**Домонстрационный**

1. Тест для оценки базовых знаний абитуриентов

1. Организационная структура кадровой службы предприятия, близкая к идеальному варианту, состоит из следующих структурных элементов:

а) сектор найма рабочей силы, сектор подготовки и продвижения персонала, сектор стимулирования и оплаты труда, сектор изучения кадров, оценки кадров, сектор трудовых отношений, сектор стратегического управления персоналом, сектор профориентации и адаптации, сектор охраны труда и техники безопасности

б) сектор маркетинговых исследований, сектор найма рабочей силы, сектор профориентации и адаптации

в) сектор (отдел) безопасности, сектор стратегического управления персоналом, сектор трудовых отношений

г) сектор планирования, сектор финансового анализа

2. Ориентация на управление человеческими ресурсами предприятия означает, что:

а) существует тесная связь между планированием производства и планированием персонала: кадровики владеют информацией о стратегии развитии предприятия; руководители переходят от вертикального управления кадрами к горизонтальному, содержание кадровой политики на предприятии отвечает стратегии конкретного бизнеса, линейные руководители (менеджеры) максимально вовлечены в выполнение кадровых функций, а сотрудники службы управления персоналом, выступающие как внутренние консультанты, оказывают им помощь

б) руководитель кадровой службы обязательно входит в совет директоров предприятия, профессия работника службы персоналом, должность начальника этой службы становится одной из важнейших в организации, и для этой должности требуются работники, имеющие специальную подготовку

в) служба кадров принимает участие в маркетинговых исследованиях, ключевой характеристикой бизнеса становится способность к изменениям, в котором основным средством изменения и препятствия к изменениям являются люди

г) проектирование формальных систем организации, руководитель кадровой службы обязательно входит в совет директоров предприятия

3. Валидность теста при отборе кандидатов – это:

а) степень, в которой результаты теста не зависят от проверяющего;

б) гарантия того, что тест действительно измеряет то, что подлежит измерению или, что должно быть измерено

в) степень стабильности, с которой отличительная черта будет измерена точно при повторном тестировании

г) гарантия того, что тест сравнивает допустимые характеристики имеющегося персонала

4. Общие требования к кадровой политике предприятия – это:

а) вид деятельности, время назначения, уровень подготовки

б) наличие в штате предприятия не менее 70 % квалифицированных работников, прошедших предварительную профессиональную подготовку и обладающих специальными знаниями, трудовыми навыками или опытом работы в избранной сфере деятельности, обеспечение экономического обоснования, при котором учитываются реальные финансовые возможности предприятия; 4. обеспечение индивидуального подхода к своим работникам, т.е. учета интересов и потребностей, которые не противоречат целям и задачам производства;

в) формирование модели компетенции, выбор методов оценки, внедрение системы наставничества

г) связь политики со стратегией развития предприятия, ее кадровое обеспечение, обеспечение гибкости, которая проявляется в сочетании стабильности, т.е. учете интересов персонала и организационной культуре предприятия, с динамичностью (т.е. корректировкой политики в соответствии с изменением тактики предприятия, производственной и экономической ситуацией)

5. Планирование позволяет предупредить конфликтные ситуации в организации, благодаря тому, что:

а) выявляются работники, которые не соответствуют занимаемому месту, но получают зарплату, равнозначную той, которую получают успешные работники, не выявление незаполненных рабочих мест

б) выявляются незаполненные рабочие места и регулируется уровень производственной нагрузки работников, выявляются работники, которые не соответствуют занимаемому месту, но получают зарплату, равнозначную той, которую получают успешные работники, выявляются работники, которые не довольны условиями труда и уровнем заработной платы, с которыми впоследствии могут быть расторгнуты трудовые отношения

в) выявляются причины неудовлетворенности работников условиями работы, а затем предпринимаются действия, направленные на устранение негативных факторов

г) выявляются причины неудовлетворенности работников условиями работы, а затем предпринимаются действия, направленные на устранение негативных факторов, выявляются незаполненные рабочие места и регулируется уровень производственной нагрузки работников

6. Возникновение конфликтных ситуаций может быть вызвано следующими факторами:

а) из-за перераспределения власти в структурных подразделениях, организации, из-за смены ключевых сотрудников и замены персонала, из-за изменения объема власти отдельных групп и подразделений, на почве слухов об увольнениях и перестановках

б) из-за отсутствия информации о предстоящих изменениях в организации или структурном подразделении.

