

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Узунов Федор Владимирович

Должность: Ректор

Дата подписания: 10.09.2024 16:34:23

Уникальный идентификатор:

fd935d10451b860e912364e937868448452b6d603f94388098a3987716bcbf5

ОПРЕДЕЛЕН СПОСОБЕН ПРИМЕНЯТЬ ПРИ РЕШЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАДАЧ ЗНАНИЯ (НА ПРОДВИНУТОМ УРОВНЕ) ЭКОНОМИЧЕСКОЙ, ОРГАНИЗАЦИОННОЙ, УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ, СОЦИОЛОГИЧЕСКОЙ, ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ТЕОРИИ И ПРАВА, ОБОБЩАТЬ И КРИТИЧЕСКИ ОЦЕНИВАТЬ СУЩЕСТВУЮЩИЕ ПЕРЕДОВЫЕ ПРАКТИКИ И РЕЗУЛЬТАТЫ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ И В СМЕЖНЫХ ОБЛАСТЯХ;

Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом

1. В трудовую книжку не вносятся сведения:

- а) о выполняемой работе;
- б) о награждениях за успехи в работе;
- в) о дисциплинарных взысканиях;
- г) о возрасте работника.

ОТВЕТ: в

2. Днем полного увольнения работника с работы считается:

- а) последний день работы;
- б) следующий за последним днем работы;
- в) день выдачи трудовой книжки;
- г) следующий день, за днем выдачи трудовой книжки.

ОТВЕТ: в

3. Прогулом считается:

- а) отсутствие на рабочем месте свыше 3-х часов;
- б) отсутствие на работе свыше 4-х часов;
- в) отсутствие на рабочем месте в течение дня;
- г) неявка на работу более 2-х дней.

ОТВЕТ: б

4. В каких случаях лицо, поступающее на работу, не обязано предъявлять работодателю трудовую книжку:

- а) только когда трудовой договор заключается впервые;
- б) только когда работник поступает на работу на условиях совместительства;
- в) когда работник поступает на работу на условиях совместительства или после пяти летнего перерыва в работе;
- г) когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства.

ОТВЕТ: г

5. При увольнении по собственному желанию работник обязан предупредить работодателя:

- а) в любой форме за две недели;
- б) в письменной форме за две недели;
- в) в день увольнения;
- г) в письменной форме за месяц.

ОТВЕТ: б

6. Срок испытания при приеме на работу не может устанавливаться:

- а) государственным служащим;

- б) работникам, представившим рекомендации с места прежней работы;
- в) работникам, имеющим высшее, профессиональное образование;
- г) несовершеннолетним.

ОТВЕТ: г

7. Если по истечении срока предупреждения об увольнении по собственному желанию, работник продолжает трудиться, увольнение:

- а) не производится;
- б) производится, если не возражает профсоюз;
- в) производится в любом случае;
- г) не производится, если работник отзовет свое заявление.

ОТВЕТ: а

8. Работодатель может уволить работника за хищение имущества или растрату, если это подтверждено:

- а) показаниями свидетелей;
- б) вступившим в законную силу приговором суда;
- в) согласием профсоюза;
- г) достоверными сведениями о совершении этих действий.

ОТВЕТ: б

9. Лица моложе 14 лет могут приниматься на работу:

- а) только по направлению органов опеки и попечительства;
- б) в организациях кинематографии, театрах, цирках и т.п.;
- в) если у них нет других источников дохода;
- г) только после окончания учебного заведения.

ОТВЕТ: б

10. Срок испытания в трудовом договоре:

- а) запрещен действующим законодательством;
- б) устанавливается только для государственных служащих;
- в) обязателен для всех категорий работников;
- г) может быть установлен.

ОТВЕТ: г

11. Временный перевод на другую работу по инициативе работодателя допускается в случае производственной необходимости на срок:

- а) до двух недель;
- б) неограниченный;
- в) до одного месяца;
- г) не допускается.

ОТВЕТ: в

12. Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, независимо от его оформления, если:

- а) это относится к несовершеннолетним;
- б) относится к беременной женщине или женщине с детьми;
- в) относится к инвалидам;
- г) допущение произведено работодателем или его представителем.

ОТВЕТ: г

13. Перемещение работника в той же организации на другое рабочее место в другое структурное подразделение организации:

- а) не допускается без заключения нового трудового договора
- б) требует письменного согласия работника
- в) не требует письменного согласия работника
- г) допускается только с согласия профсоюза

ОТВЕТ: в

14. Граждане в возрасте от 14 до 16 лет вправе заключать трудовой договор в следующих случаях:

- а) при трудоустройстве по направлению органов опеки и попечительства;
- б) после вступления в брак;
- в) в свободное от учебы время, с согласия законных представителей;
- г) если нет других источников дохода.

ОТВЕТ: в

15. Дискриминация в труде означает:

- а) отказ в приеме на работу в связи с не достижением 16-летнего возраста;
- б) отказ в прием на работу по состоянию здоровья гражданина;
- в) отказ в приеме на работу в связи с лишением его права занимать указанную должность;

- г) отказ в приеме на работу в связи с социальным происхождением.

ОТВЕТ: г

16. Раскройте понятие трудового права как отрасли права.

ОТВЕТ: Трудовое право как отрасль права – это совокупность правовых норм, регулирующих общественные отношения в сфере наёмного труда.

17. Раскройте понятие трудовых отношений.

ОТВЕТ: Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

18. Перечислите и охарактеризуйте методы трудового права.

ОТВЕТ: Для трудового права свойственны все три известные способы, так или иначе формируют методы этой отрасли. Способ разрешений, что дает возможность участнику действовать по своему усмотрению, и способ запретов, по которому можно делать все, что не запрещено, характерные для децентрализованного, автономного метода регулирования. Еще один способ - предписаний, обязывает к совершению или воздержанию от определенных действий и применяется для метода императивного регулирования, представленный в трудовом праве отношениями надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и собственно трудовыми отношениями.

19. Раскройте принцип равноправия в области труда.

ОТВЕТ: Равноправие означает, что каждому члену общества предоставляются равные с другими его членами юридические возможности. Для граждан из закона вытекают и

равные права, и равные обязанности. Никто из членов общества не может иметь или добиваться для себя каких-то преимуществ и привилегий, как и освобождаться от выполнения установленных законом обязанностей. Конституцией Российской Федерации, а также ст. 64 ТК РФ не допускается любое прямое или косвенное ограничение прав и установление прямых и косвенных преимуществ при заключении, изменении и прекращении трудового договора в зависимости от происхождения, социального и имущественного статуса, расовой и национальной принадлежности, пола, языка, политических взглядов, религиозных убеждений, рода и характера занятий, места проживания.

20. Раскройте элементы трудовой правосубъектности.

ОТВЕТ: Трудовая правосубъектность включает в себя три элемента: 1) трудовую правоспособность (способность иметь трудовые права и обязанности); 2) трудовую дееспособность (способность осуществлять своими действиями трудовые права и обязанности); 3) трудовую деликтоспособность (отвечать за трудовые правонарушения).

21. Раскройте понятие работника.

ОТВЕТ: Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

22. Раскройте понятие работодателя.

ОТВЕТ: Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

23. Раскройте понятие коллективного договора.

ОТВЕТ: Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

24. Раскройте понятие трудового договора.

ОТВЕТ: Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

25. Назовите на какой срок может заключаться трудовой договор.

ОТВЕТ: Трудовые договоры могут заключаться: 1) на неопределенный срок; 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен законодательством.

26. Назовите документы, предъявляемые при заключении трудового договора.

ОТВЕТ: При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые; документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа; документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; документ об образовании и (или) о квалификации или наличии

специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки; справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования; справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ.

27. Назовите форму, в которой может заключаться трудовой договор.

ОТВЕТ: Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

28. Назовите виды дисциплинарных взысканий.

ОТВЕТ: За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям.

29. Назовите условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора.

ОТВЕТ: Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия).

30. Раскройте порядок применения дисциплинарных взысканий.

ОТВЕТ: До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка.

31. 16-летний ученик училища устраивается на работу летом на производство печатной продукции. Ему отказывают, ссылаясь на возраст и разрешение родителей. 1 - есть родители и есть разрешение; 2-родителей нет.

Правомерен ли отказ в работе? Обосновать почему.

ОТВЕТ: Отказ не правомерен, потому что на основании статьи 63 ТК РФ заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет. С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства, трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

32. В ходе рассмотрения судебного иска Петровой об восстановлении ее на работе, было установлено, что ее уволили п. 6 ст. 81 (отсутствие на работе 3 дня, в медицинское

учреждение она не обращалась). Она вызвала свидетеля в суде, который подтвердил, что она болела. Обосновала то, что у нее действительно не было больничного листа. В прошлом она уже имела взыскание за опоздание на работу. Увольнение Петровой было не согласовано с Прав Союзом. Ей отказали.

Необходимо обосновать почему.

ОТВЕТ: Работодатель правомерно уволил Петрову, потому что в статье 81 пункт 6 ТК РФ сказано, что работодатель имеет право уволить работника за отсутствие на рабочем месте более 4-х часов без уважительной причины.

33. Главный экономист ушла в отпуск по графику с 20 августа на 28 календарных дней. 3 сентября она попала в больницу, где пролежала 2 недели.

Как решать вопрос с отпуском?

ОТВЕТ: На основании статьи 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок в случае временной нетрудоспособности работника.

34. Бухгалтер был уволен 1 сентября. 29 августа он заболел и лег в больницу. С больницы он выписался и подал в суд, т. к. его увольнение не правомерно.

В каком случае он был прав или не прав? Оплатят ли ему больничный?

ОТВЕТ: На основании части 6 статьи 81 ТК РФ нельзя уволить сотрудника, находящегося на больничном. На основании части 2 статьи 5 Закона № 255-ФЗ в случае, если на момент увольнения работник находится на больничном, по его окончании после увольнения он должен представить больничный лист для оплаты по прежнему месту работы, а работодатель обязан его оплатить. Если в течение одного месяца после даты увольнения работник не трудоустроился, но в этот промежуток времени заболел, то при представлении больничного листа по прежнему месту работы работодатель обязан его оплатить.

35. Шофер был лишен прав, его перевели в другую должность. Он от перевода отказался, но на работу приходил каждый день. Через 2 недели он был уволен за прогул на новой должности.

Правомерно ли это?

ОТВЕТ: Правомерно, потому что прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 8, 9, 10 или 13 части 83 статьи ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

36. С бухгалтером Ивановым 8 октября был расторгнут трудовой договор, в связи с переводом на другую работу. 12 октября он пошел на новую работу, где ему отказали, в связи с сокращением штата. Иванов обратился в суд.

Правомерно ли это? Какое решение примет суд?

ОТВЕТ: Не правомерно, потому что на основании статьи 180 ТК РФ при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (статья 81 ТК РФ).

37. С Петровым был заключен трудовой договор на должность бухгалтера. В договоре была указана дата устройства, размер з/п и должность. Дата – 10 января, а 31 января Петрова ознакомили с приказом о расторжении трудового договора в связи с тем, что он не прошел испытательный срок.

Правомерно ли это действие?

ОТВЕТ: Увольнение Петрова не правомерно, потому что на основании статьи 70 ТК РФ отсутствие в трудовом договоре условия об испытательном сроке означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть 2 статьи 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

38. Наладчик оборудования находится на повременно-премиальной системе оплаты труда. Его месячная тарифная ставка составляет 7800 рублей. За качественное выполнение работ по наладке и текущему ремонту, а также за не превышение установленного лимита простоя оборудования полагается премия в размере 35% от месячной тарифной ставки. Начальник цеха, где работает Григорьев, снизил ему премию на 15 % за отказ Григорьева от сверхурочной работы.

Обоснованно ли уменьшение размера премии в данном случае?

ОТВЕТ: Начальник цеха, не вправе был снижать премию наладчику оборудования Григорьеву на 15% за отказ от сверхурочной работы. В соответствии со ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации привлечение к сверхурочной работе работника допускается только с письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

39. В связи с реорганизацией предприятия приказом директора бухгалтер Ломов без его согласия назначен на должность главного бухгалтера с окладом на 2000 рублей в месяц выше прежнего.

Что считается переводом на другую работу? Может ли работодатель назначить Ломова на должность главного бухгалтера предприятия без его согласия и имеет ли здесь значение увеличение заработка?

ОТВЕТ: Переводом на другую работу в соответствии со статьей 72.1. ТК РФ считается - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Работодатель в соответствии со статьей 72 ТК РФ не имеет права назначить Ломова на должность главного бухгалтера предприятия без его согласия, поскольку перевод на другую работу допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Увеличение заработка в данной ситуации значения не имеет.

40. Шофер Кочнев не выходил на работу более 2 месяцев в связи с болезнью. Выйдя на работу, он через два дня опять заболел и вновь явился на работу только через три месяца. За неделю до его выхода он был уволен как отсутствующий по болезни длительное время.

Правильно ли увольнение Кочнева? Куда он может обратиться с требованием о восстановлении на работе?

ОТВЕТ: Увольнение по инициативе нанимателя в связи с длительной болезнью предусмотрено п.6 ст.42 ТК РФ. Однако, отсутствие работника по болезни, длящейся более 4-х месяцев, но с перерывами, не является основанием для увольнения работника по п.6 ст.42 ТК РФ, поскольку выход на работу прерывает течение указанного срока. Следовательно увольнение Кочнева неправомерно. Согласно ст.382 ТК РФ индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами, куда работник может обратиться с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений. И если работодатель не сможет предоставить суду убедительных документов о правомерности

увольнения Кочнева, то его обязаны восстановить, а также выплатить компенсацию за вынужденный прогул.

ОПК-2 СПОСОБЕН ПРИМЕНЯТЬ КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К СБОРУ ДАННЫХ, ПРОДВИНУТЫЕ МЕРЫ ИХ ОБРАБОТКИ И АНАЛИЗА ПРИ РЕШЕНИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ И ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ ЗАДАЧ

Методология научного исследования _Управление персоналом Кадровый консалтинг и аудит

1. Что такое репрезентативность выборки?

- А) надежность отобранных источников информации;
- Б) способность выборки отражать важнейшие особенности генеральной совокупности;
- В) эффективность работы исследовательской группы с выборкой;
- Г) последовательность операций по изучению мнений объектов выборочной совокупности в ходе опроса.

ОТВЕТ: Б

2. Соответствие документа или набора документов целям исследователя называется:

- А) объективностью;
- Б) достоверностью;
- В) релевантностью;
- Г) робастностью.

ОТВЕТ: В

3. Какой из перечисленных ниже методов обеспечивает возможность детального изучения индивидуальных случаев?

- А) кейс-исследование;
- Б) пилотажное исследование;
- В) гендерное исследование;
- Г) количественное социологическое исследование.

ОТВЕТ: А

4. Какой из следующих методов научных исследований наиболее подходит для измерения воздействия независимой переменной на зависимую переменную?

- А) эксперимент;
- Б) наблюдение;
- В) контент-анализ;
- Г) кейс-стади.

ОТВЕТ: А

5. Мышление, которое характеризуется способностью решать одну и ту же задачу разными способами называется:

- А) латеральное мышление
- Б) конвергентное мышление
- В) дивергентное мышление
- Г) позитивное мышление

ОТВЕТ: В

6. Какая из гипотез объекта исследования выполняет функцию первоначального систематизатора фактов?

- А) общая;
- Б) частная;

- В) рабочая;
 - Г) проблемная.
- ОТВЕТ: В

7. Формализация – это _____.

- А) познавательная операция, состоящая в фиксации результатов опыта;
 - Б) оформление текста научной работы;
 - В) способ построения научной теории, при котором в ее основу кладутся некоторые исходные положения;
 - Г) отображение содержательного знания в знаково-символическом виде.
- ОТВЕТ: Г

8. Графическое представление данных линейными отрезками или геометрическими фигурами, позволяющее быстро оценить соотношение нескольких величин. Представляет собой геометрическое символьное изображение информации с применением различных приёмов техники визуализации – это:

- А) картограмма;
 - Б) диаграмма;
 - В) векторы движения;
 - Г) все ответы верны.
- ОТВЕТ: Б

9. Внешние кадровые консультанты – это:

- А) специалисты по экономике и управлению, занятые в штате той или иной организации;
 - Б) сотрудники внешних учреждений;
 - В) независимые консультационные фирмы или индивидуальные консультанты, оказывающие услуги клиентам, касающимся управления персоналом на основе соответствующего договора.
- Ответ: В.

10. Основной рабочий документ при проведении аудиторских процедур персонала – это:

- А) аудиторский план;
 - Б) аудиторское заключение;
 - В) записи во время проведения аудиторских процедур;
 - Г) записи после составления договора на проведение проверки.
- Ответ: В.

11. Заключительному этапу проведения аудита персонала не соответствует такой документ:

- А) план аудита;
 - Б) аудиторский отчет;
 - В) аудиторское заключение;
 - Г) аудиторские рекомендации.
- Ответ: А.

12. Сбор информации у работников предприятия или за его пределами называется:

- А) наблюдением;
- Б) опросом;
- В) встречной проверкой;

Г) аналитическими процедурами.

Ответ: Б.

13. Аудиторские доказательства, включающие в себя информацию, полученную от третьих лиц в письменном виде:

- А) внутренние аудиторские доказательства;
- Б) внешние аудиторские доказательства;
- В) смешанные аудиторские доказательства;
- Г) нет правильного ответа.

Ответ: Б.

14. Основной целью кадрового аудита не является:

- А) проверка правильности и достоверности обязательной отчетности организации;
- Б) получение прибыли за выполнение аудиторской проверки;
- В) анализ соблюдения предприятием норм действующего законодательства.

Ответ: Б.

15. Чем вызвана потребность в кадровом аудите?

- А) необходимостью получить информацию для разработки стратегических планов;
- Б) желанием руководства предприятия убедиться в его финансовой состоятельности;
- В) необходимостью подтвердить достоверность и правдивость документов социальной отчетности.

Ответ: В.

16. Дополните: _____-анализ помогает дать интерпретацию содержания информации через количественные показатели.

ОТВЕТ: контент-анализ.

17. Дополните: Процедура для изучения соотношений между независимыми переменными – это _____.

ОТВЕТ: корреляционный анализ.

18. Дополните: Понятие, употребляемое в методологии науки для обозначения процесса установления истинности научных утверждений в результате их эмпирической проверки – это _____.

ОТВЕТ: верификация

19. Дополните: Специально синтезированный для удобства исследования объект, который обладает необходимой степенью подобия исходному, адекватной целям исследования, сформулированным субъектом или лицом, принявшим решение относительно исследования системы, называется – _____.

ОТВЕТ: модель.

20.

Установите соответствия:	
1. Общелогические методы	А. наблюдение, эксперимент, описание, измерение, сравнение
2. Методы эмпирического исследования	Б. типологизация, классификация
3. Методы теоретического исследования	В. анализ, синтез, индукция, дедукция
4. Методы систематизации	Г. идеализация, формализация, аксиоматический,

научных знаний	гипотетико-дедуктивный
----------------	------------------------

ОТВЕТ (правильно установленные соответствия):

1 – В; 2 – А; 3 – Г; 4 – Б.

21.

Установите соответствия:	
1. Натурный эксперимент	А. процедура, выполняемая для проверки справедливости основных положений фундаментальных теорий в том случае, когда две или несколько гипотез одинаково согласуются с этими явлениями
2. Мысленный эксперимент	Б. методология и технология исследований, основанная на применении прикладной математики и электронно-вычислительных машин как технической базы при использовании математических моделей
3. Вычислительный эксперимент	В. процедура, выполняемая для поддержки, опровержения или подтверждения гипотезы или теории, проводимая в естественных условиях и на реальных объектах
4. Решающий эксперимент	Г. одна из форм умственной деятельности познающего субъекта, в процессе которой структура реального эксперимента воспроизводится в воображении

ОТВЕТ (правильно установленные соответствия):

1 – В; 2 – Г; 3 – Б; 4 – А.

22.

Установите соответствия:	
1. Доказательство	А. метод разделения множества изучаемых объектов на подмножества на основе строго зафиксированных сходств и различий
2. Объяснение	Б. логическая процедура, приписывающая некоторый содержательный смысл или значение символам или формулам формальной системы
3. Интерпретация	В. логическая процедура, при которой выражение с неизвестным пока значением выводится из высказываний, истинность которых уже установлена
4. Классификация	Г. логическая процедура, раскрывающая существенные характеристики, причинные связи или функциональные отношения некоторого объекта

ОТВЕТ (правильно установленные соответствия):

1 – В; 2 – Г; 3 – Б; 4 – А.

23. **Дополните:** _____ – систематический способ наблюдения, оценивания и прогноза состояния объекта, развития явления в течение достаточно длительного времени по одинаковой системе показателей и методике.

ОТВЕТ: мониторинг.

24. **Дополнить:** Кадровый (...) – это система организационно-психологических мероприятий по диагностике и, при необходимости, коррекции организационной структуры и/или культуры предприятия и его консультированию с целью

улучшения производственных показателей, оптимизации социально-психологического климата, усиления мотивации персонала.

Ответ: консалтинг

25. **Дополнить:** Процедура по оценке системы кадрового документооборота, сложившегося при ведении кадрового учета, включающая в себя проверку наличия всех обязательных кадровых документов и экспертизу кадровой документации на предмет соответствия действующему законодательству Российской Федерации – это (...) аудит.

Ответ: кадровый.

26. **Дополнить:** Специалист в какой-либо отрасли, получивший основательную подготовку по управленческому консультированию и не входящий в состав консультируемой организации, оказывающий услуги на основе соответствующих договоров – это профессиональный внешний (...).

Ответ: консультант.

27. **Дополнить:** Специалист по экономике и управлению, который входит в состав консультируемой организации и оказывает помощь руководителям в пределах данной организации – это профессиональный внутренний (...).

Ответ: консультант.

28. Установите соответствие между исследовательскими подходами к аудиту персонала и их описанием

Подход	Описание
1. Сравнительный подход	А. Использование в качестве базы сравнения заключения эксперта или опубликованных результатов аналогичного исследования.
2. Экспертная оценка	Б. Аудитор сравнивает изучаемый объект по сопоставимым признакам с аналогом. Подход наиболее эффективен при сопоставлении отдельных процедур, например, сравнение текучести персонала, уровней и систем оплаты труда.
3. Статистический подход	В. Выявление соответствия полученных аудиторских свидетельств от установленных норм, правил, стандартов. Эффективен при проверке условий труда и безопасности персонала.
4. Подход соответствия	Г. Информационными источниками аудиторской проверки являются статистические данные, а в процессе аудиторской деятельности широко используются статистические методы.

Ответ: 1-Б; 2-А; 3-Г; 4-В.

29. Установите соответствие между основными аспектами аудита в трудовой сфере и их описанием

Аспект	Описание
1. Организационно-технологический аспект	А. Аудит представляет собой определение характеристик деятельности предприятия: конкурентоспособности предприятия в трудовой сфере; эффективности функционирования служб управления трудовыми ресурсами; экономической эффективности самого аудита.
2. Социально-психологический аспект	Б. Аудит представляет собой проверку данных, относящихся к программам развития человеческих ресурсов, в том числе организационно-технологических показателей: текучести

	кадров, жалоб, прогулов, невыходов на работу, производственного травматизма, отношения персонала к работе.
3. Экономический аспект	В. Аудит персонала представляет собой оценку социально-трудовых отношений на предприятии, включающую проведение опросов и коллективных бесед, касающихся социальной психологии, занимающейся изучением закономерностей поведения и деятельности людей.

Ответ: 1-Б; 2-В; 3-А.

30. Установите соответствие между названиями функций контроллинга и их описанием

Функция	Описание
1. Информационно-обеспечивающая функция	А. Получение прогнозной, целевой и нормативной информации, например, определение потребности в сотрудниках (количество, уровень квалификации) для выпуска новой продукции.
2. Плановая функция	Б. Построение информационной системы, охватывающей все необходимые сведения: производительность, затраты на персонал и т.д. Эта функция реализуется, как правило, посредством создания на предприятии базы данных персонала, с возможностью формирования отчетов.
3. Управляющая функция	В. Измерение степени достижения цели, анализ и сопоставление запланированных и фактических показателей по персоналу.
4. Контрольно-аналитическая функция	Г. Разработка предложений по устранению негативных тенденций: например, отклонение между плановыми и фактическими затратами на обучение на одного работника в год, корректировка соответствующих планов и бюджетов.

Ответ: 1-Б; 2-А; 3-Г; 4-В.

31. Задача

Документ – это специально созданный человеком предмет, предназначенный для выполнения ряда определенных задач. Перечислите основные функции документа как источника данных. Достаточно указать 3 функции.

ОТВЕТ: информационная (источник информации), коммуникативная (средство передачи информации), кумулятивная (накопление и упорядочивание информации).

32. Задача

Моделирование (в широком смысле) – основной метод исследований во всех областях знаний и научно обоснованный метод оценок характеристик сложных систем, используемый для принятия решений в различных сферах инженерной деятельности. Моделирование – процесс исследования реальной системы, включающий следующие этапы (процедуры): _____, _____, _____.

Укажите 3 этапа (процедуры) моделирования.

ОТВЕТ: построение модели, изучение свойств модели, перенос полученных сведений на моделируемую систему.

33. Задача

Перечислите основные правила цитирования в научных работах. Приведите не менее 3-х правил.

ОТВЕТ: (Достаточно указать любые 3 правила из приведенных ниже вариантов ответа)

- Текст цитаты заключается в кавычки и приводится в той грамматической форме, в какой он дан в источнике.

- Цитирование должно быть полным, без искажения авторской мысли.

- Каждая цитата должна сопровождаться ссылкой на источник, библиографическое описание которого приводится с соблюдением требований действующих стандартов.

- При непрямом цитировании (при пересказе, при изложении мыслей других авторов своими словами), следует точно, без искажения излагать мысли автора и давать соответствующие ссылки на источник.

- Если автор научной работы, приводя цитату, выделяет в ней некоторые слова курсивом или разрядкой, он должен это специально оговорить.

34. Задача

В планировании научных исследований и представления их результатов необходимым компонентом является владение языком и стилем научной коммуникации. Составьте правильные словосочетания, соединив слова из левой колонки с соответствующими им словами из правой колонки.

1. Рассмотреть	*	А. проблему
2. Разрушать	*	Б. вопрос
3. Выявить	*	В. итоги
4. Заложить	*	Г. стереотипы
5. Подвести	*	Д. основа

ОТВЕТ:

1 – Б; 2 – Г; 3 – А; 4 – Д; 5 – В.

