все вышеперечисленные пункты.

34. На этапе выбора стимулирования сотрудников, действия начальника следующие...

- 1) Начальник подразделения затребует от опоздавших объяснительные записки, поднимает историю нарушений дисциплины, по Положению о стимулировании определяет возможные формы и объем взыскания, на основании полученных объяснений и истории нарушений принимает решение о снятии 20% с премии.
- 2) Начальник охраны составляет и отправляет начальникам подразделений, в которых работают опоздавшие, служебную записку с указанием на факт опоздания.
- 3) Начальник подразделения составляет служебную записку Генеральному директору с изложением предлагаемого взыскания и всех обстоятельств нарушения дисциплины

35. Какие задачи решает менеджер по вопросу мотивации персонала?

- а) разработка структуры оплаты труда и льгот; управление содержанием и процессом мотивации трудового потенциала; управление конфликтами
- б) организация обучения и повышения квалификации; планирование и развитие карьеры; формирование «корпоративного духа», «корпоративного потенциала»
- в) сбор и анализ маркетинговой информации по персоналу; выбор, разработка и использование методического обеспечения определения; потребности в персонале; набор, оценка и отбор персонала.
- г) планирование качественной потребности.

36. Конечной целью деятельности предприятия является ...

- А) сокращение размеров организационных звеньев
- Б) переход к всестороннему применению современных информационных сетей и компьютерных систем
- В) упрочение ее позиций на рынке за счет максимизации прибыли
- Г) сохранение или увеличение имеющейся доли рынка.

37. Ситуационный фактор мотивационного поведения сотрудника?

- А) морально-психологическая обстановка в коллективе
- Б) потребности, мотивы, установки, ценности человека
- В) поведение других людей, отношения, оценки, реакции окружающих, физические условия
- Г) материальное стимулирование деятельности и поведения.

38. Что отражают физиологические потребности человека применительно к рабочей среде?

- А) желание сохранить уже полученные награды и положение и защитить себя от опасности, вреда, угроз, травм, потерь или лишений.
- Б) потребность в дружбе, любви и принадлежности
- В) потребности в заработной плате, отпуске, пенсионном обеспечении, перерывах, благоприятных рабочих условиях, освещении, отоплении и вентиляции
- Г) удовлетворение самим собой, достижения цели, компетентности, знаний, зрелости и независимости, потребность в уважении других людей

39. Согласно теории Мак Клееланда ...

- А) не только потребность является необходимым условием мотивации человека для достижения цели, но и выбранный тип поведения.
- Б) деньги имеют важное значение для большинства служащих, как из-за их покупательной способности, так и из-за статуса, который имеет их владелец.
- В) люди, стремящиеся к власти, должны удовлетворить эту свою потребность и могут это сделать при занятии определенных должностей в организации.

40. Лидерство – это...

- А) процессы внутренней самоорганизации и самоуправления группы, возникшие в результате индивидуальной инициативы его членов.
- Б) способность к адекватным изменениям в ответ на значимые изменения внутренних и внешних факторов за определенное время.
- В) свойства личности, позволяющие ей оказывать влияние на других в отсутствие иных способов воздействия.

41. Профессиональная мотивация - это....

- А) процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних и внутренних факторов.
- Б) система внутренних побуждений, которые вызывают трудовую активность человека, направляют её на достижение профессиональных целей и регулируют структуру и функции деятельности.
- В) форма активного отношения человека к труду, направленная на достижение сознательно поставленных целей и связанная с созданием общественно значимых ценностей или освоением социального опыта.

42. Личностный фактор мотивационного поведения сотрудника?

- А) морально-психологическая обстановка в коллективе
- Б) потребности, мотивы, установки, ценности человека
- В) поведение других людей, отношения, оценки, реакции окружающих, физические условия
- Г) материальное стимулирование деятельности и поведения

43. Что отражают социальные потребности человека?

- А) желание сохранить уже полученные награды и положение и защитить себя от опасности, вреда, угроз, травм, потерь или лишений.
- Б) потребность в дружбе, любви и принадлежности
- В) потребности в заработной плате, отпуске, пенсионном обеспечении, перерывах, благоприятных рабочих условиях, освещении, отоплении и вентиляции

Г) удовлетворение самим собой, достижения цели, компетентности, знаний, зрелости и зависимости, потребность в уважении других людей

44. Согласно теории ожиданий В. Врума ...

А) не только потребность является необходимым условием мотивации человека для достижения цели, но и выбранный тип поведения.

Б) деньги имеют важное значение для большинства служащих, как из-за их покупательной способности, так и из-за статуса, который имеет их владелец.

В) люди, стремящиеся к власти, должны удовлетворить эту свою потребность и могут это сделать при занятии определенных должностей в организации.

45. Какие функции социального конфликта являются позитивными (выберите несколько вариантов ответа):

А) ухудшение социального климата, снижение производительности труда, избавление от части сотрудников в целях разрешения конфликта;

Б) уменьшение сотрудничества между конфликтующими сторонами;

В) конфликт не даёт сложившейся системе отношений застыть, окостенеть, он толкает к её изменению и развитию, открывает дорогу инновациям, способным её усовершенствовать;

Г) играет информационную и связующую роль, поскольку в ходе конфликта его участники лучше узнают друг друга.

46. Охарактеризуйте “Теорию Х” Дугласа Макгрегора.

А) воплощает чисто авторитарный стиль управления.