в) из-за изменения объема власти отдельных групп и подразделений, на почве слухов об увольнениях и перестановках, различия в уровне образования, одинаковые манеры поведения, жизненный опыт

г) низкий уровень коммуникации, низкий уровень культуры

7. Факторы, влияющие на потребность в персонале, - это:

а) стабильность в организации, нет изменений в структуре и штате, объем работы играет незначительную роль

б) мнение вышестоящего руководства в необходимости замены ключевых или рядовых работников

в) задачи организации и программы ее функционирования и развития, количество продукции, произведенной в единицу времени, масштабы автоматизации, замена работников, структура и качество работ в организации, методы определения производительности, качество рабочих мест, индивидуальные показатели производительности, возможности замещения одних работников на других, работающих более производительно, объем и структура рабочего времени организации

г) масштабы автоматизации, методы определения производительности, индивидуальные показатели производительности, мнение вышестоящего руководства в необходимости замены ключевых или рядовых работников

8. Формирование резерва на замещение вышестоящей должности в организации включает следующие этапы:

а) взаимная оценка работников (по контактным группам), оценка качества работника непосредственными руководителями, получение обобщенных экспертных оценок всех работников, выделение работников, получивших высокие оценки, кадровые данные которых удовлетворяют нормативным требованиям к соответствующим должностям, прекращение трудового контракта, увольнение, сокращение

б) взаимная оценка работников (по контактным группам), оценка качества работника непосредственными руководителями, получение обобщенных экспертных оценок всех работников, прекращение трудового контракта

в) нет оценки качества работников непосредственными руководителями

г) утверждение состава резерва, обучение кандидата, организация стажировки, выполнение конкурсных разработок, предложенных работникам, находящимся в резерве, или участие в различных проектах, уточнение, корректировка информации о кандидатах, включенных в резерв по результатам обучения, стажировки, конкурсов, назначение на руководящие должности

9. Что не относится к факторам, повлиявшим на развитие технологии маркетинга персонала:

а) демографические факторы

б) избыток специалистов и руководителей

в) недостаток специалистов и руководителей

г) новый профиль рабочего места

10. Работа с резервом кадров планируется на конкретный период:

а) только длительный период (от 5 до 10 лет)

б) короткий (от 1 до 2 лет), длительный (от 5 до 10 лет), наиболее оптимальный (от 0,5 лет до 1 года)

в) короткий (от 1 до 2 лет), длительный (от 5 до 10 лет)

г) наиболее оптимальный (от 0,5 лет до 1 года)

11. В современной практике управления персоналом под анализом работы принято понимать:

а) нормирование труда

б) проектирование трудовых процессов

в) процедуру систематического сбора и анализа информации о содержании работы, требований к работникам и условиям труда, в которых работа выполняется

г) одну из форм оценки персонала

12. Информационное сопровождение разработки проектов рабочих мест

а) взаимосвязанные базы данных рабочих мест с описанием, нет изменений в базе данных по рабочим местам

б) нет изменений в базе данных по рабочим местам

в) взаимосвязанные базы данных рабочих мест с описанием: содержания видов, объема работ, функций (должностных обязанностей), внесение изменений в базы данных рабочих мест

г) не образа компании, информирования потребителей о продукте или услуге, рассказе о мероприятии

13. Автор теории человеческих отношений

а) Л. Урвик

б) А. Файоль

в) Э. Мэйо

г) М. Вебер

14. На подготовительном этапе должны быть соблюдены следующие процедуры проведения и оформления аттестации:

а) организация и проведение разъяснительной работы, информирование работников о целях, задачах и порядке проведения, формирование аттестационной комиссии, приказ об итогах проведения аттестации

б) организация и проведение разъяснительной работы, информирование работников о целях, задачах и порядке проведения, формирование аттестационной комиссии, определение ее количественного и персонального состава, утверждение графика проведения аттестации, оформление документов, необходимых для проведения аттестации каждого работника, ознакомление с материалами членов аттестационной комиссии и аттестуемых, рассмотрение подготовленных документов на заседании аттестационной комиссии, заслушивание аттестуемого и руководителя