35. Задача

Патент на изобретение – это документ, выдаваемый компетентным государственным органом и удостоверяющий: приоритет изобретения, авторство и исключительное право на изобретение. Действует в пределах территории того государства, ведомство которого его выдало. Укажите 3 типа патентов, которые может получить изобретатель.

ОТВЕТ: патент на промышленный образец, патент на полезную модель, патент на изобретение.

36. Задача

Что представляет собой консультирование с позиций профессионального подхода?

Это – консультативная служба, работающая по договору на оказание консультационных (...).

Ответ: услуг.

37. Задача

Что представляет собой оказание интенсивной профессиональной помощи на временной основе? Это – управленческое (...).

Ответ: консультирование.

38. Задача

Какой основной недостаток внутреннего консультирования? Отсутствие опыта (...) в других отраслях.

Ответ: консультирования.

39. Задача

Что представляют собой внешние консультанты? Это независимые консультационные фирмы или индивидуальные (...), оказывающие услуги клиентам на основе соответствующего договора.

Ответ: консультанты.

40. Задача

Что является основным преимуществом внешнего консультирования? Это владение большим количеством информации для проведения (...) работ в определенной области.

Ответ: консультационных.

38.04.03 Управление персоналом_магистратура

ОПК-3 СПОСОБЕН РАЗРАБАТЫВАТЬ И ОБЕСПЕЧИВАТЬ РЕАЛИЗАЦИЮ СТРАТЕГИИ, ПОЛИТИК И ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ В ДИНАМИЧНОЙ СРЕДЕ И ОЦЕНИВАТЬ ИХ СОЦИАЛЬНУЮ И ЭКОНОМИЧЕСКУЮ ЭФФЕКТИВНОСТЬ;

1. Администрирование и кадровый документооборот- Серков
2. Современные технологии в работе с персоналом - Буренина (По 8 тестов
По 8 заданий, По 5 задач)

1. Администрирование и кадровый документооборот

1. Реквизит «Заголовок к тексту»:

- А) отражает краткое содержание документа;
- Б) необходим для оперативной связи с тем, кто составил документ;
- В) позволяет судить о назначении документа, определяет состав реквизитов, структуру и содержание текста.

Ответ: А.

2. Гарантийное письмо:

- А) содержит факт отправки адресату каких-либо документов;
- Б) содержит ответ на письмо-просьбу;
- В) подтверждает определенные обязательства, обещания организации, гарантии выполнения.

Ответ: В.

3. В отсутствие руководителя А.И. Петрова документ подписал его заместитель Г.В. Сидоров, исполняющий обязанности руководителя. Укажите правильный вариант:

- А) Директор _____ А.И. Петров;
- Б) За директора _____ А.И. Петров;
- В) И. о. директора _____ Г.В. Сидоров.

Ответ: В.

4. Документы, составляемые комиссией, подписываются:

- А) руководителем организации;
- Б) председателем и членами комиссии;
- В) председателем комиссии и секретарем;
- Г) председателем комиссии.

Ответ: В.

5. Текст акта делится на две части:

- А) начальную и содержащую выводы;
- Б) вводную и констатирующую, содержащую выводы;

В) вводную и основную.

Ответ: Б.

6. Информационная справка – это:

А) документ, адресованный руководителю учреждения об имевшем место явлении или факте;

Б) документ, поясняющий содержание отдельных положений основного документа;

В) документ информационного характера, содержащий описание производственной деятельности организации и подтверждение каких-либо фактов, событий.

Ответ: В.

7. Текст приказа по личному составу обязательно заканчивают:

А) ссылкой на документ, послуживший основанием для издания приказа;

Б) указанием сроков исполнения приказа

В) указанием сроков действия приказа.

Ответ: А.

8. Основное правило технологии кадрового планирования:

А. План должен быть увязан со стратегическими планами организации и соответствовать всем принципам планирования

Б. План должен быть детальным и наглядным

В. План должен быть сопоставимым с прошлыми периодами

ОТВЕТ: А

9. Что включается в функцию кадровой службы по управлению трудовыми отношениями?

А. Технология оформления трудовых книжек

Б. Технология оформления кадровых приказов

В. Технология управления карьерой, подбор, отбор и найм персонала

ОТВЕТ: В

10. Что включается в функцию кадровой службы по документационному оформлению трудовых отношений?

А. Технология аттестация персонала

Б. Технология оформления и учет трудовых книжек

В. Технология найма персонала

ОТВЕТ: Б

11. Что не входит в документационное оформление трудовых отношений?

А. Технология оформления личных дел

Б. Технология оформления трудовых книжек

В. Технология управления карьерой

ОТВЕТ: В

12. Какой базовый документ используется при технологии планировании потребности в персонале?

А. Штатное расписание

Б. Производственный план

В. План организационно-технических мероприятий

ОТВЕТ: А

13. Деятельность технологии маркетинга персонала по поиску и привлечению потенциальных работников называется:

- А. Подбор персонала
 - Б. Отбор персонала
 - В. Наем персонала
- ОТВЕТ: А

14. Технология выбора из группы кандидатов на вакантную должность наиболее подходящего работника называется:

- А. Подбор персонала
 - Б. Отбор персонала
 - В. Наем персонала
- ОТВЕТ: Б

15. Практическая деятельность служб управления персоналом предприятия по оперативному покрытию потребностей в персонале, обеспечению привлекательности рабочего места и имиджа предприятия называется:

- А. Технология подбора персонала
 - Б. Технология отбора персонала
 - В. Технология маркетинга персонала
- ОТВЕТ: В

16. Дополнить: Документооборот – это движение документов в организации с момента их создания до (...).

- А) подшивки в дело;
 - Б) передачи на исполнение;
 - В) завершения исполнения или отправки.
- Ответ: В.

17. Дополнить: Акт – это документ, составленный несколькими лицами и подтверждающий установленные факты или (...)

Ответ: события.

18. Дополнить: Приказ – это правовой акт, издаваемый руководителем предприятия (его структурного подразделения), действующим на основе единоначалия в целях разрешения основных и оперативных задач, стоящих перед (...).

Ответ: предприятием.

19. Дополнить: Номенклатура дел – систематизированный перечень наименований дел, которые образуются в делопроизводстве предприятия и является основой для составления описей дел постоянного и временного (свыше 10 лет) хранения и основным учетным документом в (...).

Ответ: делопроизводстве.

20. Установите соответствие между назначением и местом менеджера в системе управления и его деятельностью в области делопроизводства:

1. Высший уровень (руководитель объекта управления).	А. В. Визирование структуры и штатной численности, подписание представлений к назначению на должности, составление обязательства о неразглашении коммерческой тайны.
2. Средний уровень (начальник структурного	Б. Наложение резолюций на поступающие на его имя деловые письма, подписание внешних справок,

подразделения).	утверждение документов государственной отчетности.
3. Низший уровень (менеджер-исполнитель).	В. Подготовка проектов распоряжений, простановка ознакомительных виз, анализ структурного подразделения.

Ответ: 1-Б; 2-В; 3-А.

21. Установите соответствие между терминами и определениями:

1. Нормативный срок исполнения документа.	А. Этот срок устанавливается в календарных днях в тексте документа и (или) резолюции индивидуально.
2. Типовой (узаконенный) срок исполнения документа.	Б. Срок исполнения документа, установленный нормативом.
3. Индивидуальный срок исполнения документа.	В. Типовые сроки исполнения документов установлены Регламентом Правительства и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, решениями руководства Росимущества.

Ответ: 1-Б; 2-В; 3-А.

22. Подберите каждому термину его определение:

Резюме.

Личное дело.

Структура и штатная численность.

Трудовая книжка.

23. А) документ или совокупность документов, относящихся к одному вопросу или участку деятельности, помещенных в отдельную обложку. Систематизация данных о работнике в такой форме упрощает доступ к информации о его трудовой деятельности и его персональным данным.

Б) Документ, содержащий информацию о навыках, опыте работы, образовании, и другую относящуюся к делу информацию, обычно требуемую для рассмотрения кандидатуры человека для найма на работу.

В) Официальный персональный документ, содержащий записи о трудоустройстве гражданина.

Г) Структура и штатная численность – организационный документ, в котором указываются все структурные подразделения предприятия, вводимые на предприятии должности и количество штатных единиц по каждой из должностей.

Ответ: 1-Б; 2-А; 3-Г; 4-В

24. Добавить. Совокупность структурных подразделений по управлению персоналом называется ...

ОТВЕТ: Кадровая служба

25. Добавить. Технология выбора из группы кандидатов на вакантную должность наиболее подходящего работника называется ...

ОТВЕТ: Отбор персонала

26. Добавить. Генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на развитие кадрового потенциала и на создание квалифицированного и высокопроизводительного коллектива...

ОТВЕТ: Кадровая политика

27. Добавить. Кадровая политика, которая характеризуется тем, что предприятие готово принять на работу любого специалиста со стороны, если он обладает соответствующей квалификацией, без учета опыта работы называется ...

ОТВЕТ: Открытая кадровая политика

28. Добавить. Кадровая политика, которая характеризуется тем, что предприятие ориентируется на включение нового персонала только с низшего должностного уровня, а замещение происходит только из числа сотрудников организации называется ...

ОТВЕТ: Закрытая кадровая политика

29. Добавить: Кадровые мероприятия, которые призваны оценить соответствие уровня труда, качества и потенциал работника требованиям выполняемой работы.

ОТВЕТ: Аттестация персонала

30. Тест на последовательность. Перечислите этапы карьеры в необходимой последовательности:

А. Этап завершения

Б. Этап сохранения

В. Этап продвижения

Г. Этап становления

Д. Предварительный этап

ОТВЕТ: 1-Д, 2-Г, 3-В, 4-Б, 5-А.

31. Задача

Когда управленческое действие предполагает конкретного исполнителя, то с указанием чего должны начинаться пункты распорядительной части приказа?

Ответ: с должности исполнителя и его фамилии с инициалами.

32. Задача

Кем подписываются справки, подтверждающие сведения биографического или служебного характера?

Ответ: руководителем.

33. Задача

Как называется официальный персональный документ, содержащий записи о трудоустройстве гражданина?

Ответ: трудовая книжка.

34. Задача

Как называется документ, фиксирующий ход обсуждения вопросов и принятия решений на собрании или заседании?

Ответ: Протокол.

35. Задача

Как называется документ, в котором руководителю учреждения докладывают о сложившейся ситуации, имевшем место явлении или факте, выполненной работе, содержащей выводы и предложения составителя?

Ответ: докладная записка.

36. Задача

В чем заключается основное правило кадрового планирования?

ОТВЕТ: Основное правило кадрового планирования – все стороны планирования должны рассматриваться только совместно со стратегическими планами организации и в соответствии с периодами этих планов.

37. Задача

На какой период рассчитано долгосрочное кадровое планирование?

ОТВЕТ: Долгосрочное кадровое планирование, инструментом которого является план человеческих ресурсов, как правило, предполагает прогнозирование на 3–5 лет вперед.

38. Задача

Раскройте виды кадровых стратегий развития

ОТВЕТ: на предприятии применяют следующие виды кадровых стратегий развития: стратегия роста, умеренного роста, стратегия сокращения и комбинированная стратегия.

39. Задача

Как называется кадровая политика персонала по поиску и привлечению потенциальных работников?

ОТВЕТ: Подбор персонала

40. Задача

Цели технологии проведения аттестации могут быть явными и неявными (латентными). В чем состоит явная цель аттестации?

ОТВЕТ: Выявить уровень профессиональной подготовки, подтвердить квалификацию персонала, определить резервы и потенциал работника.

ОПК-4 СПОСОБЕН ПРОЕКТИРОВАТЬ ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ, РУКОВОДИТЬ ПРОЕКТНОЙ И ПРОЦЕССНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ И ПОДРАЗДЕЛЕНИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ

Теория организации и организационного проектирования

1. Современная теория организации сформировалась на стыке областей научных знаний, среди которых ведущее место занимает:

- А) социология;
- Б) философия;
- В) общая теория систем организации;
- Г) этнография.

Ответ: В.

2. К предмету теории организации не относятся:

- А) связи и отношения структурных составляющих организации;
- Б) организационные процессы и действия при образовании, развитии и разрушении организационных систем;
- В) организация и самоорганизация социальных систем;
- Г) принципы функционирования систем.

Ответ: Г.

3. Какой вид системы характеризуется обязательным наличием человека в совокупности взаимосвязанных элементов?

- А) техническая система;
- Б) автоматическая система;
- В) автоматизированная система;
- Д) социальная система.

Ответ: Д.

4. Закон организации представляет собой:

- А) договорные обязательства персонала;
- Б) устойчивую связь явлений или событий, присущую организациям;
- В) правила, установленные в нормативных актах;
- Г) субъективную зависимость, проявляющуюся на предприятиях.

Ответ: Б.

5. Закон самосохранения проявляется в:

- А) стремлении организации к достижению максимальной прибыли;
- Б) самосохранении организации с максимальным использованием внутренних и внешних ресурсов;
- В) поддержании заданной пропорциональности структурных компонентов;
- Г) обеспечении потенциала организации.

Ответ: Б.

6. Формулировка «организационная самосохраняющаяся система противостоит внутренним и внешним разрушающим воздействиям, используя для этого весь свой потенциал» соответствует закону:

- А) синергии;
- Б) онтогенеза;
- В) самосохранения;
- Г) наименьших.

Ответ: В.

7. Закон развития проявляется в:

- А) обеспечении наибольшего суммарного потенциала на всех этапах жизненного цикла развивающейся организации;
- Б) обеспечении производительности труда для поддержания деятельности организации;
- В) оптимизации организационной структуры управления.

Ответ: А.

8. В соответствии с законом информированности:

- А) в конкурентной борьбе побеждает организация, обладающая максимальными ресурсами;
- Б) наибольшие возможности устойчивого поступательного развития имеет организация, обеспеченная полной и достоверной информацией о внешней и внутренней среде предприятия;
- В) максимальными возможностями для функционирования в условиях глобального пространства обладают крупные интегрированные организации.

Ответ: Б.

9. В соответствии с законом пропорциональности, организации:

- А) должны осуществлять распределение информации по степени ее важности для системы управления;
- Б) стремятся к объединению структурных составляющих на основе принципов соразмерности и пропорциональности;
- В) должны экономно использовать имеющиеся ресурсы на всех этапах жизненного цикла.

Ответ: Б.

10. Статическое состояние организации подразумевает:

- А) свертывание деятельности организации;
- Б) неизменность во времени основных показателей организации;
- В) процесс сокращения количества клиентов;
- Г) потерю бизнеса.

Ответ: Б.

11. Организационное проектирование рассматривается как:

- А) деятельность управленческого аппарата;
- Б) разработка технологических производственных карт;
- В) наблюдение менеджеров за производственным процессом;
- Г) ситуационный выбор характеристик организационной системы и проектирование.

Ответ: Г.

12. В модульном проектировании организационных систем используют:

- А) модели инвестиционных проектов;
- Б) типовые организационные структуры;
- В) морфологические модели знаний;
- Г) методы исследовательской деятельности.

Ответ: Б.

13. Организационная структура современной организации формируется исходя из:

- А) материальных возможностей директора фирмы;
- Б) знаний руководителя;
- В) специфики организации, ее масштабов и принятой стратегии развития;
- Г) знания положения дел в других аналогичных организациях.

Ответ: В.

14. Организационная структура предприятия – это:

- А) перечень подразделений формальной организации;
- Б) пакет официальных документов, отражающих иерархию и состав организации, а также функции, права и обязанности ее основных элементов.
- В) документ по организации текущей деятельности предприятия;
- Г) одна из управленческих моделей организации.

Ответ: Б.

15. Линейные полномочия строятся по принципу:

- А) подчинение нижестоящих уровней вышестоящим уровням;
- Б) я больше знаю, я советую;
- В) каждый делает свое дело и потому независим ни от кого;
- Г) мы делаем общее дело, поэтому решаем вместе.

16. Теория организации связана с естественными, общественными и математическими науками. Установите соответствие между названием наук и их содержанием:

1	Естественные	А)	Инструментарий для количественной оценки организационных связей и отношений.
2	Общественные	Б)	Источник идеи и организационного опыта. Черпает сведения для осмысления организационных закономерностей из биологии, химии, физики и др.
3	Математические	В)	Система общественных наук. Оказывает положительное влияние на развитие теории социального управления, управление народного хозяйства, теорию государственного управления.

Ответ: 1-Б; 2-В; 3-А.

17. Установите соответствие между областями исследования и их характеристиками:

	Область исследования		Характеристика
1	Социология труда	А)	Раздел психологии, занимающийся изучением закономерностей поведения и деятельности людей, обусловленных включением их в социальные группы, а также психологических характеристик самих групп.
2	Социальная психология	Б)	Отрасль социологии, изучающая социально типичные процессы, которые находят своё выражение в отношении человека к труду, его социальной активности, взаимоотношениях людей и социальных групп в производственных коллективах.
3	Кибернетика	В)	Наука о методах и процессах сбора, хранения, обработки, передачи, анализа и оценки информации с применением компьютерных технологий,

			обеспечивающих возможность её использования для принятия решений.
4	Информатика	Г)	Наука об общих закономерностях процессов управления и связи в организованных системах: в машинах, живых организмах и в обществе.

Ответ:1-Б; 2-А; 3-Г; 4-В.

18. Системообразующими свойствами организации являются: цель, иерархия, процесс управления организацией, эффект синергии. Установите соответствие между системообразующими свойствами организации и их характеристиками:

	Системообразующие свойства организации		Характеристика
1	Цель	А)	Структура с вертикальной формой управления элементами, входящими в нее, т.е. фактически – это пирамида, каждым уровнем которой управляет более высокий уровень.
2	Иерархия	Б)	Конечное состояние или желаемый результат, которого стремится достигнуть трудовой коллектив. Чем больше целей ставит перед собой организация, тем она более сложна ее структура и управляемость.
3	Процесс управления организацией	В)	Суммирующий эффект взаимодействия двух или более факторов, характеризующийся тем, что их действие существенно превосходит эффект каждого отдельного компонента в виде их простой суммы.
4	Эффект синергии (сотрудничество, содействие, соучастие, сообщничество)	Г)	Непрерывный процесс влияния на производительность работника, группы или организации в целом для наилучших результатов с позиций достижения поставленной цели.

Ответ:1-Б; 2-А; 3-Г; 4-В.

19. Установите соответствие между видами целей и их функциями:

	Виды целей		Функции целей
1	Цели-задания	А)	Равновесие, стабильность, целостность, устанавливаемые управлением и необходимые для функционирования материализованной и объективированной системы.
2	Цели-ориентации	Б)	Задания, планы, поручения, задаваемые организации вышестоящей по подчинению организационной системой и отражающие внешнее назначение организации как социального инструмента.
3	Цели системы	В)	Общие интересы персонала, реализуемые им через организацию; они ориентируют организацию для достижения положительных результатов, в них проявляются целеустремленные свойства человеческого фактора организации.

Ответ: 1-Б; 2-В; 3-А

20. Установите соответствие между свойствами организации как системы и их сущностью:

	Свойства		Сущность свойств организации
--	----------	--	------------------------------

	организации		
1	Целостность	А)	Функционирование и развитие организации подчинены внутренним целям и направлены на их достижение.
2	Целенаправленность	Б)	Все элементы составляют систему только при условии учета их взаимосвязей, представления их в целостном виде.
3	Адаптивность	В)	Организация является открытой системой, т.е. системой, находящейся в постоянной взаимосвязи с внешней средой.
4	Открытость	Г)	Организация имеет механизм, позволяющий приспосабливаться к изменениям внешней среды.

Ответ: 1-Б; 2-А; 3-Г; 4-В.

21. Установите соответствие между принципами построения теории организации и их сущностью:

	Принцип		Сущность
1	Единство теории и практики	А)	В каждой конкретной ситуации существует возможность выбора одного из нескольких способов поведения организации.
2	Многовариантность поведения организации	Б)	Теоретические доктрины обобщают практический опыт деятельности организации, в то же время выводы и рекомендации, предоставляемые теорией, используются в практической деятельности.
3	Мобильность	В)	Так как происходящие изменения подчинены внутренним целям, то постепенно организация развивается.
4	Развитие	Г)	Организация не может себя не изменять. Организация меняется вследствие изменений внешней среды, но эти действия происходят как результат действия внутренних механизмов.

Ответ: 1-Б; 2-А; 3-Г; 4-В.

22. Установите соответствие между методами теории организации и их сущностью:

	Принцип		Сущность
1	Индуктивный	А)	Количественный учет факторов и частота их повторяемости: исследование явлений с использованием статистических группировок, средних величин, что способствует нахождению устойчивых связей между организационными отношениями.
2	Статистический	Б)	Логический переход от частного к общему.
3	Абстрактно-аналитический	В)	Подбор сходных организаций как объектов исследования для сравнения и выяснения процессов изменения, динамики исследуемого явления.
4	Сравнительный	Г)	Мысленное выделение существенных свойств предмета, абстрактное отвлечение от частных, позволяющих составить обобщенную картину явления.

Ответ: 1-Б; 2-А; 3-Г; 4-В.

23. Установите соответствие между методами теории организации и их сущностью:

	Характеристика		Сущность
--	----------------	--	----------

1	Структура	А)	Инструменты, способы производства и действия, с помощью которых формируется технология, когда ресурсы на входе преобразуются в готовый продукт на выходе.
2	Технологии, используемые организацией	Б)	Особенности внутреннего строения организации.
3	Окружающая (внешняя среда)	В)	Набор основных культурных ценностей, убеждений, взглядов и норм, общих для всех работников.
4	Культура организации	Г)	Включает все, что связано с организацией, но находится за ее пределами.

Ответ: 1-Б; 2-А; 3-Г; 4-В.

24. Установите соответствие между элементами структуры управления и видами отношений внутри организации:

	Элементы структуры управления		Виды отношений внутри организации
1	Вертикальные	А)	Взаимодействие равноправных элементов (связи между управляющими структурными подразделениями одного уровня).
2	Горизонтальные	Б)	Взаимодействие между руководителем и подчиненным по вертикали (связь между директором фирмы и управляющим структурным подразделением).
3	Линейные	В)	Отношения специалиста, который уполномочен выполнять ту или иную функцию в рамках всей организации, с другими членами организации.
4	Функциональные	Г)	Отношения между руководителем и его подчиненными, у которых нет своих подчиненных.

Ответ: 1-Б; 2-А; 3-Г; 4-В.

25. Установите соответствие между принципами соответствия организации и их сущностью:

	Принцип		Сущность
1	Соответствия целей и ресурсов	А)	Определяет приоритет эффективности над затратами
2	Соответствия распорядительства и подчинения	Б)	Ставит перед руководителем задачу полного и своевременного обеспечения ресурсами стратегических, тактических и оперативных целей организации.
3	Соответствия эффективности производства и экономичности	В)	Устанавливает порядок, когда сотрудник организации при выполнении конкретного задания может быть одновременно подчинен нескольким функциональным руководителям, но одному линейному.

Ответ: 1-Б; 2-В; 3-А

26. Дополнить: Условия существования организации – это наличие не менее двух человек, общность цели, совместный (...).

Ответ: труд.

27. Дополнить: Теория организации – наука, изучающая принципы, законы и закономерности возникновения организации как явления и ее эволюции, механизмы функционирования, взаимодействия ее частей и элементов между собой и с внешней средой для достижения намеченных (...).

Ответ: целей.

28. Дополнить: Закон самосохранения заключается в том, что любая организация как социально-экономическая система стремится к самосохранению (выживанию) за счет оптимального использования кадровых, финансовых и материальных (...).

Ответ: ресурсов.

29. Дополнить: Иерархическое построение организации характеризуется наличием уровней организации, каждый из которых обладает определенным объемом власти, причем более высокий уровень имеет больший объем власти, чем нижележащий, т.е. он обладает правом управлять нижним уровнем (...).

Ответ: организации.

30. Дополнить: Карьера – это иерархическое отражение пути продвижения работника на протяжении всего трудового периода, представляется временной продолжительностью и последовательностью состава занимаемых им (...).

Ответ: должностей.

31. Задача

Лидерство – отношения доминирования и подчинения, влияния и следования в системе межличностных отношений. Применительно к организации – тип управленческого взаимодействия (между лидером и последователями), основанный на наиболее рациональном для конкретной ситуации сочетании источников власти для достижения поставленной (...).

Ответ: цели.

32. Задача Межличностная коммуникация – это коммуникация с другим человеком. Посланием является предоставляемая информация, каналом ее передачи – взгляд или звук, а обратной связью – ответ каждого участника (...).

Ответ: коммуникации.

33. Задача

Методология социологического исследования – это составная часть и особая область социологического познания, имеющая своим содержанием совокупность принципов и способов организации, развития и оценки теоретического и эмпирического социологического знания, систему норм и регуляторов проведения социологических (...).

Ответ: исследований.

34. Задача

Организация как процесс – это совокупность мероприятий, обеспечивающих взаимосвязь между элементами системы в процессе ее существования: распределение функций между членами коллектива, обеспечение взаимодействия между людьми, контроль за исполнением приказов и распоряжений вышестоящих должностных лиц, распределение материальных и денежных фондов, т.е. процесс управления деятельностью (...).

Ответ: людей.

35. Задача

Программа социологического исследования – это изложение теоретико-методологических предпосылок, общей концепции в соответствии с основными целями предпринимаемой работы и гипотез исследования с указанием правил процедуры, а также логической последовательности операций для проверки (...)

Ответ: гипотез.

36. Задача

Проектирование – это процесс разработки планов и чертежей, технических спецификаций и операционных характеристик, необходимых для создания концепций, разработки производства и маркетинга новых изделий и (...).

Ответ: проектов.

37. Задача

Системный подход – это направление методологии научного познания и социальной практики, в основе которого лежит рассмотрение объектов как (...).

Ответ: систем.

38. Задача

Сопrotивление изменениям – это поступки работников, направленные на дискредитацию или противодействие осуществлению перемен в процессе труда, проведению организационных (...).

Ответ: изменений.

39. Задача

Социальная организация – это некоммерческая организация, целью которой является не получение прибыли, а удовлетворение духовных, властных, социальных и иных нематериальных потребностей. Прибыль, если она существует, направляется на достижение целей (...).

Ответ: организации.

40. Задача

Социально-экономическая система (СЭС) – это специально созданная человеком система, предназначенная для удовлетворения его разнообразных потребностей. СЭС являются искусственными, сложными, вероятностными, динамическими и открытыми (...).

Ответ: системами.