Б) соответствует демократическому стилю управления.

В) комбинация различных стилей управления.

47. Переменные затраты на персонал включают в себя:

1) затраты на оплату труда основных рабочих

2) взносы в фонды социального страхования

3) затраты на оплату труда вспомогательных рабочих, руководителей и специалистов

4) затраты на набор и отбор персонала

5) затраты на подготовку и переподготовку персонала и др.

48. Выберите нужное. Очередная аттестация проводится ...

1) ежегодно и обязательна для всех работников.

2) с учетом требований новой предполагаемой должности и новых обязанностей

3) при переводе в другое структурное подразделение

4) через шесть месяцев.

49. Основной источник первичной информации – это..

1) документы отделов кадров

2) сами работники со своим мнением по тем или иным вопросам

3) материалы социологических исследований (анкетирование, интервью и др.

4) результаты психофизиологических исследований (тестирование работников) и т.п.

5) все вышеперечисленное.

50. Потребность в кадрах – это...

1) состав кадров по каждой категории работников, необходимый предприятию в текущем или перспективном периоде.

2) необходимое количество работников с разной профессионально - квалификационной структурой для обеспечения производственной деятельности предприятия.

3) состав кадров по каждой категории работников, необходимый предприятию в текущем или предстоящем периоде дополнительно к имеющемуся сложившемуся составу на начало периода.

Информационное обеспечение обучения Нормативно-правовые акты

- 1 Конституция РФ
- 2 Гражданский кодекс РФ
- 3 Трудовой кодекс РФ
- 4 Гражданский кодекс Российской Федерации;
- 5 Семейный кодекс Российской Федерации;
- 6 Федеральный закон РФ «Об образовании».

Основная литература

1. Кязимов К. Внутрифирменное обучение и развитие персонала. М.:МИК. 2014. 240 с.
2. Кибанов А.Я. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: Монография. – М.: Инфра-М, 2014. 268 с.
3. Кибанов А.Я. Управление персоналом в России: история и современность. Монография. – М.: Инфра-М, 2013. 310 с.
4. Кибанов А.Я., Каштанова Е. В. Управление деловой карьерой, служебным профессиональным продвижением и кадровым резервом. – М.: Проспект. 2014. 64 с.
5. Колбачев Е. Б. Управление персоналом. – М.: Феникс, 2014. 315 с.
6. Комаров Е.И. Измерение мотивации и стимулирования «человека работающего». Измерительная концепция и измеряющие методики. – М.: РИОР, 2014. 319 с.
7. Коноваленко В.А. Психология управления персоналом. – М.: Юрайт, 2014. – 310 с.
8. Краснова Н.В. Развитие персонала компании. М.: МФПА – 2012. – 96 с.
9. Иванова С., Болдогоев Д., Боранинова Э., Глотова А., Жигилий О. Развитие потенциала сотрудников. Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации. М.: Альпина Паблишер. – 2014 – 284 с.
10. Дейнека А.В. Управление персоналом организации. – М.: Дашков и К, 2014. – 318 с.
11. Егоршин А.П. Основы управления персоналом. – М.: Инфра-М, 2013. – 297 с.
12. Бугаков В.М., Гончаров В.Н. Управление персоналом. – М.: Инфра-М, 2014. – 317 с.
13. Адаптивность системы управления персоналом. – М.: Спутник+, 2013. – 314 с.
14. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика. – М.: Юрайт, 2014. – 299 с.
15. Байтасов Р.Р. Управление персоналом. – М.: Феникс, 2014. – 300 с.
16. Иванова С. 50 советов по нематериальной мотивации — М.: Альпина Паблишер, 2012.
17. Илларионов М.Г., Осадчий И.С. Основы управления персоналом: Учебное пособие. -Казань: КГТУ, 2013.
18. Имшинецкая И. Никаких скидок! Нематериальная мотивация клиентов. –М.: Феникс, 2014.
19. Аверин А.Н. Управление персоналом: учеб. пособие. – М.: Изд-во РАГС, 2010. – 206 с.
20. Фокин К.Б. Управление кадровым резервом: Теория и практика. – М.: Инфра-М., — 2014. – 278 с.
21. Шакирова И. Тренинги для персонала. Корпоративные стандарты обучения и оценки. — М.: Приор, 2012. – 144 с.
22. Щербакова Ю.В., Куприянчук Е.В. Управление персоналом: ассесмент, комплектование, адаптация, развитие. – М.: РИОР, 2013. – 225 с.
23. Белгородов В.П. Корпоративный ассесмент-центр, Спб.: изд. СПбГСЭУ. 2013.
24. Блинов А.В. Модель компетенций руководителей высшего звена в банковской отрасли. –М.: Банк «Траст», 2012.

25. Борисова Е.А. Оценка и аттестация персонала. — СПб.: СПбГСЭУ, 2013.
26. Гришин В. В. Управление инновационной деятельностью в условиях модернизации национальной экономики; Дашков и Ко - Москва, 2012. - 368 с.
28. Тебекин А. В. Инновационный менеджмент; Юрайт - Москва, 2013. - 480 с.
28. Фатхутдинов Р. А. Инновационный менеджмент. учебник для ВУЗов; Книга по Требованию - Москва, 2012. - 448 с.
29. Яшин С. Н., Кошелев Е. В., Макаров С. А. Анализ эффективности инновационной деятельности; БХВ-Петербург - Москва, 2012. - 288 с.