ОПК-5. СПОСОБЕН ИСПОЛЬЗОВАТЬ СОВРЕМЕННЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ПРОГРАММНЫЕ СРЕДСТВА ПРИ РЕШЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАДАЧ

Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управление персоналом

1. Метод функционально-стоимостного анализа в управлении персоналом позволяет выявить:

- А) основные направления совершенствования управления персоналом;
- Б) резервы снижения стоимостных затрат на управление персоналом и достижение наилучших производственно-коммерческих результатов на основе выбора эффективных способов управления;
- В) возможные комбинации вариантов организационных решений, для осуществления планирования;
- Г) формы систематизации, записи и заключения экспертов.

Ответ: Б.

2. Пропорциональное сочетание совокупности подсистем и элементов системы управления персоналом означает:

- А) пропорциональность во всех частях и на всех ступенях системы управления, в том числе системы управления персоналом;
- Б) необходимость учета всех возможных взаимосвязей внутри системы управления персоналом;
- В) простую систему управления персоналом невозможно создать для сложной системы управления;
- Г) совершенствование одной подсистемы или элемента системы управления персоналом может привести к диспропорциям в целостной системе управления.

3. Значение функционально-стоимостного анализа системы управления персоналом состоит в:

- А) совершенствовании системы управления персоналом организации;
- Б) достижении максимального уровня потребления;
- В) повышении конкурентоспособности продукции;
- Г) обеспечении маркетинговых мероприятий необходимыми ресурсами.

Ответ: А.

4. Функционально-стоимостной анализ в управлении персоналом относится к сфере:

- А) маркетинговых коммуникаций;
- Б) маркетинговых исследований;
- В) анализа системы управления персоналом;
- Г) исследования внешней среды маркетинга.

Ответ: В.

5. Отличительная черта функционально-стоимостного анализа, по сравнению с другими исследовательскими методами – это использование:

- А) предметного подхода;
- Б) функционального подхода;
- В) разложения объекта на составные части;
- Г) математического моделирования.

Ответ: Б.

6. Метод функционального описания объекта заключается в:

- А) выводе функций и построении графиков поведения объекта;
- Б) рассмотрении взаимодействия объекта с окружающей средой;
- В) рассмотрении причинно-следственных связей между событиями;
- Г) рассмотрении совокупности целей, задач, полезных свойств объекта.

Ответ: А.

7. Предметом исследования при проведении функционально-стоимостного анализа является:

- А) конструкционный элемент объекта;
- Б) спрос;
- В) объект;
- Г) система управления персоналом организации.

Ответ: Г.

8. Анализ подразделения как комплекса выполняемых функций – это содержание:

- А) системного подхода;
- Б) творческого подхода;
- В) функционального подхода;
- Г) диалектического подхода.

Ответ: В.

9. Необходимость формирования и планирования работы группы специалистов, проводящих функционально-стоимостной анализ – это содержание принципа:

- А) планового характера ФСА;
- Б) функциональности;
- В) системности;
- Г) экономичности.

Ответ: А.

10. Персонал организации – это:

- А) постоянный состав работников какого-нибудь предприятия или учреждения, составляющих группу по профессиональным или иным признакам с указанием должностей;
- Б) совокупность, акционеров, руководства, обеспечивающих эффективную деятельность предприятия;
- В) внешний рынок человеческих ресурсов, обеспечивающих деятельность предприятия;
- Г) все категории работников, занятых в системе управления.

Ответ: А.

11. Метод функционально-стоимостного анализа позволяет выявить:

- А) основные направления совершенствования управления кадрами;
- Б) затраты на производство продукции или оказание услуг с результатами, полученными при реализации продукции или оказании услуг
- В) возможные комбинации вариантов организационных решений, предлагаемых для осуществления отдельных функций управления персоналом;
- Г) формы систематизации, записи и ясного представления мнений и заключений акционеров.

Ответ: В.

12. К методу обследования системы управления персоналом относятся:

- А) функционально-стоимостной анализ;
- Б) корреляционный анализ;
- В) регрессионный анализ;
- Г) метод структуризации целей.

Ответ: А.

13. По средствам применения какого метода достигается единство функционального и стоимостного подходов при повышении эффективности систем управления, в том числе системы управления персоналом:

- А) системный метод;
- Б) метод функционально-стоимостного анализа (ФСА);
- В) стоимостной метод;
- Г) функциональный метод.

Ответ: Б.

14. Дайте определение функционально-стоимостному анализу:

- А) метод технико-экономического исследования функций управленческого персонала организации, направленный на поиск резервов снижения затрат на управление и достижение наилучших производственно-коммерческих результатов на основе выбора эффективных способов управления;
- Б) исследование функций управленческого персонала по выработке, обоснованию, принятию и реализации управленческих решений;
- В) поиск и выработка наиболее эффективных вариантов совершенствования управления
- Г) определение важности каждой функции системы управления в сравнении с другими функциями.

Ответ: А.

15. Функциональные связи управления в функционально-стоимостном анализе можно разделить на:

- А) прямые и косвенные связи;
- Б) горизонтальные и вертикальные связи;
- В) поперечные связи;
- Г) горизонтальные функциональные и вертикальные функциональные связи.

Ответ: Г.

16. На этапе внедрения проводится:

- А) социально-психологическая, профессиональная, материально-техническая подготовка работника к внедрению проекта;
- Б) проводится разработка проекта;
- В) систематизация данных;
- Г) анализ и классификация функций.

Ответ: А.

17. Дополнить: Специализированные виды управленческой деятельности в рамках кадровой политики организации, отличающиеся однородностью содержания выполняемых работ и их целевой направленностью – это функции управления (...).

Ответ: персоналом.

18. Дополнить: Метод технико-экономического исследования функций управленческого персонала организации – это (...) анализ.

Ответ: функционально-стоимостный.

19. Дополнить: Целевая направленность в работе персонала – это предоставление работнику всех условий для достижения организационной (...)

Ответ: цели.

20. Дополнить: Управленческие воздействия, основанные на соблюдении организационных закономерностей и направленные на поддержание порядка в системе, составляют сущность (...) методов управления:

А) административных;

Б) экономических;

В) правовых;

Г) социальных.

Ответ: А.

21. Дополнить: Связи между функциональными подразделениями организации, устанавливаемые для выполнения функций – это (...) связи управления.

Ответ: функциональные.

22. Дополнить: Сущность и принципы метода функционально-стоимостного анализа заключаются в единстве (...) и стоимостного подходов.

Ответ: функционального.

23. Дополнить: Важнейшей задачей функционально стоимостного анализа персонала является освобождение персонала от «ненужных» (...).

Ответ: функций.

24. Дополнить: К методам внедрения относится (...).

А) функционально-стоимостной анализ;

Б) наблюдение;

В) моделирование;

Г) опытный метод.

Ответ: А.

25. Дополнить: Функциональные связи управления – это связи между функциональными подразделениями организации, устанавливаемые для выполнения управленческих (...).

Ответ: функций.

26. Дополнить: Функциональный подход в отличие от предметного, который используется в большинстве традиционных методов снижения затрат, означает, что объект рационализации понимается и совершенствуется не в своей конкретной реальной форме, а как комплекс (...), которые он выполняет или должен выполнять.

Ответ: функций.

27. Дополнить: Действия, производимые в контексте метода ФСА, называются (...).

Ответ: функциями.

28. Установите соответствие между названиями общесистемных принципов и их описанием:

1	Функциональность	А	Наличие в системе нескольких уровней, подчиненных по нисходящей, со своими зонами ответственности, иерархией, ресурсами, локальными целями.
2	Целостность	Б	Создание системы обусловлено объективной необходимостью, она существует для выполнения определенной функции в среде.
3	Иерархичность	В	Внутреннее единство объекта, его относительная автономность, независимость от окружающей среды.

Ответ: 1-Б; 2-В; 3-А.

29. Установите соответствие между названиями общесистемных принципов и их описанием:

1	Организованность	А	Система формирует и проявляет свои свойства в процессе взаимодействия со средой, являясь при этом ведущим активным компонентом взаимодействия.
2	Интегративность	Б	Элементы (части) системы, взаимосвязаны и взаимодействуют определенным образом, организованы в пространстве и времени.
3	Взаимозависимость структуры и среды	В	Обладание системой свойствами, отсутствующими у элементов (верно и обратное – элементы обладают свойствами, не присущими системе).

Ответ: 1-Б; 2-В; 3-А.

30. Установите соответствие понятий и определений

1	Совокупность целенаправленных, социально-мотивированных связей и взаимодействий между субъектами и объектами кадровой политики.	А	Кадровые отношения
2	Способности и возможности каждого работника по реализации своих умений для обеспечения жизнедеятельности любого субъекта производства.	Б	Кадровый потенциал
3	Реализация функций кадрового отдела от планирования найма персонала до его адаптации в компании и аттестации.	В	Кадровые процессы
4	Совокупность всех работников предприятия, занятых трудовой деятельностью, а также состоящих на балансе (входящих в штатный состав).	Г	Кадры

Ответ: 1 – Б; 2 – А; 3 – Г; 4-В.

Задача 31.

Как называется метод технико-экономического исследования функций управленческого персонала организации, направленный на поиск резервов снижения затрат на управление и достижение наилучших производственно-коммерческих результатов на основе выбора эффективных способов управления?

Ответ: функционально-стоимостный анализ

32. Задача

Как называются функции, которые выполняют руководители, специалисты и другие служащие родственных профессий с использованием однотипной информации для выработки, обоснования, принятия и реализации близких по содержанию управленческих решений?

Ответ: функции управления

33. Задача

Что представляет собой систематизированный набор средств для управления объектом управления: возможность сбора показаний о его состоянии, а также средств воздействия на его поведение, предназначенный для достижения заданных целей?

Ответ: система управления

34. Задача

Как называются функции, которые выполняются объектом в условиях взаимодействия организации с внешней средой, они имеют потребительский характер?

Ответ: объектные функции

35. Задача

Как называются функции, которые выполняются объектом внутри организации, они обусловлены принципом его построения, особенностями исполнения?

Ответ: внутриобъектные функции.

36. Задача.

Как называются связи между функциональными подразделениями организации, устанавливаемые для выполнения функций?

Ответ: функциональные связи управления.

37. Задача.

Какой вид эффективности позволяет путем соизмерения экономии (прибыли) и затрат (вложений) экономически обосновать результаты деятельности организации по законченным проектам?

Ответ: экономическая эффективность.

38. Задача

Какой вид эффективности создает возможность оценки общественного характера труда с помощью количественных и качественных показателей. Она измеряет мотивацию персонала, социально-психологический климат в коллективе и уровень развития человеческих ресурсов организации?

Ответ: социальная эффективность.

39. Задача

Какой вид эффективности оценивает уровень организации трудовой деятельности управленческого и производственного персонала, состояние системы управления организации: надежность работы персонала и равномерность загрузки персонала; нормы управляемости; коэффициент прироста сотрудников; качество управленческого труда; уровень управленческого потенциала.

Ответ: организационная эффективность.

Задача 40. Что представляет собой метод технико-экономического исследования функций управления, направленный на поиск путей снижения затрат и повышения качества осуществления функций управления персоналом в целях роста конкурентоспособности и эффективности функционирования организации?

Ответ: Функционально-стоимостной анализ.

ПК-1 СПОСОБЕН ОПРЕДЕЛЯТЬ ПОТРЕБНОСТЬ В ТРУДОВЫХ РЕСУРСАХ С УЧЕТОМ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Современные проблемы управления персоналом

1. С чего начинается кадровое планирование?
А. С прогнозирования потребностей организации в персонале
Б. С контроля деятельности персонала
В. С организации системы рабочих мест
ОТВЕТ: А

2. По срокам кадровое планирование подразделяется на:
А. Внешнее и внутреннее
Б. Долгосрочное и краткосрочное
В. Стратегическое и организационное
ОТВЕТ: Б

3. Цель кадрового планирования:
А. Детальная проработка плана
Б. Расчет и распределение всех ресурсов
В. Привлечение и оптимальное использование трудового потенциала
ОТВЕТ: В

4. Основное правило кадрового планирования:
А. План должен быть увязан со стратегическими планами организации и соответствовать всем принципам планирования
Б. План должен быть детальным и наглядным
В. План должен быть сопоставимым с прошлыми периодами
ОТВЕТ: А

5. Какое требование к кадровому планированию определяет возможность его корректировки?
А. Связь с прогнозированием
Б. Гибкость и эластичность планирования
В. Координация с другими планами
ОТВЕТ: Б

6. Кадровая служба – это:
А. Совокупность структурных подразделений по управлению персоналом
Б. Подразделение, которое отвечает за привлекательность рабочего места
В. Подразделение, которое отвечает за развитие и наем персонала
ОТВЕТ: А

7. Что включается в функцию кадровой службы по управлению трудовыми отношениями?
А. Оформление трудовых книжек
Б. Оформление кадровых приказов
В. Управление карьерой, подбор, отбор и наем персонала
ОТВЕТ: В
8. Деятельность маркетинга персонала по поиску и привлечению потенциальных работников называется:
А. Подбор персонала
Б. Отбор персонала
В. Наем персонала
ОТВЕТ: А
9. Процесс выбора из группы кандидатов на вакантную должность наиболее подходящего работника называется:
А. Подбор персонала
Б. Отбор персонала
В. Наем персонала
ОТВЕТ: Б
10. Процедура привлечения персонала на вакантные должности, предполагающая заключение контракта, называется:
А. Подбор персонала
Б. Отбор персонала
В. Наем персонала
ОТВЕТ: В
11. Какое значение имеет разработка кадрового планирования?
А. Позволяет учесть движение кадров
Б. Позволяет разработать план по выбытию персонала
В. Способствует принятию эффективных кадровых решений в условиях неопределенности и риска
ОТВЕТ: В
12. Методы подбора персонала из внешних источников:
А. Совмещение профессий
Б. Объявление о наборе персонала
В. Ротация кадров
ОТВЕТ: Б
13. Совокупность упорядоченных действий, которая должна обеспечить успешный подбор подходящих сотрудников
А. Резерв

Б. Ротация
В. Рекрутмент
ОТВЕТ: В

14. Какой отдел кадровой службы отвечает за профессионализм и карьерный рост персонала?

А. Отдел управления трудовыми отношениями
Б. Отдел подготовки и переподготовки кадров
В. Отдел оформления трудовых отношений
ОТВЕТ: Б

15. Какой отдел кадровой службы отвечает за подбор, отбор и наем персонала?

А. Отдел управления трудовыми отношениями
Б. Отдел мотивации
В. Отдел развития персонала
ОТВЕТ: А

16. **Добавить.** Процесс системного, планомерно организованного воздействия на персонал организации с целью обеспечения эффективного функционирования операционного процесса и удовлетворения потребностей персонала в их профессиональном и личностном развитии – это (...).

ОТВЕТ: *Управление персоналом*

17. **Добавить.** Планирование потребности в кадрах, подбор и создание резерва, определение заработной платы и льгот, профессиональная адаптация, организация обучения и повышения квалификации, увольнение – это (...).

ОТВЕТ: *Управление кадрами*

18. **Добавить.** Правила, основные положения и нормы, которым должны следовать руководители и специалисты в процессе управления персоналом – (...).

ОТВЕТ: *Принципы управления персоналом*

19. **Добавить.** Часть кадрового пространства организации, которая обладает профессиональной способностью к труду, то есть имеет специальную подготовку – это (...).

ОТВЕТ: *Кадры организации*

20. **Добавить.** Совокупность структурных подразделений по управлению персоналом называется ...

ОТВЕТ: *Кадровая служба*

21. **Добавить.** Процесс выбора из группы кандидатов на вакантную должность наиболее подходящего работника называется ...

ОТВЕТ: *Отбор персонала*

22. **Добавить.** Кадровая политика, которая характеризуется тем, что предприятие готово принять на работу любого специалиста со стороны, если он обладает соответствующей квалификацией, без учета опыта работы называется ...

ОТВЕТ: *Открытая кадровая политика*

23. **Добавить.** Кадровая политика, которая характеризуется тем, что предприятие ориентируется на включение нового персонала только с низшего должностного уровня, а замещение происходит только из числа сотрудников организации называется ...

ОТВЕТ: *Закрытая кадровая политика*

24. **Укажите последовательность этапов при процессе отбора персонала:**

А. Решение об отборе.

Б. Медицинский осмотр,

В. Проверка рекомендаций и послужного списка

Г. Собеседование.

Д., Отборочные тесты.

Е. Рассмотрение заявлений и резюме.

Ж. Предварительная отборочная беседа.

ОТВЕТ: *1-Ж, 2-Е, 3-Д, 4-Г, 5-В, 6-Б, 7-А*

25. **Добавить:** генеральное направление кадровой работы предприятия, , направленное на укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание высокопроизводительного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации и стратегии управления ее персоналом – это (...).

ОТВЕТ: *Кадровая политика*

26. **Укажите последовательность этапов формирования кадровой политики:**

А. Формирование кадровых программ, процедур, мероприятий с учетом настоящей прогнозируемой в будущем ситуации.

Б. Анализ, оценка положения дел в сфере управления человеческими ресурсами.

В. Согласование целей и принципов работы с персоналом с принципами и целями организации.

ОТВЕТ: *1-В, 2-Б, 3-В*

27. **Добавить.** Научность, комплексность, системность, эффективность кадровой работы – это основополагающие (...) формирования кадровой политики.

ОТВЕТ: *Принципы*

28. **Добавить:** Обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численности и качественного состава персонала в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства и состоянием рынка труда – это (...).

ОТВЕТ: *Цель кадровой политики*

29. **Добавить:** Своевременно формулировать цели в соответствии со стратегией развития организации, ставить проблемы и задачи, находить способы и организовывать достижение целей – это (...).

ОТВЕТ: *Назначение кадровой политики*

30. Кадровая политика, где руководство имеет прогноз и средства воздействия на ситуацию, а кадровая служба разрабатывает программы по антикризисному управлению персоналом, проводит постоянный анализ ситуации и корректирует исполнение заявленных программ – называется (...).

ОТВЕТ: *Активная кадровая политика*

31. На предприятии выделяют персонал и кадры организации. Скажите, чем отличается численность персонала организации от численности кадров?

ОТВЕТ: *Численность персонала организации больше численности кадров на часть, которую составляют неквалифицированные и малоквалифицированные рабочие.*

32. Что является основными характеристиками персонала организации?

ОТВЕТ: *Основными характеристиками персонала организации являются численность и структура персонала.*

33. От чего зависит численность персонала на предприятии?

ОТВЕТ: *Численность персонала предприятия зависит от характера, сложности, трудоемкости производственных (или иных) и управленческих процессов, степени их механизации, автоматизации, компьютеризации.*

34. Раскройте виды кадровых стратегий развития

ОТВЕТ: *на предприятии применяют следующие виды кадровых стратегий развития: стратегия роста, умеренного роста, стратегия сокращения и комбинированная стратегия.*

35. Как называется кадровая политика персонала по поиску и привлечению потенциальных работников?

ОТВЕТ: *Подбор персонала*

36. В чем заключается основное правило кадрового планирования?

ОТВЕТ: *Основное правило кадрового планирования – все стороны планирования должны рассматриваться только совместно со стратегическими планами организации и в соответствии с периодами этих планов.*

37. На какие виды по срокам подразделяется кадровое планирование?

ОТВЕТ: *По срокам кадровое планирование подразделяется на: долгосрочное (прогноз от трех и более лет); краткосрочное (не более одного года).*

38. На какой период рассчитано долгосрочное кадровое планирование?

ОТВЕТ: *Долгосрочное кадровое планирование, инструментом которого является план человеческих ресурсов, как правило, предполагает прогнозирование на 3–5 лет вперед.*

39. Резервом на выдвижение является группа работников данного трудового коллектива, отобранная по результатам труда для дальнейшего продвижения по служебной лестнице.

Задание. Ответьте на вопрос: «Для чего формируется кадровый резерв?».

ОТВЕТ: *кадровый резерв формируется в основном для: снижения текучести кадров; экономии ресурсов; становления системы преемственности в управлении.*

40. **Задача 3.** Резерв руководителей – это группа сотрудников организации, обладающих потенциалом для занятия в перспективе руководящих должностей и выделенная в результате формального процесса отбора.

Задание. Ответьте на вопрос: «Какую цель преследует создание резерва руководителей в организации?».

ОТВЕТ: *создание резерва руководителей в организации преследует цель обновления состава руководителей и специалистов за счет собственных (реже — привлеченных) сотрудников, что предполагает дополнительное обучение этих руководителей.*

ПК-2 СПОСОБЕН ОСУЩЕСТВЛЯТЬ ОПЕРАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ПОДРАЗДЕЛЕНИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ

1. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?

- А) планирование;
- Б) прогнозирование;
- В) мотивация;
- Г) составление отчетов;
- Д) организация.

Ответ: г)

2. Управленческий персонал включает:

- А) вспомогательных рабочих;
- Б) сезонных рабочих;
- В) младший обслуживающий персонал;
- Г) руководителей, специалистов;
- Д) основных рабочих.

Ответ: г)

3. С какими дисциплинами не связана система наук о труде и персонале?

- А) «Экономика труда»;
- Б) «Транспортные системы»;
- В) «Психология»;
- Г) «Физиология труда»;
- Д) «Социология труда».

Ответ: б)

4. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:

- А) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;
- Б) найма рабочих на предприятие;
- В) отбора персонала для занимания определенной должности;
- Г) согласно действующему законодательству;
- Д) достижения стратегических целей предприятия.

Ответ: а)

5. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно:

- А) на разработку новых видов продукции;

- Б) на определение стратегического курса развития предприятия;
- В) на создание дополнительных рабочих мест;
- Г) на перепрофилирование деятельности предприятия;
- Д) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.

Ответ: в)

6. Что включает инвестирование в человеческий капитал?

- А) вкладывание средств в производство;
- Б) вкладывание средств в новые технологии;
- В) расходы на повышение квалификации персонала;
- Г) вкладывание средств в строительство новых сооружений.
- Д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.

Ответ: а)

7. Функции управления персоналом представляют собой:

- А) комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;
- Б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;
- В) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;
- Г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;
- Д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.

Ответ: а)

8. Потенциал специалиста – это:

- А) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;
- Б) здоровье человека;
- В) способность адаптироваться к новым условиям;
- Г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;
- Д) способность человека производить продукцию.

Ответ: а)

9. Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию:

- А) переводение с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности;
- Б) переводение с одной работы на другую без изменения заработной платы или уровня ответственности;
- В) освобождение рабочего;
- Г) понижение рабочего в должности;

Д) повышение рабочего в должности.

Ответ: а)

10. Профессиограмма - это:

А) перечень прав и обязанностей работников;

Б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;

В) это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку.

Г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;

Д) перечень всех профессий.

Ответ: в)

11. Комплексная оценка работы - это:

А) оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов;

Б) определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов;

В) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов;

Г) определение профессиональных знаний и привычек с помощью специальных тестов с их дальнейшей расшифровкой.

Д) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью социологических опросов.

Ответ: а)

12. Соотнесите различные области менеджмента со стратегическими целями подсистемы регулирования численности персонала:

А. Область персонального менеджмента

Б. Область финансового менеджмента

Г. *полное и оперативное удовлетворение потребностей работодателя в трудовых ресурсах необходимой квалификации и специализации*

Д. *обеспечение постоянного соответствия динамики показателей затрат по содержанию персонала и финансовых результатов работы организации*

Ответ: А-Г, Б-Д.

13. Какая подсистема кадрового менеджмента направлена на разработку перспективной кадровой политики:

А) функциональная;

Б) тактическая;

В) управляющая;

Г) обеспечивающая;

Д) стратегическая.

Ответ: г)

14. Соотнесите названия блоков обеспечения системы HR-менеджмента и их определения:

А. Информационное обеспечение

В. Нормативно-методическое обеспечение

С. Технологическое обеспечение

Д. Информационные массивы и баз данных по всем аспектам функционирования системы и каналы прохождения управленческой информации

Е. Совокупность внешних и внутренних нормативов и методик, используемых работодателем при управлении персоналом

Ф. Совокупность формализованных управленческих технологий, с использованием которых обеспечивается непосредственная эксплуатация всех операционных подсистем, а также деятельность самой кадровой службы

Ответ: А-Д, В-Е, С-Ф.

15. Кадровый потенциал предприятия – это:

А) совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;

Б) совокупность работающих специалистов;

В) совокупность устраивающихся на работу;

Г) совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;

Д) совокупность перемещающихся по служебной лестнице.

Ответ: а)

16. Установите соответствие групп и примеров методов сбора исходной информации в процессе мониторинга психологического климата:

А) Прямые методы;

В) Косвенные или неформальные методы;

С) Смешанные методы;

Д) анкетирование;

Е) результаты личного общения психолога с руководителями и иными специалистами организации в неформальной обстановке;

Ф) собрания руководителя с коллективом.

Ответ: А-Д, В-Е, С- Ф.

17. Соотнесите кадровые конфликты с их характеристиками:

- А) Трудовой конфликт;
- В) Межличностный конфликт;
- С) Производственный конфликт;
- Д) в его основе которого лежит спор между администрацией и сотрудником (сотрудниками) в силу неудовлетворенности последнего условиями труда или отношениями с руководителем;
- Е) в его основе лежит спор между сотрудниками, связанный с причинами личного характера, не имеющими отношения к их профессиональной деятельности;
- Ф) в его основе лежит спор между руководителями или специалистами организации в условиях априорности.

Ответ: А-Д, В-Е, С- Ф.

18. Установите соответствие групп и примеров методов сбора исходной информации в процессе мониторинга психологического климата:

- А) Прямые методы;
- В) Косвенные или неформальные методы;
- С) Смешанные методы;
- Д) анкетирование;
- Е) результаты личного общения психолога с руководителями и иными специалистами организации в неформальной обстановке;
- Ф) собрания руководителя с коллективом.

Ответ: А-Д, В-Е, С- Ф.

19. Соотнесите кадровые конфликты с их характеристиками:

- А) Трудовой конфликт;
- В) Межличностный конфликт;
- С) Производственный конфликт;
- Д) в его основе которого лежит спор между администрацией и сотрудником (сотрудниками) в силу неудовлетворенности последнего условиями труда или отношениями с руководителем;
- Е) в его основе лежит спор между сотрудниками, связанный с причинами личного характера, не имеющими отношения к их профессиональной деятельности;
- Ф) в его основе лежит спор между руководителями или специалистами организации в условиях априорности.

Ответ: А-Д, В-Е, С- Ф.

20. Установите соответствие между понятиями и их определениями:

- А) Экономическая мотивация персонала;
- В) Социальная мотивация;
- С) Моральная мотивация;
- Д) процесс побуждения к созданию полезности в интересах экономического благосостояния работодателя;
- Е) система мероприятий, направленных, прежде всего, на социальное стимулирование деятельности персонала в целях усиления заинтересованности работника в эффективности труда;
- Ф) чувство собственной значимости внутри компании, моральное уважение со стороны коллег и начальства, похвала и признание заслуг.

Ответ: А-Д, В-Е, С-Ф.

21 **Вставьте нужное слово:** Совокупность действий, осуществляемых исполнителем по созданию какого-либо изделия (или его части) или по выполнению какой-то другой функции в процессе производства, – это _____

ОТВЕТ: трудовой процесс

22. **Вставьте нужное слово:** Обособление отдельных групп работников в зависимости от уровня их квалификации, определяемой сложностью, точностью и ответственностью выполняемых работ представляет собой _____ разделение труда.

ОТВЕТ: квалификационное

23. **Дополнить:** Нормирование труда – процесс измерения затрат труда на изготовление (...) продукции или выполнение заданного объёма работы в определённых организационно-технических условиях.

ОТВЕТ: единицы

24 **Выберите из правой колонки определения, относящиеся к терминам в левой колонке.**

1. Организация производства	А	Совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.
2. Штатное расписание	Б	Деятельность, одна из управленческих функций, по созданию, поддержанию, упорядочению и развитию системы организации труда, по ее преобразованию.
3. Организация труда	В	Документ с информацией о структуре компании, численности работников, их должностях, квалификации, окладах и надбавках.

4. Условия труда	Г	Вид деятельности по объединению всех составляющих производственного процесса в единый процесс, а также по обеспечению их рационального взаимодействия и сочетания в целях достижения экономической и социальной эффективности производства
------------------	---	--

ОТВЕТ: 1-Г; 2-В; 3-Б; 4-А.

25. **Дополнить:** Оптимальная работоспособность человека определяется, в том числе, рациональным режимом (...).

ОТВЕТ: Труда и отдыха

26. **Дополнить:** Соответствие рабочего места возможностям и особенностям восприятия, памяти, мышления отражает (.....) показатель эргономики

ОТВЕТ: Психологический

27. Дополните В своей деятельности кадровая служба должна ориентироваться на

Ответ: должностные инструкции работников кадровой службы правила внутреннего распорядка методические требования к организации кадровой службы

28. Дополните . Внутренним регламентом, регулирующим деятельность кадровой службы, является

Ответ: коллективный договор правила внутреннего распорядка положение о кадровой службе

29. Дополните. Документ, регламентирующий проведение аттестации, называется положением

Ответ: об аттестации

30. Дополните. Основным внешним регламентом, регулирующим деятельность кадровой службы, является ...

Ответ: трудовое законодательство

31. . Совокупный потенциальный фонд рабочего времени на предприятии составляет в отчетном году 2764 тыс. ч. Использованный фонд рабочего времени составил 2266,5 тыс. ч. Определите уровень организации труда в отчетном периоде.

Решение

$$U_{\text{отч}} = \frac{ПФрв}{ИФрв} = \frac{2266,5}{27764} = 0,82.$$

ОТВЕТ: уровень организации труда в отчетном периоде равен 0,82.

32. Определить норму сменной выработки по изделию А, если продолжительность смены – 8 ч, а норма времени на изготовление изделия А составляет 0,5 нормо-ч.

Решение.

$$\text{Норма выработки} = \frac{8}{0,5} = 16 \text{ изделий}$$

ОТВЕТ: 16 изделий

33. На предприятии запланирован объем производства в размере 12,5 млн. руб., а также комплекс мероприятий, который позволит высвободить 24 человека. Определить плановую численность работников, если уровень производительности труда в базовом периоде составлял 50 тыс. руб.

Решение.

1. Расчетная численность работников составит $12000/50 = 250$ человек.

2. Плановая численность равна $250 - 24 = 226$ человек

ОТВЕТ: 226 человек.

34. Приведите примеры организационных документов для регламентации деятельности субъектов.

ОТВЕТ: *трудовой договор, штатное расписание, положение о структурном подразделении, правила внутреннего распорядка, должностная инструкция*

35. За месяц рабочий отработал 300 час. Это составило 30 дней.

Задание: Определить продолжительность смены рабочего.

Решение: $N_{см} = N_{час.} / N_{дн.} = 300 \text{ час.} / 30 \text{ дн.} = 10 \text{ час.}$

ОТВЕТ: *Продолжительность смены рабочего 10 час.*

36. Определить среднесписочную численность работающих промышленного предприятия, если общее количество работников АУП составляет 25 человек.

Решение: *С точки зрения эффективного управления на одного человека работников АУП приходится 10 человек работающих.*

$N_{раб.} = N_{АУП} \times 10 = 25 \times 10 = 250 \text{ чел.}$

ОТВЕТ: *250 чел. работающих*

37. Работник сделал 400 деталей за смену Смена 8 часов. Определить производительность труда работника.

ОТВЕТ: $Pr_{тр} = N_{дет} / t_{см} = 400 \text{ дет.} / 8 \text{ час} = 50 \text{ дет.} / \text{час}$

38. Определить списочную численность персонала, если явочная численность составляет 230 чел., номинальный фонд рабочего времени одного рабочего – 255 дней, реальный – 235 дней.

Решение:

$K_{пересч.} = 255 / 235 = 1,085$

$Ч_{спис} = 230 \times 1,085 = 250 \text{ чел.}$

Ответ: списочная численность – 250 чел.

39. Численность работников цеха на начало квартала составляла 552 чел., плановая среднеквартальная численность 560 чел. Определить дополнительную потребность в кадрах на

квартал с учетом среднеквартального выбытия в размере 8% и потребность во внешнем наборе кадров, если 5 человек можно перевести из других цехов.

Решение:

Дополнительная потребность составляет: $(560 / 552) \times 100 + 8\% = 9,45\%$

$552 / 100 \times 9,45 = 52$ чел. – дополнительная потребность в кадрах на квартал.

Потребность по внешнему наборе – $52 - 5 = 47$ чел.

Ответ: 47 чел.

40. Определить списочную численность персонала, если явочная составляет 230 чел., номинальный фонд рабочего времени – 260 дней, реальный – 245 дней.

Решение:

$K_{\text{пересчета}} = 260 / 245 = 1,06$

$Ч_{\text{спис}} = 230 \times 1,06 = 244$ чел.

Ответ: списочная численность – 244 чел.

ПК-3 СПОСОБЕН РАЗРАБАТЫВАТЬ И ОСУЩЕСТВЛЯТЬ СТРАТЕГИЮ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ В СООТВЕТСТВИИ СО СТРАТЕГИЧЕСКИМИ ПЛАНАМИ ОРГАНИЗАЦИИ

Стратегическое управление человеческими ресурсами УП

1. Стратегическое управление человеческими ресурсами — это:

- А) управление, которое направлено на согласование управления человеческими ресурсами с бизнесом для достижения целей путём стратегического распределения заинтересованных и способных сотрудников с использованием культурных, структурных и кадровых методов;
- Б) процесс, который включает в себя все виды деятельности, необходимые для поддержания продуктивной рабочей силы;
- В) деятельность организации, связанная с наймом сотрудников, их обучением, удержанием, мотивацией, выплатами вознаграждений и развитием.

Ответ: А.

2. Стратегическое управление человеческими ресурсами возникло:

- А) в Древнем Риме при планировании военных сражений;
- Б) со вступлением управления человеческими ресурсами в этап управления человеческими ресурсами;
- В) в государственном планировании трудовых ресурсов в СССР;
- Г) в период массового использования в управлении информационных технологий.

Ответ: Б.

3. Стратегия управления человеческими ресурсами организации, производством, финансами и стратегии в сферах деятельности корпорации – это:

- А) функциональная стратегия;
- Б) бизнес-стратегия;
- В) корпоративная стратегия;
- Г) стратегия.

Ответ: В.

4. Стратегическое управление человеческими ресурсами – это процесс управления, который рассматривается как действия по выявлению и разрешению проблем стратегического характера. Какая это сторона управления?

- А) функциональная;
- Б) процессная;
- В) элементная;
- Г) другая сторона.

Ответ: Б.

3. Как называется принцип стратегического управления человеческими ресурсами: «Организация, действующая в динамичных условиях внешней среды, должна обладать единством целей, интересов и принципов управления»?

- А) разделение труда;
- Б) экономичность и эффективность;
- В) единство направления;
- Г) выделение доминанты развития.

Ответ: В.

4. Стратегия организации это:

- А) деятельность организации в определенной стратегической зоне хозяйствования (определенный сегмент рынка);
- Б) практическое использование методологии стратегического управления;
- В) генеральный план действий, определяющий приоритеты стратегических задач, ресурсы и последовательность шагов по достижению стратегических целей;
- Г) обеспечение выработки действий для достижения целей организации и создание управленческих механизмов реализации этих действий через систему планов.

Ответ: В.

5. Перенос кадровых стратегий на конкретные проблемы управления человеческими ресурсами – это:

- А) стратегический уровень планирования;
- Б) тактический уровень планирования;
- В) оперативный уровень планирования;
- Г) текущий уровень планирования.

Ответ: А.

6. Человеческие ресурсы – это:

- А) персонал организации, характеризующийся достигнутыми уровнями компетенции, желаниями, мотивациями, устремлениями;
- Б) совокупность трудовых навыков персонала;
- В) количество работников, занятых в трудовом процессе;
- Г) количество работников, пригодных к работе.

Ответ: А.

8. Стратегическое управление человеческими ресурсами, в основном, отличает:

- А) современная организация труда;
- Б) динамический подход к стратегическому планированию деятельности человеческих ресурсов;
- В) гибкая структура организации;
- Г) наличие социальной политики организации.

Ответ: Б.

9. Стратегическое планирование деятельности человеческих ресурсов – это:

- А) комплекс мероприятий, направленных на решение первостепенных целей и задач фирмы;
- Б) процесс разработки стратегии фирмы, при котором план развития человеческих ресурсов конкретизируется на длительный период с подробным описанием решений и действий, необходимых для достижения целей плана;
- В) процесс создания заданий для каждого члена трудового коллектива фирмы;
- Г) планирование проведения аттестации сотрудников.

Ответ: Б.

10. Назовите три элемента, составляющих процесс стратегического менеджмента:

- А) планирование, анализ внешней среды, формирование целей и задач фирмы
- Б) анализ внешней среды, формирование целей и задач фирмы, контроллинг;
- В) анализ внешней среды, стратегическое планирование, формирование стратегических целей и задач фирмы, реализация стратегии;

Ответ: В.

11. Согласно концепции стратегического менеджмента, на что стоит указывать работнику при постановке задачи?

- А) строго на круг его обязанностей;
- Б) строго на область приложения усилий;
- В) на желаемый результат, а не на его обязанности и область приложения усилий.

Ответ: В.

12. Карьерная стратегия – это:

- А) процесс накопления людьми социальных установок и опыта, соответствующего их социальным ролям;
- Б) совокупность процессов, которые направляют и поддерживают поведение человека в направлении достижения цели;
- В) эффективное построение образов мира, в котором вы живете;
- Г) стратегия выбора человеком одного или нескольких векторов карьеры на основе представлений, которые сложились у него о возможности карьерного роста в определенной организации и его личной жизненной ситуации.

Ответ: Г.

13. К отличительным чертам стратегии управления человеческими ресурсами не относится:

- А) стратегический характер целей;
- Б) общесистемный характер стратегии управления человеческими ресурсами, его распространенность на все жизненно важные для компании сферы и уровни управления.
- В) связь с высшим уровнем управленческой иерархии;
- Д) связь с насущными, жизненно важными интересами сотрудников;

Ответ: Д.

14. Укажите, к какому уровню стратегии управления человеческими ресурсами относится модель социального партнерства:

- А) общесистемному, содержащему цели, затрагивающие всю систему стратегического управления человеческими ресурсами компании;
- Б) функциональному, характеризующему отдельные постоянно осуществляемые функции управления человеческими ресурсами;
- В) специфическому, конкретно ситуационному, связанному с особыми условиями работы компании.

Ответ: А.

15. Главными достоинствами стратегического управления человеческими ресурсами является возможность:

- А) рационализировать управление кадровым составом, глубже понять его сегодняшнее состояние, своевременно заметить угрозы и новые возможности;
- Б) минимизировать количество увольнений, сократить текучесть кадров;
- В) повысить заработную плату работников и объем социальных льгот;
- Г) держать руку на пульсе перемен, быстрее замечать изменения ситуации и реагировать на них.

Ответ: А.

16. Дополнить: Совокупность всех отношений между сотрудниками и службами, сложившиеся в организации, – это (...) отношения.

Ответ: служебные.

17. Завершите определение стратегии в управлении:

Стратегия – это (...) и метод организации системной деятельности людей по достижению стратегических целей.

Ответ: генеральная программа действий.

18. Соотнесите различные области менеджмента со стратегическими целями подсистемы регулирования численности персонала:

А. Область персонального менеджмента

Б. Область финансового менеджмента

Г. *полное и оперативное удовлетворение потребностей работодателя в трудовых ресурсах необходимой квалификации и специализации*

Д. *обеспечение постоянного соответствия динамики показателей затрат по содержанию персонала и финансовых результатов работы организации*

Ответ: А-Г, Б-Д.

19. Дополнить: Трудовые отношения – это (...) между субъектами, участвующими в трудовом процессе, непосредственно заинтересованными в его протекании и результатах.

Ответ: отношения.

20. Установите соответствие между признаками трудовых ресурсов и их характеристиками

№ п/п	Признак		Характеристика
1	Должность	А	Род трудовой деятельности человека, требующая владения теоретическими знаниями и практическими навыками.
2	Профессия	Б	Правовое образование, первичная неделимая структурная единица в организации или вне её, замещаемая физическим лицом, отвечающим установленным квалификационным требованиям, несущим должностные обязанности и наделённым должностными полномочиями.
3	Специальность	В	Уровень знаний, умений и навыков, которыми обладает человек в определенной области деятельности.
4	Квалификация	Г	Комплекс приобретённых путём специальной подготовки и опыта работы знаний, умений и навыков, необходимых для определённого вида деятельности в рамках той или иной профессии.

Ответ: 1-Б; 2-А; 3-Г; 4-В.

21. Установите соответствие между понятиями, характеризующими социальную политику и их определениями:

1. Социальная политика	А.	Передача населению государственными или негосударственными организациями ресурсов в денежной и натуральной форме преимущественно на безвозмездной основе.
2. Социальные трансферты	Б	Политика в области социального развития и социального обеспечения.
3. Минимальная	В	Минимальная необходимая для обеспечения

заработная плата		жизнедеятельности сумма доходов гражданина.
4. Прожиточный минимум	Г	Минимальный размер оплаты труда, который работодатель обязан выплатить сотруднику на полной ставке.

Ответ: 1-Б; 2-А; 3-Г; 4-В.

22. Соотнесите кадровые риски с их описанием:

- А) Риски качественного характера;
- Б) Риски лояльности персонала;

В) проявляются в форме финансовых потерь из-за низкого качества работы сотрудников;

Г) проявляются в форме финансовых и репутационных потерь по вине нелояльных сотрудников.

Ответ: А-В, Б-Г.

23. Соотнесите подходы к структуризации человеческого капитала и их характеристики:

- А) кадровая элита;
- Б) кадровый балласт;

В) наиболее ценная для работодателя категория работников, но крайне немногочисленная по своему составу: ее представители имеют высочайшие профессиональные и личностные компетенции;

Г) часть имеющихся на рынке труда и в штате любой организации сотрудников, личностные качества которых делают их малоприспособленными для использования любыми категориями работодателей.

Ответ: А-В, Б-Г.

24. Соотнесите методы регулирования дисциплинарных отношений и их цели:

- А) организационные методы регулирования дисциплинарных отношений;
- Б) обучающие методы регулирования дисциплинарных отношений;

В) имеют целью создание на предприятии необходимых организационных условий, обеспечивающих высокий уровень дисциплины труда на всех уровнях управления;

Г) имеют своей целью обеспечить у всех работников формирование и последующее регулярное обновление профессиональных компетенций.

Ответ: А-В, Б-Г.

25. Дополнить: – Обучение кадров с целью освоения новых знаний, умений, навыков и способов общения в связи с изменившимися требованиями к содержанию и результатам труда, – это (...)

Ответ: повышение квалификации кадров.

26. Дополнить: – 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 (...)

Ответ: адаптация.

27. Дополнить: – Функция управления, инструмент персонального менеджмента, направленный на создание прямой или косвенной заинтересованности сотрудника в

достижении определенных результатов деятельности или отсутствии нарушений в ней, – это (...).

Ответ: мотивация.

28. Дополнить: (...) – это совокупность разделяемых большинством сотрудников корпоративных ценностей, норм и стандартов трудового поведения, традиций и ритуалов внутрифирменного управления, обуславливающих индивидуальность конкретной организации.

Ответ: корпоративная культура.

29. Дополнить: - Процедура определения квалификации, практических навыков, деловых качеств работника и установления их соответствия или несоответствия занимаемой должности – это (...) персонала.

Ответ: аттестация

30. Расположите этапы дополнительного обучения персонала в правильной технологической последовательности:

- 1) планирование процесса дополнительного обучения персонала
- 2) организация процесса дополнительного обучения персонала
- 3) мотивация участников процесса дополнительного обучения персонала
- 4) контроль результатов дополнительного обучения персонала

Ответ: 1,2,3,4.

31. Задача

Определить показатель выработки на одного рабочего, если выпуск продукции обувной фабрики составил 100 пар обуви, а среднесписочная численность рабочих участка - 100 чел.

Решение: Среднегодовая выработка: $(100 / 10) = 10$ пар/чел.

Ответ: 10 пар/чел.

32. Задача

Определите трудоемкость единицы продукции на основе следующих данных:

трудоемкость товарной продукции – 10 000 нормо-часов;

объем выпуска – 100 шт.

Решение:

Трудоемкость одного изделия: $(10\ 000 / 100) = 100$ нормо-часов.

Ответ: 100 нормо-часов.

33. Задача

Рабочий-повременщик отработал за месяц 150 часов Часовая тарифная ставка рабочего-повременщика – 200,0 руб.

Определите зарплату рабочего-повременщика за месяц.

Решение: $200,0 * 150 = 30\ 000$ руб.

Ответ: 36504 руб.

34. Задача

Определить общее среднесписочное количество персонала, если на начало года численность работников составляла 1 000 чел., в течение года принято 200 чел., уволено 50 чел.

Решение: $Ч_{\text{среднеспис.}} = (1\ 000 + 200 - 50) = 1\ 150$ чел.

Ответ: 1025 чел.

35. Задача

Определить коэффициент текучести кадров, если общее среднесписочное количество персонала составляет 1 000, уволено 50 чел.

Решение: $K_{\text{текучести}} = (50) / 1000 = 0,05$.

Ответ: 0,15.

36. Задача

Определить коэффициент оборота по приему человеческих ресурсов, если на начало года численность работников составляла 1000 чел., в течение года принято 200 чел.

Решение:

$K_{\text{по приему}} = 200 / 1000 = 0,20$.

Ответ: 0,20.

37. Задача

Определите уровень производительности труда одного работника в стоимостном выражении, если выручка от реализации составляет 300 000 руб., а среднесписочная численность персонала предприятия – 100 человек.

Решение: Производительность труда = $300\ 000 / 50 = 600$ руб./чел.

Ответ: производительность труда одного работника составляет 600 руб.

Задача 38.

Определить месячную производительность труда на участке. За год на участке изготавливается 36 000 деталей.

Решение.

Месячная производительность = $36\ 000 \text{ деталей} / 12 \text{ (месяцев)} = 3000$ деталей в месяц.

Ответ: месячная производительность труда на участке – 3 000 деталей в месяц.

Задача 39.

Определить месячную производительность труда одного работника на участке. За месяц на участке изготавливается 3 000 деталей. Численность рабочих на участке - 15 человек.

Решение.

Производительность труда одного работника = $3000 / 15 = 200$ деталей

Ответ: Производительность труда 200 деталей на одного человека в месяц.

Задача 40.

Годовой объем валовой продукции – 20 000 000 руб.

Определите выработку продукции на одного работающего в денежном выражении, если количество персонала, который обеспечил объем валовой продукции составляет 10 чел.

Решение: Выработка продукции в денежном выражении составляет:

$20\ 000\ 000 / 10 = 2\ 000\ 000$ руб.

Ответ: Выработка продукции составляет 2 000 000 руб.

ПК-4 СПОСОБЕН УПРАВЛЯТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ В ОБЛАСТИ ОРГАНИЗАЦИИ, НОРМИРОВАНИЯ, ОПЛАТЫ И МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

«Организация оплаты и стимулирования труда персонала»

1. Что понимается под словом «Трудовые ресурсы» предприятия –

- А) запас трудовых возможностей у людей;
- Б) все, кто участвует в трудовом процессе;
- В) все желающие участвовать в трудовом процессе;**
- Г) работающие в основных цехах;
- Д) рабочие сдельщики.

Ответ: В

2. Тарифная система оплаты труда состоит из следующих элементов:

- А) тарифные ставки, тарифные сетки, тарифно-квалификационные справочники;**
- Б) фонд оплаты труда;
- В) минимальная ставка и минимальные тарифные коэффициенты;
- Г) квалификационные разряды рабочих и служащих.

Ответ: А

3. Сдельная форма оплаты труда имеет следующие разновидности:

- А) прямая сдельная, сдельно-прогрессивная;**
- Б) премиальная;
- В) индивидуальная и коллективная;
- Г) контрактная.

Ответ: А

4. Сдельная форма оплаты труда стимулирует:

- А) качественные показатели работы;
- Б) количественные показатели работы;**
- В) сокращение ручного труда;
- Г) творческий подход к труду;

Ответ: Б

5. Это выраженный в денежной форме размер оплаты труда, за выполненные работы в зависимости от ее сложности или квалификации рабочего за единицу времени:

- А) тарифно-квалификационный справочник;
- Б) заработная плата;**
- В) тарифный разряд;
- Г) тарифная ставка;

Ответ: Б

6. Функции заработной платы:

А) экономическая, социальная, стимулирующая;

Б) социальная, распределительная, контрольная;

В) стимулирующая, демографическая, контрольная;

Г) регулирующая, производственная, сбытовая.

Ответ: А

7. По сравнению с повременной формой оплаты, при сдельной оплате труда:

А) зарплата обычно ниже, чем при повременной;

Б) оплату труднее связать с конечным результатом;

В) возможна равная оплата высоко- и низкопродуктивных работников;

Г) увеличивается вероятность нарушения техники безопасности.

Ответ: Г

8. Повременной заработной плате свойственны следующие недостатки:

А) эффект храповика;

Б) игнорирование работником не измеряемых обязанностей;

В) большинство работников при одной и той же годовой сумме заработка предпочитают сдельную оплату;

Г) возможна несправедливость в оплате в силу ее косвенной связи с результатами труда.

Ответ: Г

9. Укажите систему оплаты труда, при которой заработная плата начисляется по тарифной ставке за фактически отработанное время.

А) повременная;

Б) сдельная прогрессивная;

В) сдельная косвенная;

Г) аккордная;

Д) сдельно-премиальная.

Ответ: А

10. Повышение ставок заработной платы выше равновесного уровня под давлением профсоюзов сопровождается:

А) уменьшением занятости, если спрос на труд эластичен;

Б) уменьшением занятости, если спрос на труд абсолютно не эластичен;

В) увеличением занятости, если спрос на труд эластичен;

Г) увеличением занятости, если спрос на труд абсолютно не эластичен.

Ответ: А

11. Оплата за неотработанное время включает в себя оплату:

- А) единовременных премий;
- Б) вознаграждения за выслугу лет;
- В) ежегодных и дополнительных отпусков;**
- Г) компенсационных выплат, связанных с режимом работы.

Ответ: В

12. К какому виду оплаты относится оплата выполнения государственных и общественных обязанностей:

- А) дополнительной оплате;**
- Б) основной оплате;
- В) повременной;
- Г) бестарифной.

Ответ: А

13. Укажите систему сдельной формы оплаты труда, при которой расценка устанавливается на весь объем работ с выполнением его в определённые сроки:

- А) сдельная прямая;
- Б) сдельно-прогрессивная;
- В) сдельно-косвенная;
- Г) аккордная**

Ответ: Г

14. Укажите систему сдельной формы оплаты труда, при которой труд рабочего оплачивается по прогрессивно возрастающим расценкам в соответствии со степенью перевыполнения норм выработки:

- А) сдельно-премиальная;
- Б) сдельно-прогрессивная;**
- В) аккордная;
- Г) сдельная прямая.

Ответ: Б

15. Укажите систему оплаты труда, при которой заработная плата определяется исходя из количества баллов, заработанных отдельным работником:

- А) повременная;
- Б) сдельная;
- В) дополнительная;
- Г) бестарифная.**

Ответ: Г

16. Вставьте нужное слово: Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, – это _____

Ответ: заработная плата

17. Вставьте нужное слово: Гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда, - это _____.

Ответ: минимальный размер оплаты труда.

18. Вставьте нужное слово: Показатель, используемый для оценки личного трудового вклада каждого члена бригады в конечный результат ее труда, с учетом которой производится распределение коллективного заработка бригады, - это _____.

Ответ: коэффициент трудового участия.

19. Вставьте нужное слово: Мера материального поощрения за особые достижения или заслуги в какой-либо области деятельности, за высокие количественные и качественные результаты труда – это _____.

Ответ: премия.

20. Вставьте нужное слово: Совокупность норм, содержащихся в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, устанавливающих условия и размеры оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, должностных окладов, ставок заработной платы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера - это _____.

Ответ: система оплаты труда

21. Подберите каждому термину его определение

1. Арендная бригада
2. Производственная бригада.
3. Подрядная организация
4. Сменная бригада
5. Сквозная бригада

а) бригада, заключившая договор подряда с вышестоящим руководителем, администрацией предприятия.

б) бригада, которая формируются тогда, когда длительность производственного цикла на изготовление изделия (выполнение законченной работы) равна или кратна длительности рабочей смены.

в) бригада, которая формируется тогда, когда при многосменном режиме работы предприятия длительность производственного цикла больше длительности рабочей смены. Работа, начатая в одной смене, продолжается работниками второй и следующих смен.

г) первичный трудовой коллектив; объединяет рабочих одинаковых или различных профессий, совместно выполняющих общие производственные задания и несущих коллективную ответственность за результаты труда.

д) бригада, заключившая с предприятием-арендодателем договор аренды, по которому арендодатель обязуется предоставить ей за определенную плату (арендную плату) имущество во временное владение и пользование или во временное пользование.

Ответ: 1-д, 2-г, 3-в, 4-б, 5-а

22. Подберите каждому термину его определение

1. Сдельная форма оплаты труда.
2. Сдельно-премиальная система оплаты труда
3. Сдельно-прогрессивная система оплаты труда
4. Сдельно-регрессивная система оплаты труда

а) система, предполагающая использование шкалы понижения расценок при перевыполнении норм выработки по сравнению с установленной базой.

б) оплата труда по прямым сдельным расценкам в пределах установленной нормы, а за выполнение работ сверх нормы — по прогрессивно-возрастающим сдельным расценкам

в) система, предусматривающая помимо прямого сдельного заработка премии, размеры которых определяются в процентах к прямому сдельному заработку.

г) форма оплаты труда, при которой размер заработной платы определяется в зависимости от количества произведенной продукции (работ, услуг) и расценок за единицу продукции (работ, услуг).

Ответ: 1-г, 2-в, 3-б, 4-а

23. Подберите каждому термину его определение

1. Простая повременная система оплаты
2. Прямая сдельная система оплаты
3. Повременно-премиальная система оплаты труда
4. Повременная форма оплаты труда

а) форма оплаты труда, при которой размер заработной платы устанавливается в прямой зависимости от количества отработанного времени (в часах или сменах) и тарифной ставки (часовой или дневной) или установленного оклада.

б) сочетание простой повременной системы оплаты труда с премированием за выполнение количественных и качественных показателей по специальным положениям о премировании работников.

в) система, устанавливающая прямую зависимость заработной платы работника от его выработки.

г) почасовая, поденная или помесечная оплата в зависимости от количества отработанных часов, дней и часовых, дневных тарифных ставок или месячных окладов.

Ответ: 1-г, 2-в, 3-б, 4-а

24. Подберите каждому термину его определение

1. Тарификация.
2. Тарифная сетка.
3. Тарифная ставка.
4. Тарифный коэффициент.

а) величина, показывающая, во сколько раз уровень оплаты работ (работников) данного разряда превышает уровень оплаты труда (работников), отнесенных к первому разряду.

б) — абсолютный размер оплаты труда работника в единицу времени (час, смену, месяц).

в) одна из трех составляющих тарифной системы оплаты труда — представляет собой шкалу разрядов и тарифных коэффициентов всех категорий работников: от рабочих до руководителей.

г) отнесение работ и работников к тем или иным тарифным разрядам (группам) по оплате труда в зависимости от сложности и интенсивности работы, особенностей производства и условий труда

Ответ: 1-г, 2-в, 3-б, 4-а

25. Подберите каждому термину его определение

1. Основное время.
2. Перекрываемое время.
3. Рабочее время.
4. Вспомогательное время.
5. Время технического обслуживания.

а) установленная законодательством продолжительность рабочего дня (рабочей недели), в течение которого работник выполняет порученную ему работу.

б) время, затрачиваемое на действия исполнителя, обеспечивающее выполнение основной работы; затраты времени на выгрузку и съем готовой продукции, перемещение изделий в процессе их изготовления в пределах рабочей зоны, контроль за качеством изготавливаемой продукции, передвижением (переходом) рабочего, действия по управлению оборудованием, необходимые для выполнения операций, помимо наладки, и повторяемые с каждой единицей продукции.

в) время, затрачиваемое на обслуживание рабочего места и уход, главным образом, за оборудованием или инструментом в процессе конкретной работы, т.е. смену притупившегося инструмента, подналадку оборудования в процессе работы, сметание стружки и уборку отходов производства и т.д.

г) время, затрачиваемое рабочим на качественное изменение предмета труда — его размеров, свойств, состава, формы, или положения в пространстве. Определяется исходя из наиболее рациональных режимов работы оборудования.

д) время выполнения рабочим тех элементов основной, вспомогательной работы и обслуживания, которое осуществляется в период автоматической работы данного оборудования.

Ответ: 1-д, 2-г, 3-в, 4-б, 5-а

26. Установите правильное соответствие формул по коэффициентам:

Формула	Коэффициент
1) $P = T_{ст} * N_{вр}$, где $T_{ст}$ – тарифная ставка, соответствующая разряду работы, $N_{вр}$ – норма времени для выполнения работы	А. Заработок повременщика
2) $Z = P_c * V$, где P_c – сдельная расценка за единицу изготовленной продукции, руб., V – количество изготовленной продукции за расчетный период	Б. Повременно-премиальная система оплаты труда
3) $ZП = Сч * Ф * (1 + П/100)$, где $Сч$ – тарифная ставка за единицу отработанного времени, руб., $Ф$ – фактически отработанное время, ч, $П$ – процент премии, %	В. Сдельный заработок
4) $Z = P_{пов} * T_{ф}$, где $P_{пов}$ – расценка за установленное время работы, руб., $T_{ф}$ – фактическое время работы за расчетный период, ч.	Г. Сдельная расценка

Ответ: 1-г, 2-в, 3-б, 4-а

27. Установите правильную последовательность этапов организации оплаты труда:

- планирование средств на симулирование труда;
- индивидуализация условий стимулирования наиболее квалифицированных работников;
- построение системы дополнительного стимулирования отдельных аспектов трудовой активности работников;
- построение на предприятии тарифной системы заработной платы;

д) выбор форм и систем заработной платы

Ответ:

1	2	3	4	5
д	г	в	б	а

28. Установите правильную последовательность порядка расчета фонда оплаты труда по категориям работающих:

а) определяются сумма основной заработной платы и дополнительной заработной платы (общий фонд оплаты труда);

б) определяется сумма прямого (тарифного) фонда заработной платы, доплат, выплат и премий (основной фонд оплаты труда);

в) определяются выплаты, доплаты до часового, дневного и месячного фонда и премии в соответствии с системой оплаты труда;

г) определяется прямой (тарифный) фонд заработной платы;

Ответ:

1	2	3	4
г	в	б	а

29. Установите правильное соответствие определений понятия «заработная плата» по авторам:

Определение	Автор
1) Заработная плата – превращенная форма стоимости и цены рабочей силы	А) Давид Рикардо
2) Заработная плата – стоимость жизненных средств, необходимых человеку, чтобы он мог работать и жить	Б) Ж.Б. Сэй
3) Заработная плата – доход от труда как фактор производства	В) Адам Смит
4) Заработная плата – плата за труд, регулируемая демографическими факторами, зависящая от спроса и предложения на рабочие руки	Г) Карл Маркс

Ответ: 1-г, 2-в, 3-б, 4-а

30. Установите правильное соответствие содержания по видам сдельной формы оплаты труда:

Вид сдельной оплаты труда	Содержание
1. При этой системе сдельные расценки зависят от количества	1. Косвенно-сдельная оплата труда

произведенной продукции за тот или иной период времени (например, месяц). С ростом выработки повышается и сдельная расценка.	
2. Систему применяют, как правило, для оплаты труда работников обслуживающих и вспомогательных производств. В этом случае их заработок зависит от зарплаты работников основного производства, получающих сдельно.	2. Аккордная оплата труда
3. Систему применяют при оплате труда бригады. Бригаде, состоящей из нескольких человек, дают задание, которое надо выполнить в определенный срок. За это коллективу выплачивают вознаграждение. Его сумма делится между работниками бригады в зависимости от того, сколько времени отработал каждый из них.	3. Сдельно-прогрессивная оплата труда

Ответ: 1-3, 2-1, 3-2

31. Определить численность вспомогательных рабочих – повременщиков. Известно, что на участке работает 34 станка в 3 смены. Норма обслуживания одного электрика составляет 12 станков.

Решение:

$$\text{Чэл.пов.} = (34 \cdot 3) / 12 = 9 \text{ человек.}$$

Ответ: численность вспомогательных рабочих – повременщиков составляет 9 человек.

32. Рабочий на предприятии сделал за день 40 изделий. Расценка за изделие 800 руб. Вычислите заработок рабочего за день.

Решение:

$$\text{ЗП} = 40 \cdot 800 = 3200 \text{ руб.}$$

Ответ: заработок рабочего за день 3200 руб.

33. Рабочий-сдельщик заготовил 2000 кг вторичного сырья (расценка за 1 т – 20000 руб.). Кроме того, им было реализовано товара на сумму 12500 руб. (премия от суммы продаж составляет 10%).

Определите полный заработок рабочего.

Решение:

$$\text{ЗП} = (20000 \cdot 2) + (12500 \cdot 0,1) = 40000 + 1250 = 41250 \text{ руб.}$$

Ответ: полный заработок рабочего 41250 руб.

34. Механик отработал в марте 150 ч. Часовая тарифная ставка — 1000 руб.
Рассчитайте заработок механика.
Решение:
 $ЗП = 150 * 1000 = 150000$ руб.
Ответ: заработок механика 150000 руб.
35. Часовая ставка инженера — 1000 руб. и по условиям договора 10% премии ежемесячно. Он отработал в течение месяца 140 ч.
Рассчитайте заработок инженера.
Решение:
 $ЗП_{пов} = 140 * 1000 = 140000$ руб.
 $ЗП = 140000 + (140000 * 0,1) = 140000 + 14000 = 154000$ руб.
Ответ: заработок инженера 154000 руб.
36. Бухгалтер имеет оклад 120000 руб. В марте он шесть рабочих дней провел в отпуске при общей длительности рабочего месяца 22 дня.
Найдите заработок бухгалтера за проработанное время.
Решение:
Дневной оклад = $120000 / 22 = 5450$ руб.
 $ЗП = 5450 * (22 - 6) = 5450 * 16 = 87200$ руб.
Ответ: заработок бухгалтера за проработанное время 87200 руб.
37. Определить трудоемкость выпуска каждого изделия, если на производство всей партии изделий затрачено 10 часов, а партия составляет 40 штук.
Решение:
 $Тр = 10 / 40 = 0,25$ часов.
Ответ: трудоемкость одного изделия составила 0,25 часов.
38. Рабочий-наладчик на втором участке имеет заработок по тарифной ставке 70000 руб. Норма (план) выработки его участка — 1000 ед. продукции. Фактически же изготовлено 1200 ед.
Найдите заработную плату наладчика.
Решение:
Косвенная расценка = $70000 / 1000 = 70$ руб./ед.
 $ЗП = 70 * 1200 = 84000$ руб.
Ответ: заработная плата наладчика 84 тыс. руб.
39. Механик отработал в марте 200 ч. Часовая тарифная ставка — 500 руб.
Рассчитайте заработок механика.
Решение:
 $ЗП = 200 * 500 = 100000$ руб.
Ответ: заработок механика 100000 руб.

40. Инспектор отдела кадров имеет оклад 90000 руб. В марте он пять рабочих дней провел в отпуске при общей длительности рабочего месяца 22 дня.

Найдите заработок инспектора отдела кадров за проработанное время.

Решение:

Дневной оклад = $90000/22 = 4090$ руб.

ЗП = $4090 * (22-5) = 4090 * 17 = 69530$ руб.

Ответ: заработок инспектора за проработанное время 69530 руб.

ПК-5. СПОСОБЕН ОСУЩЕСТВЛЯТЬ НАУЧНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ, ОПРЕДЕЛЯТЬ НАПРАВЛЕНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

Теория и практика кадровой политики государства и организации

1. В зависимости от своевременности принятия или корректировки действующих программ кадровая политика может быть:

- А) эффективной или неэффективной;
- Б) своевременной или несвоевременной;
- В) упреждающей или запаздывающей («догоняющей»);
- Г) успешной или безуспешной.

Ответ: Б.

2. В качестве основного объекта кадровой политики государства выступает:

- А) все население;
- Б) незанятое экономически активное население
- В) занятое трудоспособное население
- Г) мужское население

Ответ: А.

3. В конечном счете, эффективность кадровой политики в той или иной стране определяется тем, в какой степени:

- А) улучшается жизнь человека
- Б) стабильна внутривнутриполитическая обстановка
- В) совершенствуется культура
- Г) повышается эффективность экономики.

Ответ: Г.

4. К основным требованиям к организации кадрового планирования относится:

- А) приоритет задач корпоративного характера, вытекающих из стратегии развития организации;
- Б) планирование затрат на персонал в рамках стратегии общих затрат фирмы;
- В) подбор и расстановка кадров.

Ответ: А.

5. Для кадровой политики удовлетворение интереса общностей и человека путем решения проблем материального благосостояния, поддержки и защиты определенных слоев населения является:

- А) целью;
- Б) методом;
- В) формой;
- Г) способом:

Ответ: А.

6. Идеологии частного предпринимательства, капитализации общества, развития индивидуальной предприимчивости присущи характерные черты:

- А) коммунизма;
- Б) капитализма;
- В) попустительства;
- Г) социализма.

Ответ: Б.

7. Изменение индивидом или группой людей своего статуса в обществе называется:

- А) социальным партнерством;
- Б) социальной политикой;
- В) дискриминацией индивида;
- Г) социальной мобильностью.

Ответ: Г.

8. Минимизация социально-экономических издержек безработицы и повышение мобильности и конкурентоспособности рабочей силы – это задача:

- А) миграционной политики;
- Б) финансовой политики;
- В) политики на рынке труда;
- Г) ценовой политики.

Ответ: А.

9. К требованиям принципа демократизма государственной кадровой политики относится:

- А) строгое соблюдение и исполнение Конституции РФ, федеральных законов и иных нормативно-правовых актов в кадровой работе;
- Б) рациональное соотношение выборности и назначения лиц на государственные и другие должности;
- В) неукоснительное соблюдение правовых требований и процедур в решении кадровых вопросов.

Ответ: Б.

10. Один из подходов к определению понятия кадровой политики предполагал, что главное – это улучшение положения рабочего класса посредством принятия и достижения:

- А) медицинского страхования;
- Б) определенных целей кадровой политики;
- В) правового законодательства;
- Г) теории кейнсианства.

Ответ: Б.

11. Одним из критериев эффективности форм кадровой политики является их:

- А) адекватность содержанию социальной политики;
- Б) формализация принимаемых решений;
- В) приоритетность экономической эффективности над социальной эффективностью;
- Г) направленность на повышение экономического роста.

Ответ: В.

12. Одним из факторов общенационального согласия, позволяющим разрешить противоречия и конфликты между различными субъектами общества посредством взаимодействия и сотрудничества, является:

- А) третейский суд;
- Б) комиссия по урегулированию социальных споров
- В) товарищеский суд;
- Г) социальное партнерство.

Ответ: Г.

13. По временному критерию выделяются типы кадровой политики:

- А) пятилетняя, годовая, квартальная;

- Б) плановая, внеплановая, внезапная;
- В) стратегическая, оперативная, тактическая;
- Г) личностная, групповая, ситуативная.

Ответ: А.

14. Кадровая политика государства – это:

- А) одно из приоритетных направлений деятельности государства, организации или учреждения по воплощению мероприятий, ориентированных на формирование кадрового состава;
- Б) гибкие формы включения специалистов для решения характерных задач развития и реализации проекта;
- В) опора на человеческий потенциал, как основа организации, гибко реагирующая на вызов со стороны внешнего окружения;
- Г) совокупность целей и принципов, которые определяют содержание работы с персоналом.

Ответ: А.

15. Кадровая политика организации – это:

- А) формирование стратегии кадровой работы, расстановки и развития персонала;
- Б) гибкие формы включения специалистов для реализации проекта;
- В) опора на человеческий потенциал, как основу организации;
- Г) совокупность целей и принципов, которые определяют направление и содержание работы с персоналом организации.

Ответ: Г.

16. Дополнить: Область жизнедеятельности человеческого общества, от которой всецело зависит экономическая сторона социальной политики государства, является (...) сфера общества

Ответ: экономическая.

17. Дополнить: Ключевая цель кадровой политики организации — это формирование коллектива, который эффективно работает на благо всего предприятия и где комфортно каждому отдельному члену (...).

Ответ: коллектива.

18. Дополнить: Объектом кадровой политики организации является ее (...), а субъектом кадровой политики – система управления персоналом организации, состоящая из руководителей всех уровней управления и кадровой службы.

Ответ: персонал.

19. Дополнить: Целью кадровой политики как системы управления персоналом являются достижение, сохранение, укрепление и развитие кадрового (...) компании, создание высокопроизводительного коллектива, позволяющего достигать наиболее высоких конечных результатов деятельности организации.

Ответ: потенциала.

20. Дополнить: Кадровая политика формируется руководством (...), реализуется кадровой службой в процессе выполнения её работниками своих функций.

Ответ: организации.

21. Дополнить: Генеральное направление кадровой работы в организации, совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач,

направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание высококвалифицированного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации и стратегии управления ее персонала – это кадровая политика в (...).

Ответ: организации.

22. Установите соответствие между видами кадровой политики и их определениями:

1. Пассивная кадровая политика	А. Сотрудники кадровой службы осуществляют диагностику кадровой ситуации и принимают меры по разрешению возникающих проблем.
2. Реактивная кадровая политика	Б. Кадровая политика не позволяет предотвратить негативные последствия неверных кадровых решений.
3. Превентивная кадровая политика	В. Управленческий аппарат имеет качественный диагноз кадровой ситуации и обоснованный прогноз ее развития.
4. Активная кадровая политика	Г. Управленческий аппарат имеет обоснованные прогнозы развития кадровой ситуации на предприятии.

Ответ: 1 – Б; 2 – А; 3 – Г; 4 – В.

23. Расположите этапы политики обучения персонала в правильной технологической последовательности:

- 1) организация процесса дополнительного обучения персонала;
 - 2) планирование процесса дополнительного обучения персонала;
 - 3) контроль результатов дополнительного обучения персонала;
 - 4) мотивация участников процесса дополнительного обучения персонала.
- 2; 1; 4; 3.

24. Соотнесите подходы к политике структуризации человеческого капитала и их характеристики:

- А) кадровая элита;
- Б) кадровый балласт;

В) наиболее ценная для работодателя категория работников, но крайне немногочисленная по своему составу: ее представители имеют высочайшие профессиональные и личностные компетенции;

Г) часть имеющихся на рынке труда и в штате любой организации сотрудников, личностные качества которых делают их малоприспособленными для использования любыми категориями работодателей.

Ответ: А-В, Б-Г.

25. Соотнесите политику регулирования дисциплинарных отношений и их цели:

- А) организационные методы регулирования дисциплинарных отношений;
- Б) обучающие методы регулирования дисциплинарных отношений;

В) имеют целью создание на предприятии необходимых организационных условий, обеспечивающих высокий уровень дисциплины труда на всех уровнях управления;

Г) имеют своей целью обеспечить обучение работников, формирование у них профессиональных компетенций и трудового мировоззрения.

Ответ: А-В, Б-Г.

26. Соотнесите названия политики обеспечения системы HR-менеджмента и их определения:

- А) Информационное обеспечение;
- Б) Нормативно-методическое обеспечение;

В) информационные массивы и баз данных по всем аспектам функционирования системы и каналы прохождения управленческой информации;

Г) совокупность внешних и внутренних регламентов и методик, используемых работодателем при управлении персоналом.

Ответ: А-В, Б-Г.

27. Соотнесите формы дисциплинарных отношений и их характеристики:

- А) Трудовая дисциплина;
- Б) Производственная дисциплина;

В) строгое соблюдение работниками предприятия требований, установленных Правилами внутреннего трудового распорядка;

Г) необходимость соблюдения работниками норм и правил, обеспечивающих функционирование в штатном режиме процесса производства продукции и услуг.

Ответ: А-В, Б-Г.

28. Соотнесите типы личностных качеств руководителя с примерами:

- А. Личностные качества, необходимые руководителю;
- Б. Личностные качества, недопустимые для руководителя;

В. организаторские способности;

Г. склонность к интригам.

Ответ: А-В, Б-Г.

29. Соотнесите типы профессиональной карьеры с их определениями:

- А. Вертикальная карьера;
- Б. Горизонтальная карьера;

В. развитие сотрудника в организации путем периодического повышения его в должности;

Г. развитие сотрудника в организации путем периодического перевода его на новые должности примерно равного статуса в иерархии управления, но с иными, обычно более значимыми функциональными задачами.

Ответ: А-В, Б-Г.

30. Соотнесите формы организации труда персонала с их характеристиками:

- А. Коллективная (бригадная) форма организации труда персонала;
- Б. Конвейерная форма организации труда персонала;

В. объединение работников производственных подразделений в постоянные производственные коллективы или бригады, совместно выполняющие определенные администрацией объем работ;

Г. закрепление за каждым из сотрудников рабочего места (поста) со строго ограниченным перечнем трудовых функций, т. е. технологических операций и фиксированным временем на их выполнение.

Ответ: А-В, Б-Г.

31. Задача

Определить производительность труда на предприятии при следующих условиях: объем выпущенной продукции составил 1000 млн. руб. Численность ППП составила 200 чел.

Решение: $1000 \text{ млн. руб.} / 200 \text{ человек} = 5 \text{ млн. руб.}$

Ответ: производительность труда составляет 5 млн. руб.

32. Задача

Определить производительность труда в натуральных единицах измерения на предприятии при следующих условиях: объем выпущенной продукции составил 200 тыс. т стали. Численность ППП составила 500 чел.

Решение: $200 \text{ тыс. т} / 500 \text{ чел.} = 0,4 \text{ тыс. т.}$

Ответ: производительность труда составляет 0.4 тыс. т.

33. Задача

Определить производительность труда в натуральных единицах измерения при следующих условиях: объем выпуска продукции составил 6000 тыс. т куб леса при численности ППП в 600 человек.

Решение: $6000 \text{ тыс. т кубометров леса} / 600 \text{ человек} = 10 \text{ тыс. т.}$

Ответ: производительность труда составляет 10 тыс. т.

34. Задача

Определить численность персонала при следующих условиях: производительность труда на предприятии составила 50 тыс. руб. на человека. Общий объем производства продукции составил 5000 тыс. руб.

Решение: $5000 \text{ тыс. руб.} / 50 \text{ тыс. руб.} = 500 \text{ человек.}$

Ответ: численность персонала составляет 500 человек.

35. Задача

Предприятие планирует произвести 800 тыс. шт. изделий в год. Производительность труда в целом по предприятию составляет 10 тыс. изделий. Определить численность работников.

Решение: $800 \text{ тыс. изделий} / 10 \text{ тыс. изделий} = 80 \text{ человек.}$

Ответ: численность персонала составляет 80 человек.

36. Задача

На предприятии планируется произвести продукции на 20000 тыс. руб. Производительность труда одного рабочего планируется в объеме 400 тыс. руб. в год. Определить плановый объем численности персонала.

Решение: $20\,000 \text{ тыс. руб.} / 400 \text{ тыс. руб.} = 50 \text{ человек.}$

Ответ: численность персонала составляет 50 человек.

37. Задача

На предприятии планируется произвести 6000 шт. изделий в год. При этом производительность труда одного работающего составит 200 изделий в год. Какова численность рабочих и работающих на предприятии.

Решение: $6000 / 200 = 30 \text{ человек.}$

Ответ: численность персонала составляет 30 человек.

38. Задача

На предприятии планируется произвести продукции на 800000 руб.

Производительность труда одного рабочего планируется в объеме 80000 руб. в год.
Определить плановый объем численности персонала.
Решение: $800000 / 80000 = 10$ человек.
Ответ: численность персонала составляет 10 человек.

39. Задача

На предприятии планируется произвести продукции на 5000000 руб.
Производительность труда одного рабочего планируется в объеме 50000 руб. в год.
Определить плановый объем численности персонала.
Решение: $5000000 / 50000 = 1000$ человек.
Ответ: численность персонала составляет 100 человек.

40. Задача

На предприятии в отчетном периоде произведено в общем 100 000 шт. изделий за год. Производительность труда одного рабочего составила 1 000 изделий в год.
Определить численность рабочих в отчетном и плановом периодах и отклонение по численности, а также процент ее роста.
Решение: $100000 / 1000 = 100$ человек.
Ответ: численность персонала составляет 100 человек.

УК-1 СПОСОБЕН ОСУЩЕСТВЛЯТЬ КРИТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОБЛЕМНЫХ СИТУАЦИЙ НА ОСНОВЕ СИСТЕМНОГО ПОДХОДА, ВЫРАБАТЫВАТЬ СТРАТЕГИЮ ДЕЙСТВИЙ

(38.04.03) Управление персоналом_магистратура

Методология научного исследования

Антикризисное управление

1. Системный анализ – это:
- А) методы изучения задач системы управления;
 - Б) метод познания направленный на установление структурных связей между переменными или элементами исследуемой системы;
 - В) конструктивное направление исследования процессов управления;
 - Г) совокупность методов и моделей, направленных на решение задач исследования организации.

ОТВЕТ: Б.

2. Что позволяет выявить системный анализ объекта?
- А) целесообразность создания либо совершенствования системы;
 - Б) наиболее эффективные методы деятельности;
 - В) целостность, взаимосвязи и взаимодействие элементов исследуемого объекта;
 - Г) совокупность необходимой информации.

ОТВЕТ: В.

3. Что предусматривает системный подход?
- А) рассмотрение предприятия как открытой системы;
 - Б) рассмотрение предприятия как закрытой системы;
 - В) изучение структурных особенностей системы;
 - Г) изучение всех параметров системы.

ОТВЕТ: Г.

4. Какой из следующих методов используется для измерения силы и направления связи между двумя переменными?

- А) эксперимент;
- Б) наблюдение;
- В) кейс-стади;
- Г) корреляционное исследование.

ОТВЕТ: Г.

5. Какой метод исследования позволяет провести анализ стратегического положения предприятия на рынке?

- А) case-study;
- Б) SWOT-анализ;

В) «мозговой штурм»;

Г) «Дельфи».

ОТВЕТ: Б.

6. Что является системой управления?

А) структура органов и звеньев управления;

Б) совокупность взаимосвязанных элементов, образующих целостность;

В) организационная форма управления;

Г) совокупность действий персонала управления, направленная на достижение целей.

ОТВЕТ: А.

7. Что является главным в системном подходе к исследованию?

А) тип мышления исследователя;

Б) всестороннее знание предмета исследования;

В) возможность имитационного моделирования явлений;

Г) определение целостности и связи явлений.

ОТВЕТ: Г.

8. В организациях желательны конфликты, которые:

а) помогают увидеть разнообразие точек зрения

б) приводят к образованию противоборствующих группировок

в) приводят к увольнению сотрудников

Ответ: а

9. Из внешних факторов следует отметить источники управленческого риска, вызванные кризисом социально-экономического развития страны и отдельных регионов, а также рыночные источники:

а) социально-экономического развитие человека

б) маркетинг

в) социально-экономического развития страны

Ответ: в

10. При переходе власти характер сопротивления:

а) упрощается

б) усложняется

в) не меняется

Ответ: б

11. Кризисы, охватывающие всю социально-экономическую систему, называются:

а) общие кризисы

б) микрокризисы

в) макрокризисы

Ответ: а

12. Комплекс мероприятий, которые организация намеревается выполнить для стабилизации ситуации на рынке и по выходу из кризиса, – это такая антикризисная программа:

- а) дополнительная
- б) добавочная
- в) маркетинговая**

Ответ: в

13. При создании моделей основных деловых способностей можно использовать матрицу:

- а) Вотсона
- б) Вальтера
- в) Ансофа**

Ответ: в

14. Кризис, отражающий нарушение закона пропорционального развития общественного производства, — это такой кризис:

- а) политический
- б) экономический
- в) структурный**

Ответ: в

15. Во взаимосвязи между функционированием и развитием возникает такая тенденция развития, которая выражается в периодическом наступлении кризисов:

- а) циклическая**
- б) синусоидальная
- в) невротическая

Ответ: а

16. **Добавить:** Свойство системы, заключающееся в способности сохранять достаточно малые отклонения процесса после действия возмущения – это системы.

ОТВЕТ: устойчивость.

17. **Добавить:** Свойство системы сохранять во времени предельные значения признаков и параметров, характеризующих те свойства системы, которые определяют ее способность выполнять требуемые функции в заданном режиме – это системы.

ОТВЕТ: надежность.

18. **Добавить:** Свойство системы изменять свою структуру и функции в ответ на изменение среды с целью обеспечения заданного критерия качества функционирования – это системы.

ОТВЕТ: адаптивность.

19. **Добавить:** Системы, в которых происходят изменения со временем, называются

ОТВЕТ: динамическими.

20.

Установите соответствия:	
1. Процессный подход к управлению	А. предполагает, что управленческие реакции должны соответствовать текущему положению дел организации
2. Системный подход к управлению	Б. основан на представлении управления как непрерывной серии взаимосвязанных управленческих функций
3. Целевой подход к управлению	В. рассматривает предприятие в виде сложной совокупности взаимосвязанных элементов и подсистем
4. Ситуационный подход к управлению	Г. направлен на согласование целей каждого подразделения и исполнителя с генеральной целью организации, на согласование ее целей с ресурсными возможностями

ОТВЕТ (правильно установленные соответствия):

1 – Б; 2 – В; 3 – Г; 4 – А.

21.

Установите соответствия:	
1. Закрытая система	А. в которой при известных входных параметрах можно абсолютно точно прогнозировать результат функционирования состоит из элементов и подсистем
2. Детерминированная система	Б. организация, которая ставит свои интересы выше внешней среды и не принимает во внимание изменения и требования, возникающие снаружи
3. Открытая система	В. состоит из элементов и подсистем
4. Сложная система	Г. система, питающаяся извне какой-либо энергией или ресурсами

ОТВЕТ (правильно установленные соответствия):

1 – Б; 2 – А; 3 – Г; 4 – В.

22.

Установите соответствия:	
1. Гомеостазис	А. наличие у системы свойств, не присущих её компонентам по отдельности; несводимость свойств системы к сумме свойств её компонентов
2. Энтропия	Б. методологическая позиция, согласно которой сложные явления могут быть полностью объяснены с помощью законов, свойственных явлениям более простым
3. Эмерджентность	В. свойство системы сохранять в процессе взаимодействия со средой значения существенных переменных в некоторых заданных пределах
4. Редукционизм	Г. мера необратимого рассеивания энергии в термодинамической системе

ОТВЕТ (правильно установленные соответствия):

1 – В; 2 – Г; 3 – А; 4 – Б.

23. Вставьте пропущенное слово: Реорганизационная процедура, при которой предприятию-должнику может быть предоставлена финансовая помощь для погашения денежных обязательств, обязательных платежей и восстановление платежеспособности должника – это...

Ответ: санация

24. Вставьте пропущенное слово: Политика, обеспечивающая правомерность и допустимость риска конкретного вида в рискованных решениях, разрабатываемых применительно к конкретным социально-экономическим системам и ситуациям – это ... управления риском

Ответ: стратегия

25. Вставьте пропущенное слово: Особенность процесса обоснования стратегии в антикризисном управлении организацией состоит в том, что на ... этапе предусмотрено обязательное сравнение маркетинговой стратегии и цели, а также рыночных возможностей организации.

Ответ: первом.

26. Вставьте пропущенное слово: Сосредоточение деятельности руководителей организации на стратегических, перспективных направлениях работы с персоналом — это ... антикризисного управления персоналом.

Ответ: концепция.

27. Вставьте пропущенное слово: Состояние, когда по крайней мере одна структурная составляющая системы находится в переходном периоде,

но при этом на состоянии системы это вообще не сказывается, — это ... состояние системы.

Ответ: квазистабильное.

28. **Вставьте пропущенное слово:** Административный управляющий назначается при процедуре...

Ответ: финансового оздоровления

29. **Дополните определение:** Продажа дебиторской задолженности – это ...

Ответ: передача права требования.

30. **Дополните определение:** План внешнего управления – это процедура, направленная на ...

Ответ: восстановление платежеспособности предприятия с отстранением бывшего руководства предприятия от занимаемой должности

31. Системный подход в экономике возник в первой трети XX века на базе общей теории систем Л. фон Берталанфи. Он опирался на понимание системы как совокупности (комплекса) взаимосвязанных элементов, определял систему через внутреннюю структуру. Теория же экономических систем Я. Корнаи опирается на иное понимание системы, в ней упор делается на определении системы через ее _____.

ОТВЕТ: внешнюю устойчивость и целостность.

32. В «теории функциональных систем» П.К. Анохина императивным фактором, обеспечивающим обратную связь в функционировании системы и определяющим ее поведение является _____.

ОТВЕТ: полезный результат системы; достаточность или недостаточность результата.

33. Объекты социального знания (общество и организации) отличаются от объектов естествознания (природных объектов). В чем состоит специфика социальных объектов, влияющая на подход к их изучению? Укажите 3 характерные черты социальных объектов.

ОТВЕТ: (достаточно указать любые 3 из приведенных характеристик)

Социальные объекты:

— имеют целостный характер, что ограничивает возможность расчленения объекта и исследования свойств целого через понимание свойств элементов;

— сложные саморазвивающиеся системы;

— из-за изменчивости социальных объектов проблематично применение ранее полученных знаний;

— включают в себя самого исследователя, что означает невозможность реализации принципа объективности;

— подчиняются не только причинно-следственным закономерностям, но и меняющимся ценностными установками;

— подчиняются не линейным законам, а вероятностным закономерностям.

34. Системы могут классифицироваться по различным основаниям. Они могут быть естественными, искусственными, смешанными, самоорганизующимися, эргономическими. Дайте характеристику эргономической системы, из каких элементов она состоит, какова цель их создания?

ОТВЕТ: смешанный тип систем с целью оптимизации отношений человека и машины для повышения эффективности производственной, управленческой или иной специализированной деятельности.

35. Перечислите предметы, свойства, закономерности на которые направлено системное мышление, характеризующие его специфику. Достаточно указать 3 такие цели системного мышления.

ОТВЕТ: Системное мышление направлено на:

- видение целого, а не его частей;
- связей между вещами, а не самих вещей;
- на выявление закономерностей изменения, а не определённых мгновенных состояний.

Системным называется мышление, при котором, познавая мир, человек способен:

- устанавливать связи между явлением и предметами,
- выявлять существующие закономерности,
- прогнозировать их развитие и решать возникающие проблемы.

36. Эксперты установили, что вероятность банкротства фирмы в течение предстоящего года составляет 10 %. Чему равна вероятность того, что банкротство этой фирмы произойдет в течение трех лет?

Решение:

$$P = 1 - (1 - 0,1)^3 = 1 - 0,729 = 0,27$$

Ответ: Вероятность банкротства равна 0,27.

37. Определите коэффициент финансового левереджа, если известно, что сумма заемных средств предприятия составляет 4000 тыс. руб., величина собственного капитала – 2000 тыс. руб.

Решение

$$K_{ф.л.} = 4000/2000 = 2$$

Ответ: коэффициент финансового левереджа равен 2, что выше нормативного значения.

38. Определите коэффициент финансирования, если известно, что величина собственного капитала равна 3000 тыс. руб., сумма заемного капитала – 2000 тыс. руб.

Решение

$$K_f = 3000/2000 = 1,5$$

Ответ: коэффициент финансирования равен 1,5, что выше нормативного значения. Такая ситуация благоприятна для предприятия.

39. Собственный капитал предприятия 10 000 тыс. руб., валюта баланса составляет 20 000 тыс.руб. Коэффициент финансовой устойчивости имеет уровень 0,75. Определить, каков размер долгосрочных обязательств на балансе предприятия?

Решение

$$ДО = 0,75 * 20000 - 10000 = 5000 \text{ тыс. руб.}$$

Ответ: размер долгосрочных обязательств на балансе предприятия составляет 5000 тыс. руб.

40. Производитель строительных материалов столкнулся с экономическим кризисом «перепроизводства». Укажите возможные причины его появления.

Ответ: низкий спрос на строительные материалы, высокий уровень банкротства, низкий уровень деловой активности, снижение реальной заработной платы наемных работников.

**УК-2 СПОСОБЕН УПРАВЛЯТЬ ПРОЕКТОМ НА ВСЕХ
ЭТАПАХ ЕГО ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА
(38.04.03 Управление персоналом)**

Антикризисное управление

1. Антикризисный менеджмент – это

А) определенного вида деятельность по преодолению состояния (имеется в виду кризисная ситуация), которое является угрозой для функционирования организации или предприятия и главным вопросом при котором становится вопрос существования

Б) выполнение функций планирования, организации и руководства любым предприятием, учреждением

В) это организационная функция и совокупность процессов создания, продвижения и предоставления продукта или услуги покупателям и управление взаимоотношениями с ними с выгодой для организации

Ответ: А

2. Кризис – это

А) непродолжительная потеря платежеспособности предприятия

Б) возможность возникновения убытка, измеряемого в денежном выражении

В) маловероятное событие, способное угрожать жизнедеятельности организации, характеризующееся неопределенными причинами и трудно предсказуемыми последствиями, требующее принятия немедленных решений

Ответ: В

3. Какие подходы выделяет системный характер кризисного управления:

А) Психологический

Б) социально-политический

В) структурно-политический

Г) все варианты

Ответ: Г

4. В чем проявляется нормативно-законодательная деятельность по регулированию кризиса

А) финансовая стабилизация экономики

Б) формирование антикризисного законодательства

В) перераспределение доходов, установление величины прожиточного минимума

Ответ: Б

5. Государство имеет право в кризисных ситуациях произвести перевод собственности из региональной в федеральную

А) не имеет

Б) имеет, но при определенных условиях

В) имеет в любом случае

Ответ: В

5. Какими основными свойствами должна обладать система антикризисного управления:

А) гибкость и адаптивность;

Б) склонность к усилению неформального управления, мотивация энтузиазма, терпения, уверенности;

В) диверсификация управления;

Г) все ответы верны

Ответ: Г

6. Антикризисное управление – это:

А) Создание предпосылок, позволяющих избежать кризисных явлений в социально-экономической деятельности предприятия, индивидуального предпринимателя, отрасли

Б) Процесс применения определенных мер и действий, позволяющих осуществить социально-экономическое оздоровление деятельности предприятия, индивидуального предпринимателя, отрасли, т.е. не допустить их банкротства

В) Процесс анализа социально-экономической деятельности предприятия, индивидуального предпринимателя, отрасли, целью которого является выявление причин установившегося кризиса

Ответ: Б

7. Что в первую очередь определяет необходимость в антикризисном управлении?

А) Цели развития субъекта хозяйствования

Б) Желание смягчить установившийся кризис

В) Желание избежать возможный кризис

Ответ: А

8. Кто выносит решение о признании должника банкротом?

А) Кредитор

Б) Арбитражный суд РФ

В) Высший экономический суд РФ

Ответ: Б

9. Нормативно-законодательная деятельность по регулированию кризисов заключается в:

А) Создании антикризисного законодательства

- Б) Перераспределении доходов
- В) Финансовой стабилизации макроэкономических процессов

Ответ: А

10. Какие виды финансового оздоровления предусмотрены действующим законодательством РФ?

А) Досудебная санация, внешнее управление, финансовое оздоровление

Б) Внешнее управление, бенчмаркинг, конкурсное производство;

В) Досудебная санация, стратегическое управление, реструктуризация кредиторской задолженности

Ответ: А

11. Административного управляющего назначают при процедуре:

А) Финансового оздоровления

Б) Досудебной санации

В) Ликвидации

Ответ: А

12. Что такое ликвидность предприятия?

А) Способность рассчитываться по долгосрочным обязательствам

Б) Способность оперативно высвобождать из хозяйственного оборота денежные средства на погашение краткосрочных (текущих) обязательств

В) Долгосрочная стабильность, которая определяется рисками и доходностью вложенных и заемных денежных средств

Ответ: Б

13. Антикризисное развитие – это:

А) управляемый процесс предотвращения или преодоления кризиса, отвечающий целям организации и соответствующий объективным тенденциям ее развития;

Б) частично управляемый процесс предотвращения или преодоления кризиса, отвечающий целям организации;

В) управляемый процесс предотвращения или преодоления кризиса, отвечающий целям организации

Ответ: А

14. Верно ли утверждение, что в антикризисном управлении нуждаются только коммерческие организации, признанные несостоятельными?

А) да, так как антикризисное управление должно осуществляться только по инициативе крупных акционеров (пайщиков) компании;

Б) да, так как антикризисное управление должно осуществляться только арбитражными управляющими;

В) нет, так как антикризисное управление фирмой должно осуществляется действующими менеджерами постоянно;

Г) нет, так как антикризисное управление возможно только в масштабах национальной экономики.

Ответ: В

15. Крупные сделки совершаются внешним управляющим с согласия комитета:

А) учредителей

Б) организаторов

В) кредиторов

Ответ: В

16. Вставьте недостающее слово «Антикризисное управление организацией — дисциплина, знакомство с которой необходимо ... любого профиля деятельности»

Ответ: менеджерам.

17. Вставьте недостающее слово. «Антикризисное управление заключается в ... потенциального риска для нормальной работы организации»

Ответ: минимизации

18. Вставьте недостающее слово. «Антикризисное управление связано с непосредственным влиянием ... управления на ... управления»

Ответ: субъекта на объект

19. Составьте в правильном порядке этапы антикризисного управления:

А. экспресс анализ

Б. выработка решений по стабилизации кризиса

В. реализация чрезвычайных мер

Г. выбор антикризисной стратегии

Д. диагностика кризисных проблем

Е. разработка плана антикризисных мероприятий

Ж. создание организационного механизма управления реализацией кризисных мероприятий

З. реализация плана

Ответ: А, Б, В, Д, Г, Е, Ж, З

20. Определите понятие по следующему определению:

Преобразование фирмы, предусматривающее переход от управления отдельными операциями к управлению межфункциональными бизнес-процессами, заканчивающимися удовлетворением потребностей внешних (рыночных) и внутрифирменных клиентов – это ...

Ответ: Реинжиниринг

21. Вставьте недостающее слово: «Политика, обеспечивающая правомерность и допустимость риска конкретного вида в рискованных решениях, разрабатываемых применительно к конкретным социально-экономическим системам и ситуациям – это ... управления риском»

Ответ: стратегия

22. Установите соответствие:

Какой из видов производственного риска приводит к низкой эффективности производства по сравнению с конкурентами?	Нестабильность качества товаров и услуг
Какой из видов производственного риска приводит к оттоку клиентов и проблемам со спросом?	Выявление новых технологий в отрасли
Какой из видов производственного риска приводит к увеличению затрат на ремонт и модернизацию оборудования?	Отсутствие резервных возможностей
Какой из видов производственного риска приводит к невозможности покрытия пикового спроса?	Использование устаревшего оборудования

Ответ: 1-Б; 2-А; 3-Г; 4-В.

23. Определите понятие по следующему определению:

Процедура банкротства, применяемая к должнику в целях восстановления его платежеспособности и погашения задолженности в соответствии с графиком погашения задолженности – это ...

Ответ: финансовое оздоровление

24. Определите понятие по следующему определению:

Меры по восстановлению платежеспособности должника, принимаемые собственником имущества должника - унитарного предприятия, учредителями (участниками) должника, кредиторами должника и иными лицами в целях предупреждения банкротства – это ...

Ответ: досудебная санация

25. Продолжите определение: «Финансовое оздоровление — процедура банкротства, применяемая к должнику в целях...»

Ответ: восстановления его платежеспособности и погашения задолженности в соответствии с графиком погашения задолженности

26. Определите понятие по следующему определению:

Определение состояния объекта, предмета, явления или процесса, посредством реализации комплекса исследовательских процедур, выявления в них слабых звеньев,- это...

Ответ: диагностика

27. **Ответьте на вопрос, какая модель изменения осуществляется в рамках организационного развития, которое определяется как долгосрочным тщательным и непрерывным процессом изменения и развития предприятия?**

Ответ: эволюционная модель

28. **Установите правильную последовательность этапов конкурсного производства при банкротстве:**

- а) внесение записи в ЕГРЮЛ о ликвидации юридического лица
- б) расчеты с кредиторами в порядке очередности
- в) покрытие судебных расходов и текущих платежей
- г) продажа имущества должника на открытых торгах
- д) проведение инвентаризации имущества и формирования конкурсной массы

Ответ: 1-д, 2-г, 3-в, 4-б, 5-а.

29. **Подберите каждому термину его определение:**

1. Гражданско-правовая ответственность предпринимателей
2. Дисциплинарная ответственность.
3. Административная ответственность предпринимателей
4. Материальная ответственность

а) обязанность работника возместить в установленном порядке и в определенных размерах имущественный ущерб, причиненный по его вине предприятию в результате ненадлежащего исполнения им своих трудовых обязанностей.

б) вид юридической ответственности граждан, должностных, юридических лиц за совершенное административное правонарушение. Порядок и основания привлечения к административной ответственности регулируются Кодексом РФ об административных правонарушениях и другими правовыми актами.

в) санкция, которая применяется администрацией предприятия к работнику, в виде дисциплинарного взыскания за дисциплинарный проступок.

г) система мер имущественного характера, принудительно применяемых к нарушителям гражданских прав и обязанностей с целью восстановить положение, существовавшее до правонарушения.

Ответ: 1-г, 2-в, 3-б, 4-а

30. **Установите правильную последовательность этапов процесса банкротства:**

- а) конкурсное производство
- б) внешнее управление
- в) финансовое оздоровление
- г) наблюдение

Ответ: 1-г, 2-в; 3-б, 4-а

31. Определите коэффициент финансовой устойчивости, если известно, что собственный капитал равен 100 тыс. руб., долгосрочные обязательства – 50 тыс. руб., валюта баланса по пассиву – 300 тыс. руб.

Решение:

$$K_{фy} = (100+50)/300 = 0,5$$

Ответ: $K_{фy} = 0,5$, что ниже нормативного значения.

32. Определите коэффициент финансового риска, если известно, что долгосрочные обязательства равны 200 тыс. руб., краткосрочные обязательства – 100 тыс. руб., собственный капитал – 100 тыс. руб.

Решение:

$$K_{фр} = (200+100)/100 = 3$$

Ответ: $K_{фр} = 3$, т.е. заемный капитал в три раза превосходит собственный капитал.

33. Определите коэффициент финансовой зависимости предприятия, если известно, что величина общего капитала равна 1000 тыс. руб., а сумма заемного капитала – 500 тыс. руб.

Решение:

$$K_{фz} = 1000/500 = 2$$

Ответ: $K_{фz} = 2$, что выше нормативного значения, т.е. предприятие зависит от заемных средств.

34. Определите показатель общей ликвидности, если известно, что сумма оборотных активов составляет 500 тыс. руб., а величина обязательств – 1000 тыс. руб.

Решение:

$$K_{об.л.} = 500/1000 = 0,2$$

Ответ: $K_{об.л.} = 0,2$, что ниже нормативного значения, что говорит о высоком финансовом риске.

35. Определите коэффициент быстрой ликвидности, если известно, что краткосрочная дебиторская задолженность равна 100 тыс. руб., краткосрочные финансовые вложения – 50 тыс. руб., денежные средства – 200 тыс. руб., текущие обязательства – 700 тыс. руб.

Решение:

$$K_{б.л.} = (100+50+200)/700 = 0,5$$

Ответ: $K_{б.л.} = 0,5$, что ниже нормативного значения.

36. Определите коэффициент прогноза банкротства, если известно, что сумма запасов предприятия равна 200 тыс. руб., ликвидные активы – 100 тыс. руб., краткосрочные обязательства – 150 тыс. руб., сумма активов по балансу – 400 тыс. руб.

Решение:

$$\text{Кп.б.} = (200+100-150)/400 = 0,375$$

Ответ: Кп.б. = 0,375, что ниже нормативного значения, т.е. есть вероятность банкротства.

37. Определите рентабельность активов предприятия, если известно, что прибыль за период составила 1000 тыс. руб., средняя величина активов за период – 2000 тыс. руб.

Решение:

$$P_a = (1000/2000)*100\% = 50\%$$

Ответ: рентабельность активов равна 50%, что выше нормативного значения, т.е. отмечается благоприятная ситуация.

38. Определите коэффициент финансовой устойчивости, если известно, что собственный капитал равен 300 тыс. руб., долгосрочные обязательства – 200 тыс. руб., валюта баланса по пассиву – 500 тыс. руб.

Решение:

$$\text{Кфу} = (300+200)/500 = 1$$

Ответ: Кфу = 1, что соответствует нормативному значению.

39. Определить ликвидационную стоимость имущества предприятия-банкрота, если известно, что рыночная стоимость имущества равно 2000 тыс. руб., коэффициент при вынужденной реализации равен 0,2.

Решение:

$$\text{ЛС} = 2000*(1-0,2) = 1600 \text{ тыс. руб.}$$

Ответ: ликвидационная стоимость имущества равна 1600 тыс. руб.

40. В конце 1980-х гг. для некоторых авиакомпаний США наступило время значительных потрясений. В этот период произошли изменения в политике государственного регулирования авиаперевозок. Государство сократило свое вмешательство в деятельность авиакомпаний. Многие из них, утратив ценные права и льготы, лишившись значительной доли государственного финансирования и поддержки, пострадали в значительной степени. Но были и те, кто сумел не только сохранить прежние объемы авиаперевозок, но и увеличить их, добившись преуспевания. Что повлияло на крах одних компаний и успех других?

Ответ: Крах одних компаний и успех других были обусловлены изменениями в политике государственного регулирования авиаперевозок. Государство сократило свое вмешательство и поддержку для некоторых авиакомпаний, что привело к тому, что они потеряли права, льготы и

значительное финансирование. Некоторые компании сумели адаптироваться и найти способы для успешного развития.

УК-3. СПОСОБЕН ОРГАНИЗОВЫВАТЬ И РУКОВОДИТЬ РАБОТОЙ КОМАНДЫ, ВЫРАБАТЫВАЯ КОМАНДНУЮ СТРАТЕГИЮ ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ ПОСТАВЛЕННОЙ ЦЕЛИ

Управление организационной культурой

1. Что принято понимать под организационной культурой?

- А) исторически сложившийся определенный уровень развития общества и человека, сформировавшийся к настоящему времени;
- Б) совокупность ценностей, норм, убеждений, традиций и поведенческих моделей, которые формируются и развиваются внутри организации. Она включает в себя такие аспекты, как лидерство, коммуникации, стиль управления, климат и атмосфера внутри компании, а также систему ценностей и мировоззрения, на которых строится деятельность организации.
- В) система обязанностей, выполняемых членами организации;
- Г) квалификационный уровень членов производственного коллектива.

Ответ: Б.

2. Что такое теория организации?

- А) наука, изучающая основные принципы, законы и закономерности природы и общества;
- Б) теоретическое и социологическое изучение формальных общественных организаций, таких как бизнес и бюрократия, и их взаимосвязи с окружающей средой, в которой они работают;
- В) наука о количественных соотношениях и качественных характеристиках объектов окружающего мира;
- Г) наука о совокупности действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей.

Ответ: Б.

3. Корпоративные ценности — это:

- А) верования, ценности, ритуалы, табу, образы и мифы, связанные с историей организации и жизнью ее знаменитых членов, принятые нормы общения;
- Б) символика, цвета, удобство и оформление интерьеров, внешний вид зданий, оборудование, мебель и прочее;
- В) основа корпоративной культуры организации: значимые, общепринятые и разделяемые сотрудниками ценности, убеждения и принципы, закрепленные в стандартах и правилах поведения;
- Г) стандартное мероприятие, проводимое в определенное время и по специальному поводу.

Ответ: В.

4. Управление организационной культурой – это:

- А) исторически определенный уровень развития общества, творческих сил и способностей человека;
- Б) целенаправленное воздействие на ценности людей с целью изменения их поведения в угоду высшему руководству организации;
- В) система коллективно разделяемых ценностей, символов, убеждений, образцов поведения членов организации;
- Г) совокупность специальных мероприятий, оказывающих психологическое влияние на членов организации с целью укрепления преданности ей.

Ответ: Б.

5. Какая культура свойственна организациям, провозглашающим своей миссией служение человеку?

- А) авторитарная культура;
- Б) бюрократическая культура;
- В) культура, ориентированная на задачу;
- Г) культура, ориентированная на человека.

Ответ: Г.

6. Какой элемент организационной культуры характеризуют внедрение новейших достижений науки и техники в культуру производства?

- А) культуру управления;
- Б) культуру работника;
- В) культуру средств труда и трудового процесса;
- Г) культуру общения.

Ответ: В.

7. Что такое «базовые предположения» организационной культуры?

- А) представления людей, некритично воспринимаемые на подсознательном уровне и воспринимаемые как само собой разумеющееся представителями отдельной культуры;
- Б) стандарты и критерии, которым люди следуют в своей жизни;
- В) миссия организации.

Ответ: А.

8. Какое из перечисленных словосочетаний близко по смыслу к понятию «организационная культура»?

- А) корпоративная культура;
- Б) корпоративный дух;
- В) философия организации;
- Г) организационное развитие

Ответ: А.

9. Ценностная структура корпоративной культуры включает в себя:

- А) ценности организации
- Б) нормы поведения в организации
- В) мировоззрение организации
- Г) ролевые модели поведения в организации

Ответ: А.

10. По характеру влияния организационной культуры на результативность деятельности организации выделяют:

- А) локальную культуру;
- Б) положительную культуру;
- В) функционально значимую культуру;
- Г) отрицательную культуру.

Ответ: Г.

11. Диагностика организационной культуры включает в себя:

- А) анализ организационной культуры;
- Б) адаптацию организационной культуры;
- В) построение профиля организационной культуры;
- Г) внедрение новой ценности в организации.

Ответ: А).

12. При диагностике организационной культуры учитывается прежде всего мнение:

- А) клиентов компании;
- Б) сотрудников компании;
- В) собственников компании;
- Г) прессы.

Ответ: Б.

13. Культура (в широком смысле слова) – это:

- А) Совокупность достижений человечества в производственном, общественном и умственном отношении.
- Б) Разведение, выращивание какого-нибудь растения или животного.
- В) Разводимое растение, а также бактерии, выращенные в лаборатории.

Ответ: А.

14. Оценка организационной культуры возможна на основе:

- А) ценностей компании;
- Б) клиентов компании;
- В) миссии развития компании.

Ответ: А.

15. Имидж организации подразумевает:

- А) отношения между членами организации;
- Б) целенаправленно сформированный образ организации;
- В) известность организации во внешней среде.

Ответ: Б.

16. Выработанная в организации в процессе совместной деятельности совокупность материальных и духовных ценностей, норм поведения, представляет собой:

- А) организационное восприятие;
- Б) организационное поведение;
- В) организационные ценности;
- Г) организационные отношения.

Ответ: В.

17. Индивидуалистская корпоративная культура характеризуется:

- А) стремлением членов организации к повышению личного престижа и должностного статуса;
- Б) внутригрупповым контролем;
- В) наличием мягких отношений между руководителями и подчиненными

Ответ: А.

18. Дополнить: В зависимости от стиля управления и степени привлечения работников к установлению целей при корпоративном подходе в корпорации формируется (...) тип культуры.

Ответ: корпоративный.

19. Дополнить: Смыслообразующая функция культуры проявляется через влияние на мировоззрение человека, зачастую корпоративные ценности превращаются в ценности личности и коллектива, либо вступают с ними в (...).

Ответ: конфликт.

20. Определите функцию, которую организационная культура выполняет внутри организации в соответствии с содержанием:

1	Охранная функция.	Проявляется через чувство принадлежности к организации, гордости за нее, стремление посторонних лиц включиться в нее, что чрезвычайно важно для решения кадровых проблем.	А
2	Интегрирующая функция.	Служит своеобразным охранным барьером для проникновения нежелательных тенденций и отрицательных ценностей, характерных для внешней среды, нейтрализует действие негативных внешних факторов.	Б
3	Регулирующая функция.	Позволяет новым сотрудникам гармонично вписаться в социальную и производственную системы организации и в действующую систему отношений.	В
4	Адаптивная функция.	Проявляется через регулирование необходимых правил и норм поведения членов организации, их взаимоотношений, контактов с внешним миром, что является гарантией стабильности, уменьшает возможность нежелательных конфликтов.	Г

Ответ: 1-Б; 2-А; 3-Г; 4-В.

21. Установите соответствие между названиями типов организационной культуры и их определениями

1	«Феодальная» культура компании	Эта организационная культура компании подразумевает, что ее руководство стремится ощутимую долю зарплаты персоналу инвестировать в виде акций и провозглашает философию «рискового» вознаграждения, т.е. когда размер зарплаты устанавливается в зависимости от экономических результатов деятельности компаний.	А
2	«Инвесторская» культура компании	Эта организационная культура компании основана на подчеркивании разницы между высшим руководством и остальным персоналом предприятия. Администрация в данном случае строго контролирует активность работников-собственников, предоставление доли собственности является своеобразным средством платежа.	Б
3	«Культура участия»	Это организационная культура, особенностью и главным принципом которой считается признание работников компании в качестве крупного коллективного собственника, владеющего акциями и способного и имеющего право существенно влиять на руководство предприятия.	В
4	«Акционерная» корпоративная культура	Данная организационная культура построена на активном вовлечении наемного персонала в управлении персоналом с одновременным участием работников в собственности. При этом имеют место две особенности: - акционерные права работников отождествляются с их служебными обязанностями; - участие работников в инвестиционной деятельности компании является логичным и практическим способом признания их акционерных прав.	Г

Ответ: 1-Б; 2-А; 3-Г; 4-В.

22. Установите соответствие между формулировкой закона и его названием:

1	Каждая материальная система (организация) стремится к выживанию (либо сохранению своих позиций), применяя для этого весь свой потенциал, то есть ресурсы.	А	Закон развития организации
2	Заключается в том, что сумма свойств системы превышает «арифметическую» сумму свойств каждого из его элементов в отдельности. При этом наличие у системы свойств, не присущих её компонентам по отдельности	Б	Закон самосохранения организации
3	В процессе функционирования организации изменения сторону развития становятся закономерными и необратимыми. Они необходимы для того, чтобы максимально использовать имеющийся потенциал.	В	Закон синергии

Ответ: 1-Б; 2-В; 3-А.

23. Установите соответствие между формулировкой закона и его названием:

1	Благодаря использованию в процессах управления организацией процедур анализа и синтеза обеспечивается настройка организационной системы на оптимальный вариант достижения поставленной цели.	А	Закон единства анализа и синтеза
2	Вселенная стремится к равновесию и гармонии во всем её проявлении, избегая любых перекосов или не равновесий. Это значит, что если где-то происходит уменьшение, то обязательно появится что-то другое, чтобы восстановить баланс.	Б	Закон гармонии
3	чем большей информацией располагает организация о внутренней и внешней среде, тем больше будет вероятность ее стабильного функционирования (самосохранения).	В	Закон информированности

Ответ: 1-Б; 2-В; 3-А.

24. Установите соответствие между названием стиля проведения организационных изменений и его сущностью:

1	Конкурентный стиль	А	Предполагает умеренное настаивание руководства на выполнение его подходов к разрешению конфликта и одновременное умеренное стремление руководства к компромиссу с теми, кто сопротивляется.
2	Стиль компромисса	В	Делается упор на силу, максимальная настойчивость, конкуренция, утверждение своих прав. Основная предпосылка – разрешение конфликта предполагает наличие победителя и побежденного.
3	Стиль приспособления	Г	Характеризуется тем, что руководство стремится как к тому, чтобы реализовать свои подходы к управлению изменениями, так и к тому, чтобы установить отношения сотрудничества с несогласными членами организации.
4	Стиль сотрудничества	Д	Выражается в стремлении руководства установить сотрудничество в разрешении конфликта при одновременном слабом настаивании на принятии выработанных им решений.

Ответ: 1-Б; 2-А; 3-Г; 4-В.

25. Установите соответствие между описанием типа организационной культуры и его названием:

1	Корпоративный тип культуры.	А	Высокая степень привлечения работников к установлению целей, низкая степень привлечения работников к выбору средств для достижения поставленных целей. Отношения «доктор — пациент» (консультирование в лечебных и учебных заведениях).
2	Консультативный тип культуры.	Б	Данный тип характеризуется значительной степенью привлечения сотрудников к установлению целей корпорации, небольшой степенью привлечения сотрудников к выбору средств для достижения поставленных целей.
3	«Партизанский» тип культуры.	В	Высокая степень привлечения работников к установлению целей, высокая степень привлечения работников к предпринимательству, выбору средств для достижения поставленных целей.
4	Предпринимательский тип культуры.	Г	Низкая степень привлечения работников к установлению целей, высокая степень привлечения работников к выбору средств для достижения поставленных целей. Отношения автономии (кооперативы, творческие союзы, клубы).

Ответ: 1-Б; 2-А; 3-Г; 4-В.

26. Установите соответствие между названиями типов организационной культуры и их содержанием:

1	Иерархическая организационная культура	А	Эта культура основана на многоуровневой иерархической структуре организации, на деятельности и контроле над ней. Лидеры здесь выступают в роли координаторов. Рабочая среда является формальной, с жесткими институциональными процедурами для руководства.
2	Рыночная организационная культура	Б	Внимание данной культуры, в основном, фокусируется на операциях с внешними клиентами, включая поставщиков, потребителей и т. д. Главными ее установками являются прибыльность, сила на рыночных нишах и сила на рынке. Эта культура строится на динамике конкуренции и достижении конкретных результатов.
3	Клановая организационная культура	В	Называется так, потому что напоминает организацию семейного типа и считается наиболее благоприятной культурой. Отличается очень дружелюбной рабочей средой, в которой у людей много общего. Данную культуру отличает сплоченность, соучастие, ощущение организации как «мы». Главы организаций – руководители кланов.
4	Адхократическая Организационная культура	Г	Тип организации, который оперативно и адекватно реагирует на меняющиеся внешние условия. Как правило, комитет организации распускается сразу после выполнения поставленной задачи. Главной целью является ускорять адаптивность, обеспечивать гибкость и творческий подход к делу.

Ответ: 1-Б; 2-А; 3-Г; 4-В.

27. Установите соответствие между названием теорий организации и их основными положениями:

1	Теория административного поведения	А	Согласно этой теории, структура организации делает возможным достигнуть высокий уровень учета результатов для руководства организации и для тех, кто связан с ней. Чтобы извлечь максимальную выгоду из бюрократической формы, организация должна принять определенную стратегию развития.
2	Бюрократическая теория организации	Б	Данная теория делает акцент на важности правил и установленных порядков в поддержании рационального поведения внутри организации. Специально подчеркивается, что административное поведение, особенно принятие решений, требует, прежде всего, следовать правилам, а не просчитывать последствия.
3	Теория институтов и институциональных изменений	В	В рамках рассматриваемой теории выявляется влияние жизненного цикла изделия на стратегию изменения организационного потенциала. Изложенная выше теория применима лишь к организациям, чутко реагирующим на все изменения внешней среды.
4	Теория организационного потенциала	Г	В этой теории большое внимание уделяется влиянию человека на социально-экономические процессы. Основными чертами институциональных изменений являются: Установление правил поведения и ограничений.

Ответ: 1-Б; 2-А; 3-Г; 4-В.

28. Подберите для каждого свойства организационной культуры его содержание:

1. Динамичность.
2. Системность.
3. Неоднородность.
4. Адаптивность

А) Указывает на то, что организационной культуры представляет собой достаточно сложную систему, объединяющую отдельные ее элементы в единое целое, руководствуясь определенной миссией в обществе и своими приоритетами.

Б) Несмотря на свою кажущуюся стабильность, организационная культура претерпевает изменения на протяжении всей истории существования организации. На каждом этапе появляются свои «проблемы роста», что закономерно для динамичных систем; различные организационной культуры выбирают свои пути их решения, более либо менее эффективные.

В) Способность оставаться устойчивой и противостоять негативным воздействиям, с одной стороны, и становиться частью положительных изменений, не теряя своей эффективности, с другой. Это свойство напрямую зависит от такой характеристики, как сила организационной культуры, которая определяется параметрами: объемность, гибкость.

Г) Внутри организационной культуры может быть много локальных культур, отражающих дифференциацию культуры по уровням, отделам, подразделениям, возрастным группам

и другим признакам, и называемых субкультурами. Бывают также и контркультуры, которые отвергают общую организационную культуру, либо какой-то из ее элементов.

Ответ: 1-Б; 2-А; 3-Г; 4-В.

29. Подберите для каждой организационной концепции ее определение:

1. Реинжиниринг.
 2. Концепция организационных рынков.
 3. Теория альянсов.
 4. Концепция «экологически осознанного руководства» предприятием.
- А) Концепция, которая характеризуется перенесением закономерностей и принципов рыночного хозяйства во внутреннюю деятельность корпораций. Все подразделения становятся автономными звеньями, которые покупают и продают товары и услуги, участвуя во внутрифирменном и межфирменном рыночном обороте.
- Б) Радикальное переосмысление и перепроектирование бизнес-процессов для резкого улучшения показателей компании, например, увеличения прибыли или повышения рентабельности.
- В) Основой является рассмотрение предприятия как подсистемы и, следовательно, как части природного экологического кругооборота.
- Г) Осуществляются интеграционные процессы управления, ориентированные на более эффективное использование всех ресурсов, что приводит к появлению альянсов – многообразных форм горизонтального объединения организаций.

Ответ: 1-Б; 2-А; 3-Г; 4-В.

30. Подберите для каждого вида организационной культуры его определение:

1. Культура бездеятельного использования.
 2. Культура полного экстенсивного использования.
 3. Культура рационального неинтенсивного использования.
 4. Культура рационального интенсивного использования.
- А) Это культура, ресурсы организации которой расходуются полностью, но только по тому кругу свойств, использование которых не требует высокой напряженности и интенсивности деятельности функционирующей системы. Это может быть культура абсолютного лидерства или базирующаяся на практическом опыте культура объективистского типа.
- Б) Это культура, которая не обеспечивает полного использования ресурсов организации: трудовых, материальных, финансовых и т.п. При этом часть ресурсов, таких, например, как рабочее время, просто безвозвратно теряется. Чаще всего, это слабая культура, статическая, закрытая или пассивно открытая.
- В) Это сильная, динамическая, активная, экстравертная, активно открытая и на входе, и на выходе культура. Чаще всего это культура умеренного компетентного лидерства, реальных деклараций, сочетания инициативы и ответственности за результат, научных знаний и практического опыта.
- Г) Для такой культуры характерна опора на научные знания. Это культура динамическая и активная, но не очень сильная, склонная к конформизму и заимствованию из чужих культур.

Ответ: 1-Б; 2-А; 3-Г; 4-В.

31. Задача

Понятие «корпоративная культура» относится к классу таких понятий управленческих дисциплин, которые не имеют единственно верного толкования. Практически каждый исследователь в этой области предлагает собственное оригинальное определение культуры (...).

Ответ: корпорации.

32. Задача

В модели организационной культуры Ф. Харриса и Р. Морана использование устной, письменной, невербальной коммуникации, «телефонного права» и открытости коммуникации, жестикаляции относятся к (...) системе и языку общения.

Ответ: коммуникационной.

33. Задача

Профессиональная этика относится к подразумеваемому или конкретно определенному набору норм или кодексу (...), которыми руководствуются работники, принимающие решения в своих различных профессиональных ролях.

Ответ: поведения.

34. Задача

Поддержание организационной культуры означает необходимость разработки методов управления (...) (административных, экономических, социально-психологических, либо их комбинации) совместно с механизмами трудовой мотивации (вынужденная мотивация, стимулирование персонала, социально-психологическая мотивация).

Ответ: персоналом.

35. Задача

Что представляет собой изучение поведения людей (индивидов и групп) в организациях и практическое использование полученных знаний?

Ответ: организационное поведение.

36. Задача

Подход к менеджменту, основанный на создании и поддержке символических значений и принципов, которые формируют организационную культуру – это символический (...).

Ответ: менеджмент.

37. Задача

Ключевой элемент, объединяющий людей и включающий как ограничение, так и поощрение определенного поведения в организации, называется (...) этика. При следовании персонала этому элементу деятельность организуется не только на основе приказов, но и за счет внутренней согласованности ориентиров и стремлений сотрудников.

Ответ: корпоративная.

38. Задача

Документ, отражающий поведение сотрудников в корпорации, ее ценности и принципы ее деятельности, регламенты и требования к сотрудникам, называется (...) кодекс.

Ответ: корпоративный.

39. Задача

Организационная культура формируется, в основном, под влиянием внешней среды и основывается на ценностях персонала (...).

Ответ: организации.

40. Задача

Корпоративная культура обосновывается внутренними целями организации, заданными руководством, и находит свое выражение в сформулированном кодексе (...) этики.

Ответ: корпоративной.

УК-4. СПОСОБЕН ПРИМЕНЯТЬ СОВРЕМЕННЫЕ КОММУНИКАТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, В ТОМ ЧИСЛЕ НА ИНОСТРАННОМ(ЫХ) ЯЗЫКЕ(АХ), ДЛЯ АКАДЕМИЧЕСКОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

1. Подберите из левой колонки А соответствующие ответы/продолжение высказывания из правой колонки В.

№/п	А	№/п	В
1	How do you do?	a	I'm fine, thanks
2	What are you by profession?	b	I am a student
3	How are you?	c	Nice to see you too.
4	Nice to see you.	d	How do you do?

ОТВЕТ:

1	2	3	4
d	b	a	c

2. Подберите из левой колонки А соответствующие ответы/продолжение высказывания из правой колонки В.

№/п	А	№/п	В
1	Where do you come from?	a	I am glad to see you too
2	I'm glad to see you.	b	Hello
3	Thank you	c	I come from Simferopol.
4	Hello	d	Not at all.

ОТВЕТ:

1	2	3	4
c	a	d	b

3. Расположите предложенные ниже слова (номера слов) в соответствии с четырьмя типами чтения ударных гласных букв Аа [ei]; Ее [i:].

№/п	Слово	№/п	Тип чтения
1	pale	a	1
2	ban	b	2
3	herb	c	3
4	mare	d	4

ОТВЕТ:

1	2	3	4
a	a	c	d

4. Расположите предложенные ниже слова (номера слов) в соответствии с четырьмя типами чтения ударных гласных букв I i [ai], Yu [i:].

№/п	Слово	№/п	Тип чтения
1	type	a	4
2	did	b	3
3	First	c	1
4	tyre	d	2

ОТВЕТ:

1	2	3	4
c	d	b	a

5. Выпишите предложенные ниже слова (номера слов) в соответствии с четырьмя типами чтения ударных гласных букв Oo [ou]; Uu [ju:].

№/п	Слово	№/п	Тип чтения
1	bunch	a	3
2	burn	b	1
3	sore	c	4
4	tone	d	2

ОТВЕТ:

1	2	3	4
d	a	c	b

6. Укажите, какие из представленных ниже существительных являются исчисляемыми или неисчисляемыми.

- university;
- исчисляемое существительное;
- неисчисляемое существительное.

ОТВЕТ: a

7. Подберите из правой колонки А русские эквиваленты английским словам/словосочетаниям в левой колонке В.

№ / п	А	№ / п	В
1	legal services	a	всегда
2	the legal industry	b	правовая отрасль/правовая индустрия
3	to defend rights	c	юридические услуги
4	always	d	защищать права

ОТВЕТ:

1	2	3	4
c	b	d	a

8. Подберите из правой колонки А русские эквиваленты английским словам/словосочетаниям в левой колонке В.

№ / п	А	№ / п	В
1	has been popular	a	факультет
2	a faculty	b	основная задача
3	a main goal	c	контроль за исполнением законов
4	control of execution of laws	d	была популярна

ОТВЕТ:

1	2	3	4
d	a	b	c

9. Подберите из правой колонки А русские эквиваленты английским словам/словосочетаниям в левой колонке В.

№	А	№	В
1	to advocate / to defend	a	защищать
2	clients' rights	b	могут составлять ходатайство (проект защиты)
3	sometimes	c	права клиентов
4	may draft pleadings –	d	иногда

ОТВЕТ:

1	2	3	4
a	c	d	B

10. Анализ переговоров включает в себя следующие вопросы:

- a) достигнутый результат;
- б) состояние дел в организации;
- в) причины успеха (неуспеха) команды.

ОТВЕТ: а, в

11. Основные элементы композиции разговора по телефону:

- a) многократные извинения за беспокойство;
- б) введение собеседника в курс дела;
- в) заключительное слово.

ОТВЕТ: б

12. Участники совещания должны:

- a) не опаздывать на совещание;
- б) не оценивать критически информацию, поступающую в ходе обсуждения;
- в) не увлекаться обсуждением какого-либо вопроса со своим соседом.

ОТВЕТ: а, в

13. Арабское число 1633 соответствует римскому числу:

- a) MCCXXXIII;
- б) MDCXXXIII;
- в) MDLLXXXIII;
- г) MCDXXXIII.

ОТВЕТ: б

14. Сколько спряжений у латинского глагола?

- a) 2
- б) 3
- в) 4
- г) 1

ОТВЕТ: в

15. Буквы Y и Z пришли в латинский язык из:

- a) итальянских наречий;
- б) языка франков;
- в) греческого языка;
- г) языка этрусков.

ОТВЕТ: в

16. Вставьте нужное по смыслу слово, если необходимо.

_____ am interested in the news.

ОТВЕТ: I

17. Вставьте нужное по смыслу слово, если необходимо.

“What is he ?” “He _____ a lawyer.”

ОТВЕТ: is

18. Вставьте нужное по смыслу слово, если необходимо.

He plays _____ football.

ОТВЕТ: нет необходимости

19. Вставьте нужное по смыслу слово, если необходимо.

It's Mr Smith, isn't _____?

ОТВЕТ: he

20. Вставьте нужное по смыслу слово, если необходимо.

I had _____ writing my article for two hours when they came.

ОТВЕТ: been

21. Вставьте нужное по смыслу слово, если необходимо.

Must I take my umbrella?" "No, you needn't. It's not going to _____."

ОТВЕТ: rain

22. Вставьте нужное по смыслу слово, если необходимо.

This car is _____.

a) mine

b) my

c) her's

d) our

ОТВЕТ: a

23. Вставьте нужное по смыслу слово, если необходимо.

I _____ you are wrong

ОТВЕТ: know или am sure или guess или believe или think

24. Вставьте нужное по смыслу слово, если необходимо.

"Did you enjoy yourselves?" "Yes, I _____."

ОТВЕТ: did

25. Укажите пример (или примеры) с грамматическими ошибками.

а) По данным организации «Врачи детям», в 2009 году в Петербурге было от трех до 10 тысяч беспризорных и безнадзорных детей.

б) Мы оплатили турпутевку и отправились на экскурсию.

в) Кресло-качалка отремонтирована и выставлена на веранду.

г) Результаты опыта подтверждают наши предположения.

ОТВЕТ: в

26. Какое из объяснений неверно?

а) абсолютизм – форма правления, при которой верховная власть принадлежит одному лицу (монарху);

б) авансцена – задняя часть сцены;

в) авантюра – рискованное, сомнительное дело, начатое в расчете на случайный успех.

ОТВЕТ: б

27. Значение какого выражения объяснено неверно?

а) за глаза – тайком;

б) на глазок – приблизительно;

в) быть на вес золота – быть очень тяжелым;

г) китайская грамота – бессмыслица, тарабарщина.

ОТВЕТ: в

28. В выражении Locus ... actum пропущено слово:

- a) regit;
- б) habet;
- в) habeas;
- г) novit.

ОТВЕТ: а

29. В выражении Pacta ... servanda пропущено слово:

- a) est;
- б) sumus;
- в) es;
- г) sunt.

ОТВЕТ: г

30. Выражение de lege lata переводится:

- a) законное решение;
- б) с точки зрения обычного права;
- в) с точки зрения изданного закона;
- г) с точки зрения закона, подлежащего изданию.

ОТВЕТ: в

31. Закончите предложения, выбирая соответствующее по смыслу окончание.

Since ancient time people _____

- a) didn't need lawyers to provide legal service;
- б) needed police to provide legal service;
- в) needed lawyers to provide legal service;
- г) needed legal offices.

ОТВЕТ: а

32. Закончите предложения, выбирая соответствующее по смыслу окончание.

Lawyers defend people's rights _____

- a) in disputes;
- б) if they are their relatives;
- в) in public areas;
- г) face to face.

ОТВЕТ: а

33. Закончите предложения, выбирая соответствующее по смыслу окончание.

A criminal is a person who _____

- a) didn't step afoul a law;
- б) stepped afoul a law4
- в) is a respectable citizen;
- г) has his own business.

ОТВЕТ: б

34. Закончите предложения, выбирая соответствующее по смыслу окончание.

The legal industry _____

- a) has been unpopular for a long time;
- б) provides the cheapest service;
- в) works for free;
- г) has always been popular.

ОТВЕТ: d

35. Закончите предложения, выбирая соответствующее по смыслу окончание.

The legal field offers _____.

- a) the highest salary;
- b) a lot career of options;
- c) very few career of options;
- d) economic and physical assistance to clients.

ОТВЕТ: b

36. Заполните каждый пробел в предложениях подходящим словом из рамки.

“Source of law”, number, include, written or unwritten, subsidiary

____1____ is a legal term that refers to the authority by which law is made. There are a ____2____ of different sources of law. Some sources ____3____ legislation, government regulation, court decisions, and customs. Law are traditionally divided into _____4_____. In England unwritten law is prominent. There are two principles two ____5____ sources.

ОТВЕТ:

1	2	3	4	5
“Source of law”	Number	Include	written or unwritten	Subsidiary

37. Заполните каждый пробел в предложениях подходящим словом из рамки.

Supreme, first, court, decision, examines

There are courts of ____1____ instance (original jurisdiction) and second instance. A ____2____ in which a case is first heard is called the court of first instance. Court of first instance brings in a sentence or ____3____. The ____4____ Court of the state may be also a court of first instance. A court of second instance ____5____ appeals and protests against sentences and decisions of courts of first instance.

ОТВЕТ:

1	2	3	4	5
First	Court	decision	Supreme	Examines

38. Укажите пример (или примеры) с грамматическими ошибками:

- а) в своих пьесах автор ставит ряд вопросов, волнующих зрителей;
- б) чтобы проводить серьезный анализ состояния экономики, надо опираться на фактах;
- в) в очерке журналист описывает о жизни в деревне;
- г) все, кто работает на фабрике, живут в соседнем поселке.

ОТВЕТ: б, в

39. Укажите примеры с ошибками в образовании формы слова:

- а) багаж весил 32,5 килограмма;
- б) отряд партизанов вышел из окружения;
- в) в нашей группе учатся двое девушек;
- г) заводу требуются опытные слесари и плотники.

ОТВЕТ: б, в

40. Значение какого выражения объяснено неверно?

- а) в кои-то веки – давно;
- б) от альфы до омеги – от начала до конца;
- в) вокруг да около – обходя суть дела;

г) время от времени – от случая к случаю.
ОТВЕТ: а

УК-5 СПОСОБЕН АНАЛИЗИРОВАТЬ И УЧИТЫВАТЬ РАЗНООБРАЗИЕ КУЛЬТУР В ПРОЦЕССЕ МЕЖКУЛЬТУРНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Межкультурное взаимодействие

1. Термин «межкультурная коммуникация» был введен:

- а) З.Фрейдом
- б) Э.Холлом
- в) Л..С. Выготским
- г) А. Адлером

ОТВЕТ: б.

2. Формы межкультурной коммуникации:

- а) Линейная, прямоугольная, круговая
- б) Линейная, гносеологическая, информативная
- в) Линейная, транзакционная, интерактивная
- г) Линейная, гносеологическая, информативная

ОТВЕТ: в.

3. Цели коммуникации:

- а) сокрытие информации, её кодирование, обмен опытом
- б) не допущение раскрытия принимаемых решений
- в) обмен и передача информации, обмен эмоциями, обмен опытом
- г) средство, с помощью которого сообщение передаётся от источника к получателю

ОТВЕТ: в.

4. Межкультурная коммуникация- это:

- а) совокупность разнообразных форм отношений при проведении спортивных мероприятий
- б) совокупность методов и способов ведения бизнеса и воздействия на партнёров с целью получения прибыли
- в) отношение людей к событиям и фактам социальной действительности и их оценка
- г) совокупность разнообразных форм отношений и общения между индивидами и группами, принадлежащими к разным культурам

ОТВЕТ: г.

5. Для осуществления процесса коммуникации необходимо участие:

- а) по крайней мере, двух сторон
- б) хотя бы одной стороны
- в) более чем двух сторон
- г) нет правильного ответа

ОТВЕТ: а.

6. К каналам коммуникации относят:

- а) сокрытие информации, её кодирование, обмен опытом
- б) не допущение раскрытия принимаемых решений
- в) обмен и передача информации, обмен эмоциями, обмен опытом
- г) средство, с помощью которого сообщение передаётся от источника к получателю

ОТВЕТ: г

7. Вербальные средства общения:

- а) переписка, приказы, распоряжения, служебные записки

- б) использование речи, языка и слов
- в) жесты, мимика, телодвижения, одежда, взгляды, манера держать себя
- г) всё вышеперечисленное

ОТВЕТ: б

8. Символы в межкультурной коммуникации:

- а) это условные знаки, обозначающие какие-то предметы, процессы, явления
- б) это информация в исходном виде, которую автор хочет передать получателю, идея
- в) это желание вступить в общение с другим человеком
- г) нет правильного ответа

ОТВЕТ: а

9. На основе каких наук сформировалась дисциплина «Межкультурная коммуникация»?

- а) политология, экономика, политология, история, физика
- б) политология, коммуникативистика, математика, физика, лингвистика
- в) культурология, экономика, физика, математика, сопромат
- г) коммуникативистика, культурология, социальная психология, лингвистика

ОТВЕТ: г.

10. Общие представления, разделяемые большей частью общества, относительно того, что является желательным, правильным и полезным – это:

- а) ценности
- б) традиции
- в) обычаи
- г) ритуалы

ОТВЕТ: а

11. К компонентам культуры относятся:

- а) знания, влияние, ответственность, экономность
- б) влияние, выбор методов, личный опыт, ответственность
- в) ценности, шалость, непослушание, ответственность
- г) знания, ценности, нормы, обряд, обычай, ритуал, традиции

ОТВЕТ: г.

12. Параметры наиболее существенных различий при межкультурном общении: ...

- а) язык, невербальные коды, мировоззрение
- б) юмор, произношение
- в) ролевые взаимоотношения, модели мышления
- г) алфавит, акцент, диалект, использование сленга
- д) традиции, кухня, национальные костюмы

ОТВЕТ: а, в.

13. Социокультурная идентичность это:

- а) осознание человеком своей принадлежности к определённой социальной общности как носительнице конкретной культуры
- б) формирование эстетических понятий, оценок, суждений, идеалов, потребностей
- в) это черты, присущие всем без исключения культурам
- г) форма существования общества, состоящего из различных взаимосвязанных этнических общностей

ОТВЕТ: а.

14. Одна из наук, занимающаяся невербальной коммуникацией, обозначающая поведение в пространстве, значение дистанции между собеседниками -это:

- а) кинесика
- б) хронемика
- в) такесика
- г) проксемика

ОТВЕТ: г.

15. Межкультурная коммуникация осуществляется

- а) на микроуровне
- б) на макроуровне
- в) на межконтинентальном уровне

ОТВЕТ: а, б.

16. **Добавить.** коммуникация осуществляется посредством использования языка.

ОТВЕТ: вербальная.

17. **Добавить.** ... коммуникация сопровождается несловесным поведением.

ОТВЕТ: невербальная.

18. Установите соответствие между стратегиями разрешения межкультурного конфликта и культурами, для которых эти стратегии характерны, согласно модели разрешения межкультурных конфликтов ICS

1.	Дискуссия	а)	Мексиканская, японская, тайская культуры
2.	Вовлечение	б)	Американская, австралийская, некоторые скандинавские культуры
3.	Приспособление	в)	Некоторые арабские культуры Ближнего Востока, пакистанская культура
4.	Динамический стиль	г)	Афроамериканская, южноевропейская, российская культуры

ОТВЕТ: 1-б; 2-г; 3-а; 4- в.

19. Установите соответствие:

1.	Аккультурация	а)	Процесс освоения индивидуумом, норм, ценностей, традиции собственной культуры
2.	Инкультурация	б)	Проблемы, возникающие в процессе взаимодействия представителей разных этнических культур и снижающие его эффективность
3.	Социализация	в)	Процесс восприятия полностью или частично культуры другого народа
4.	Межкультурный барьер	г)	Процесс интеграции индивида в социальную систему через овладение ее социальными нормами, правилами и ценностями, знаниями

ОТВЕТ: 1-в; 2-а; 3-г; 4- б.

20. Установите соответствие по типологии межкультурного взаимодействия Бока:

1.	Геттоизация	а)	Промежуточный способ
----	-------------	----	----------------------

			предполагающий, благожелательность и открытость обеих сторон друг другу
2.	Ассимиляция	б)	Отказ от своей культуры и стремление целиком усвоить необходимый для жизни культурный багаж чужой культуры
3.	Культурный обмен	в)	Активное навязывание чужой культуре собственных ценностей, норм и моделей поведения и взаимодействия
4.	Колонизация	г)	Отгораживание от всякого соприкосновения с чужой культурой через создание и поддержание собственной замкнутой культурной среды

ОТВЕТ: 1-г; 2-б; 3-а; 4- в.

21. **Добавить.** Психологическое понятие, применяемое к таким параметрам коммуникации, как темп речи, выбор соответствующей лексики, упрощённая или усложнённая грамматическая структура – это (...).

ОТВЕТ: аккомодация.

22. **Добавить.**: открытое обсуждение взаимных озабоченностей, предполагающее искренность коммуникантов, ценящее ясную, логичную форму изложения.

ОТВЕТ: дискуссия.

23. **Добавить.** Ожидаемые модели поведения и ценности, которые формально или неформально устанавливаются группой – это (...).

ОТВЕТ: социальные нормы

24. **Добавить.** — это процесс культурного взаимодействия, усвоения индивидом норм, правил и ценностей другой культуры.

ОТВЕТ: инкультурация.

25. **Добавить.** Вариант аккультурации, в ходе которого индивид полностью утрачивает связь с родной культурой, но при этом не принимает культуры большинства называют:

ОТВЕТ: маргинализацией.

26. **Добавить** Вариант аккультурации, в ходе которого человек полностью принимает ценности и нормы новой культуры, отказываясь при этом от норм и ценностей своей культуры, называют:.....

ОТВЕТ: ассимиляцией.

27. К странам с высоким контекстом культуры принадлежат:

- а) Испания
- б) Италия
- в) Россия
- г) Франция

ОТВЕТ: все ответы верны.

28. **Добавить.** Методологический подход к изучению культуры, предполагающий, что культура любого народа может быть понята только в рамках ее собственных ценностей и в ее собственном контексте называется культурным

ОТВЕТ: релятивизмом.

29. **Установите правильную последовательность в появлении направлений в западной культуре:**

- а) кубизм;
- б) абстракционизм;
- в) импрессионизм;
- г) футуризм;
- д) экспрессионизм.

ОТВЕТ: в, а, б, д, г.

30. **Добавить** – это комплексное явление, которое включает разнообразные направления и формы общения между отдельными индивидами, группами, государствами, относящимися к различным культурам.

ОТВЕТ: Межкультурная коммуникация.

31. В одну из сельских школ Ингушетии был направлен на работу русский учитель истории Александр Дмитриевич. Учитель быстро завоевал доверие и уважение детей, так как его уроки были очень интересными, а оценки справедливыми. На одном из уроков Иса, ученик 10-го класса, достал из кармана дорогой и красивый нож и стал демонстрировать его одноклассникам. Учитель молча подошел к юноше, забрал нож и положил его на свой стол. Ученик в ответ на такой поступок учителя молча вышел из класса. Вечером домой к учителю пришли ингушские мужчины во главе с отцом мальчика. Состоялась неприятная беседа, в которой мужчины требовали от изумленного учителя не только возвращения ножа лично Исе, но и извинений перед ним.

Как бы вы объяснили Александру Дмитриевичу поведение отца мальчика и мужчин, пришедших с ним:

ОТВЕТ: Мужчины посчитали, что своим поступком Александр Дмитриевич оскорбил Ису. русской культуре нож имеет значение близкое к символу агрессии, силы. Однако у народов Северного Кавказа нож – атрибут мужчины, он является показателем мужского достоинства, чести, мужества. Обычно его дарят мальчикам как свидетельство того, что он стал мужчиной. Часто родители и родственники выбирают для подарка либо старинный нож, являющийся семейной реликвией, либо очень дорогой нож, сделанный на заказ. Если кто-то посягнет на нож, это может быть проинтерпретировано как посягательство на достоинство мужчины. Конфликт между Александром Дмитриевичем и Исой был воспринят ингушами как конфликт между двумя мужчинами, один из которых унизил и оскорбил другого.

32. Семья Асановых переехала из Ингушетии в Ставропольский край и Асият продолжила свое обучение в 9-м классе местной школы. Директор школы, Александр Иванович, всегда внимательный к новичкам, встретив Асият утром первого сентября в вестибюле школы, подошел к ней, обнял за плечи и, заглянув в глаза, поинтересовался, как она привыкает к новым условиям. Но Асият отшатнулась от директора и, потупив глаза, встала несколько поодаль. Директор был удивлен реакцией девочки.

Как бы вы объяснили Александру Ивановичу такое поведение Асият:

ОТВЕТ: Асият всегда подобным образом ведет себя с мужчинами. Асият вела себя в соответствии с нормами поведения девушек в ингушской культуре, для которых недопустима близкая дистанция, соприкосновение и контакт глаз с лицами противоположного пола. В целом для кавказских культур характерна большая дистанция при общении, чем для русской. Более того, дистанция между людьми во время общения на

Кавказе увеличивается не с незнакомыми, а со знакомыми уважаемыми людьми, к числу которых относятся и педагоги. Между русской и кавказскими культурами существуют различия и в использовании жестов прикосновений (поглаживаний, похлопываний, поцелуев, объятий): русские прикасаются друг к другу намного чаще, чем жители Кавказа. Кроме того, кавказские культуры менее «глазеющие», чем русская: в Ингушетии, где воспитывалась Асият, не принято, чтобы мужчины смотрели в глаза женщинам, а женщины – мужчинам.

33. Студент-эколог Петр приехал в экспедицию в Ингушетию и остановился в доме местных жителей. Утром Петр увидел во дворе пустые ведра. Поняв, что хозяйка Фатима приготовила их для того, чтобы набрать воды, он решил помочь ей, взял ведра и направился к колодцу. Набрав воды, Петр, очень довольный, возвращался с полными ведрами к дому. Но когда его увидела Фатима, на ее лице отразился ужас, она бросилась к гостю, вырвала у него из рук ведра и долго не могла прийти в себя. Поняв, что сделал что-то не так, Петр был смущен и в дальнейшем испытывал неловкость, встречаясь с хозяйкой. Как бы вы объяснили Петру его ошибку?

ОТВЕТ: Традиционно на Кавказе за водой ходят только женщины. Тот факт, что воду из колодца принес мужчина, тем более гость, не только огорчило Фатиму, но и опозорило ее в глазах соседей.

34. В холле одного из государственных учреждений в ожидании лифта стоят молодая русская женщина Светлана и пожилой осетин Асланбек. Приходит лифт, и в открывшиеся двери одновременно пытаются войти и женщина и мужчина. Они сталкиваются. Светлана проходит вперед, а Асланбек остается в недоумении. Объясните поведение?

ОТВЕТ: Поведение объясняется тем, что Асланбек в силу возраста был пропущен Светланой вперед, а Светлану Асланбек как женщину хотел пропустить вперед – следствием это столкновение.

35. «Молодой представитель американской фирмы на официальном приеме в японской фирме-партнере небрежно похлопал по плечу пожилого президента фирмы и сказал шутливо несколько неформальных слов. Президент японской фирмы побледнел; не прощаясь, он покинул прием и не стал поддерживать отношения с этой американской фирмой».

ОТВЕТ: Данный жест президенту японской фирмы означал как ближайшая кончина для пожилого человека, тем более их отношение друг другу не как рассматривается дружеским, соответственно, требуется соблюдение дистанции и избегание физического контакта, за исключением допустимого рукопожатия.

36. Руководитель подразделения всякий раз, ведя серьезный разговор со своими подчиненными, выходцами из Таджикистана, попадает в затруднительное положение. Двое подчиненных, когда их спрашивают, почему они так поступил, отделяются молчанием, разводят руками, непонятно, воспринимают ли они критику, в результате руководитель расстраивается или злится. Двое других подчиненных реагируют на критику очень эмоционально, не удается довести разговор до конца, вот и сейчас один причитает, сетует на несправедливое отношение к иностранцам, а женщина готова расплакаться.

Как руководитель может донести до подчиненных свои соображения и улучшить работу в подразделении?

ОТВЕТ: Следует сопоставить общую цель в достижении общих благ, акцентируя на себя внимание без агрессивного или высокого эмоционального взаимодействия.

37. Антону Василькову повезло – сразу после окончания института он устроился на работу в совместное предприятие. Очень часто после рабочего дня он вместе со своими немецкими коллегами заходил в бар выпить пива и поболтать. Отношения, как казалось

Антону, из деловых все больше превращались в дружеские. На следующий день после очередных «посиделок» Антон обратился к сидящему с ним рядом в офисе Питеру Бергу : «А помнишь , ты вчера рассказывал, как вы с Мартином устроили дебош в ресторане ?» . На что последовал очень резкий ответ : « Антон, занимай своей работой» . Молодой человек был обескуражен – вчера они с Питером были лучшими друзьями, а сегодня такое обращение. Как бы вы объяснили Антону причину размолвки с немецким коллегой?

ОТВЕТ: Питер полагает, что на рабочем месте не стоит говорить о посторонних вещах . Немцы обычно не смешивают понятия дружбы и деловых отношений. Поэтому они считают, что в баре можно говорить на любые темы, а на рабочем месте – только на темы, непосредственно связанные с работой. Россиянам, взаимодействующим с немецкими партнерами и не придерживающийся этого принципа, может прослыть бестактным, бесцеремонным, навязчивым и невоспитанным.

38. В 1992 году Джордж Буш-старший во время своего визита в Канберру решил поприветствовать местных фермеров, показав двумя пальцами знаменитый «знак победы» (V-Victory), который запустил в массы британский премьер Черчилль. Он был крайне удивлен изменившемуся эмоциональному настрою людей и тому, что в итоге визит оказался для него провалом.

ОТВЕТ: Показывая жест «знак победы», Буш-старший допустил грубую ошибку: он повернул ладонь к себе, и это моментально сделало из позитивного жеста оскорбительный. В Англии и Австралии это то же самое, что демонстрация среднего пальца. Дальнейшие коммуникативные цели не были полностью достигнуты, так как настрой фермеров сменился на слегка агрессивный, из-за чего объективно относиться к словам и действиям Буша-старшего фермеры больше не могли.

39. Из книги Линн Виссон о русско-американских браках мы узнали, что наше безобидное «Тьфу ты!» может вызвать семейный конфликт: «Почему ты на меня плюешь?!» - с обидой спросил американец свою русскую жену.

ОТВЕТ: Коммуникативный акт оказался безуспешным, так как эмоциональное русское междометие «тьфу ты» было неверно истолковано получателем (американцем) и понято им буквально. Понятно, что буквальный перевод ругательств бесполезен. Здесь можно понять эмоции говорящего и найти адекватное им выражение на другом языке.

40. Культурный конфликт произошел у российских студентов, учившихся по американской программе, с преподавателями из США. Заметив, что несколько студентов списывают, американские преподаватели поставили неудовлетворительные оценки всему потоку, что обозначало и моральный удар, и большие финансовые потери для российских студентов. Американцы возмущались и теми, кто давал списать, и теми, кто не донес немедленно об этом преподавателям, даже больше, чем теми, кто списывал. Идеи «не пойман - не вор» и «доносчику первый кнут» не имели никакого успеха. Все сдавшие этот письменный экзамен были вынуждены снова его сдавать и снова платить деньги. Часть российских студентов, возмущенная этой ситуацией, отказалась продолжать программу.

ОТВЕТ: Коммуникативная ошибка русских студентов была допущена из-за норм коммуникации, которые являются неотъемлемой частью любого коммуникативного акта. Для отправителя (русских студентов) нормы обусловили содержание сообщения и набор средств для его отправления (списывание и решение не докладывать ни на кого американским преподавателям), для получателя (американских преподавателей) - набор ожиданий, то есть их ожидание по поводу доноса на списавших экзамен студентов. Дело в том, что в США списывать - подобно унижению. В России же к списыванию относятся довольно лояльно. Именно это различие вызвало конфликт культур.

УК-6 СПОСОБЕН ОПРЕДЕЛЯТЬ И РЕАЛИЗОВЫВАТЬ ПРИОРИТЕТЫ СОБСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И СПОСОБЫ ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ НА ОСНОВЕ САМООЦЕНКИ

1. Одним из основных недостатков содержательных теорий мотивации является то, что они не учитывают психологических моментов и влияния внешней среды, так ли это:

- а) нет
- б) да
- в) лишь отчасти

Ответ : б.

2. Что входит в структуру системы мотивации:

- а) транспорт
- б) руководство лояльное
- в) корпоративная

Ответ: в

3. Автором классической теории мотивации, положившей начало содержательному подходу, является:

- а) Тейлор
- б) Альдерфер
- в) Адамс

Ответ: а

4. К какому мотиватору относится Корпоративный Кодекс компании:

- а) личностный
- б) индивидуальный
- в) корпоративный

Ответ : в

5. Автором теории ожиданий является:

- а) Герцберг
- б) Врум
- в) Лок

Ответ: б

6. Какой элемент входит в структуру системы мотивации:

- а) коучинг
- б) подбор персонала
- в) сегментирование

Ответ: в

7. Автором теории иерархии потребностей является:

- а) Маслоу
- б) Файоль
- в) Тейлор

Ответ: а

8. На что направлена мотивационная среда на материальной основе:

- а) на снижение заработной платы
- б) на увеличение зарплатного фонда
- в) на стабилизацию текучести кадров

Ответ: в

9. Содержательный подход к теории мотивации включает следующую теорию мотивации:

- а) ожиданий В. Врума
- б) иерархии потребностей А. Маслоу
- в) справедливости Д. Адамса

Ответ: б

10. Какая бывает по своей структуре система мотивации:

- а) персональная
- б) материальная
- в) эффективная

Ответ: а

11. Содержательный подход к теории мотивации включает следующую теорию мотивации:

- а) справедливости Д. Адамса
- б) приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда
- в) постановки целей Э. Лока

Ответ: б

12. Какая основа бывает у мотивационной среды:

- а) материальная
- б) лидерская
- в) корпоративная

Ответ: а

13. Что принято подразумевать под термином «премия за основные результаты»:

- а) различные выплаты компенсаций, надбавок, доплата за дифференцированные условия труда и квалификацию работника
- б) плата, обеспечивающая минимальный размер заработной платы за определенно отработанное количество рабочих часов
- в) выплата за достижение конечных результатов организации или структурного подразделения, которая выплачивается из прибыли компании

Ответ: в

14. Соотнесите названия блоков обеспечения системы HR-менеджмента и их определения:

А. Информационное обеспечение

В. Нормативно-методическое обеспечение

С. Технологическое обеспечение

Д. Информационные массивы и баз данных по всем аспектам функционирования системы и каналы прохождения управленческой информации

Е. Совокупность внешних и внутренних нормативов и методик, используемых работодателем при управлении персоналом

Г.совокупность формализованных управленческих технологий, с использованием которых обеспечивается непосредственная эксплуатация всех операционных подсистем, а также деятельность самой кадровой службы

Ответ: А-D, В-Е, С-F.

15 Соотнесите различные области менеджмента со стратегическими целями подсистемы регулирования численности персонала:

А) Область персонального менеджмента;

В) Область финансового менеджмента)

С) Область риск-менеджмента;

Д) полное и оперативное удовлетворение потребностей работодателя в трудовых ресурсах необходимой квалификации и специализации;

Е) обеспечение постоянного соответствия динамики показателей затрат по содержанию персонала и финансовых результатов работы организации;

Г) профилактика кадровых рисков количественного характера.

Ответ: А-D, В-Е, С-F.

16. Воздействие не непосредственно на личность, а на внешние обстоятельства с помощью различных благ, побуждающих работника к определенному поведению - это _____.

Ответ укажите одним словом.

Ответ: стимулирование

17. При кризисе возникают противоречия между ожиданиями работника и реально существующими условиями в организации

Ответ: профессиональной адаптации

18. В целом процесс мотивации можно разбить на _____ основных этапа:

Ответ Четыре.

19. Дополните. На фазе профессионального кризиса проблемы не всегда осознаются, но проявляются в раздражительности, недовольстве оплатой труда, организацией, руководителем

Ответ: предкритической

20. Выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда различной сложности и работников различной квалификации в единицу времени – это:

ответ: тарифные ставки;

21. Мотивы трудовой деятельности, связанные связаны с потребностями работать в коллективе, принадлежать определенной социальной группе, ориентироваться на лидирующие группы или сотрудников – это:

ответ) мотивы социальные.

22. Формировать для работодателя определенный производственный результат от применения приобретенной им рабочей силы, позволяющий ему в конечном счете получить ожидаемую прибыль или валовой доход, для наемного работника - формировать заинтересованность в продуктивном труде призвана:

ответ: стимулирующая функция заработной платы;

23. Если работника интересует прежде всего размер заработной платы, которая позволит ему вести тот образ жизни, которого он достоин, то это:

Ответ: инструментальная мотивация;

24. Придание системе управления таких характеристик, которые позволили бы любому работнику получать удовлетворение по всем категориям потребностей – это:

Ответ: параллельное мотивирование;

25. Совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий в зависимости от качества труда – это

Ответ: тарифная система оплаты труда.

26. Совокупность стратегических целей по управлению карьерой, подходов к их достижению и вариантов реализации этих подходов называется -

Ответ: карьерной стратегией организации

27. Поступательное продвижение личности в какой - либо сфере деятельности, связанное с изменением уровня профессионализма, размеров вознаграждения и статуса, называется-

Ответ: деловой карьерой

28 Процесс побуждения человека к определенной деятельности с помощью внутриличностных и внешних факторов для достижения целей это - _____.

Ответ укажите одним словом.

Ответ: мотивация

29. Совокупность принципов, правовых основ, методов, технологий, процедур, обеспечивающих изменение профессиональных качеств персонала и структуры его профессионального опыта называется ...

Ответ: системой профессионального развития персонала

30. Распределение усилий, затрачиваемых работником в зависимости от своего вознаграждения по сравнению с вознаграждением, полученным другими, которые выполняют равноценную работу объясняет: ответ) теория справедливости (Д. Адамс);

Система применяемых инструментов и способов воздействия на работающий персонал для обеспечения достижения целей мотивационной политики – это:

Ответ: мотивационный механизм предприятия.

31. Определить общее количество персонала, если на начало года численность работников составляла 950 чел., в течение года принято 235 чел., уволено всего 160 чел., в т.ч. по собственному желанию 150 чел., за нарушения трудовой дисциплины 10 чел.

Решение: $Ч_{\text{среднеспис.}} = (950+235-150 - 10) = 1025$ чел.

Ответ: 1025 чел.

32. Определить коэффициент оборота по приему человеческих ресурсов, если на начало года численность работников составляла 1025 чел., в течение года принято 235 чел.

Решение:

$K_{\text{по приему}} = 235 / 1025 = 0,22$.

Ответ: 0,22.

33. Определить коэффициент оборота по выбытию человеческих ресурсов, если на начало года численность работников составляла 1025 чел., в течение года выбыло 160 чел.

Решение:

$K_{\text{по выбытию}} = 160 / 1025 = 0,15$.

Ответ: 0,15.

34. На производственном участке 500 объектов обслуживания, норма обслуживания для наладчиков – 25 единиц оборудования в смену. Участок работает в 2 смены. Определить явочную

Решение

Численность персонала, необходимого для обслуживания определяется как отношение числа единиц обслуживаемого оборудования на число смен в сутках к норме обслуживания, т.е. $(500 \times 2) / 25 = 40$ рабочих необходимо – это явочная численность.

Ответ: 40 рабочих необходимо – это явочная численность.

35. Определить списочную численность персонала, если явочная составляет 230 чел., номинальный фонд рабочего времени – 260 дней, реальный – 245 дней.

Решение:

$K_{\text{пересчета}} = 260 / 245 = 1,06$

$Ч_{\text{спис}} = 230 \times 1,06 = 244$ чел.

Ответ: списочная численность – 244 чел.

36. Разработайте мероприятия по организации внутреннего поиска и найма сотрудников на вакантные должности для крупного предприятия

ОТВЕТ: Набор персонала включает:

Анализ и описание работ, аттестация и подбор кандидатов из внутреннего резерва, отбор кандидатов, проведение собеседования (интервью) с кандидатами на вакансии, принятие на работу.

37. На предприятии 45 чел. направили на обучение. В том числе 25 чел. по программе 20 часов, стоимость часа – 850 руб. и 20 чел. по программе 40 часов, стоимость часа – 600 руб. Определить величину затрат на обучение работников в целом и отдельно по каждой группе.

Решение:

Затраты = стоимость часа обучения * кол-во обучающихся * кол-во часов по программе
Общие затраты = $25 * 20 * 850 + 20 * 40 * 600 = 425000 + 480000 = 905000$ руб.

Ответ: 905000 рублей – общие затраты, 425000 руб. – затраты по 1-й группе и 480000 руб. – затраты по 2-й группе

38. Приведите примеры организационных документов для регламентации деятельности субъектов.

ОТВЕТ: *трудовой договор, штатное расписание, положение о структурном подразделении, правила внутреннего распорядка, должностная инструкция*

39. Определить коэффициент текучести кадров, если общее среднесписочное количество персонала составляет 1 000, уволено 50 чел.

Решение: $K_{\text{текучести}} = (50) / 1000 = 0,05$.

Ответ: 0,05.

40. Кадровая служба предоставляет сведения о списочной численности работников, прогулах, текучести кадров, табель учета рабочего времени, сведения о приеме, перемещении, увольнении ...

Ответ: во все структурные подразделения в юридический отдел в производственные подразделения в бухгалтерию