в) рассмотрение подготовленных документов на заседании аттестационной комиссии, приказ об итогах проведения аттестации

г) приказ об итогах проведения аттестации

15. Трудовая мотивация связана со следующими кадровыми мероприятиями:

а) интерес к работе, значимость выполняемой работы, развитие умений, навыков, способностей

б) нормативное правовое оформление социально-трудовых отношений

в) возможность самореализации, нормативное правовое оформление социально-трудовых отношений

г) нет интереса к работе, отсутствуют социальные гарантии, нет возможности продвижения по службе

16. В процессе аттестации анализируются результаты трудовой деятельности работников и даются оценки с целью:

а) установления степени соответствия работника занимаемой должности

б) выявление работников, не удовлетворяющих принятым стандартам труда на конкретном производстве, сокращение издержек на развитие персонала

в) сокращения издержек на развитие персонала

г) выявление работников, не удовлетворяющих принятым стандартам труда на конкретном производстве, выявление работников, удовлетворяющим стандартам труда, выявление работников, существенно превышающих стандарты труда, диагностика уровня развития профессионально важных качеств работников, оценка перспектив эффективной деятельности работников, оценка профессионального и служебного роста работников, оценка возможных ротаций (перестановок кадров)

17. Климат в рабочей группе (команде) связан с такими понятиями как:

а) взаимоотношения сотрудников друг с другом

б) ценности и приоритеты, реализуемые в практике взаимодействия руководителя и членов команды, традиции и правила, определяющие рабочее поведение и взаимодействие членов организации

в) размеры денежного вознаграждения за выполненную работу

г) традиции и правила, определяющие рабочее поведение и взаимодействие членов организации, размеры денежного вознаграждения за выполненную работу

18. На заключительном этапе должны быть соблюдены следующие процедуры проведения и оформления аттестации:

а) проведение заседаний аттестационной комиссии, оценка работника, подписание протокола, рассмотрение материалов аттестации работника руководителем организации, принятие решения и мер по результатам аттестации, документальное оформление (приказ), доведение окончательного заключения и решения руководителя до работника в виде приказа, мероприятия по итогам аттестации

б) установление степени соответствия работника занимаемой должности, присвоение или подтверждение квалификационного разряда/категории.

в) приказ об итогах проведения аттестации

г) организация и проведение разъяснительной работы, информирование работников о целях, задачах и порядке проведения, формирование аттестационной комиссии, определение ее количественного и персонального состава, утверждение графика проведения аттестации, оформление документов

19. Меры дисциплинарного воздействия на работника тесно связаны с такими понятиями, как:

а) ценности и приоритеты, реализуемые в практике взаимодействия руководителя и членов команды

б) возможность самореализации

в) уменьшение размера денежного вознаграждения

г) правильный выбор места воздействия на работника (публично или в кабинете руководителя), своевременность дисциплинарного воздействия на работника, соразмерность строгости наказания тяжести проступка работника, разъяснение причин наказания работника, внеличностный характер наказаний работника

20. Основные формы стимулирования работников, которые связаны с административными методами:

а) принуждение в форме выговора, принуждение в форме понижения в должности, принуждение в форме увольнения работника, принуждение в форме изменения содержания работы

б) принуждение в форме изменения содержания работы

в) принуждение в форме выговора, принуждение в форме изменения содержания работы

г) принуждение в форме изменения содержания работы, принуждение в форме изменения содержания работы

21. Моральное поощрение работника, т.е. удовлетворение его духовных и нравственных потребностей может быть выражено в формах:

а) благодарности и признание ценностей, которые разделяет работник

б) благодарности, почетные грамоты, награды, фотография работника на доске почета, присвоение профессиональных званий работнику, газетные публикации о конкретном руководителе, работнике

в) благодарности, награды, присвоение профессиональных званий работнику, признание ценностей, которые разделяет работник

г) признание ценностей, которые разделяет работник

22. Предполагаемые качества, которые необходимы человеку для конкретного рабочего места:

а) требования к профессиональным знаниям, требования к интеллектуальным способностям, коммуникативные навыки, опыт работы по профессии, мнения работника по функционированию и развитию конкретного направления работы, связанного с данным рабочим местом

б) требования к профессиональным знаниям, требования к интеллектуальным способностям, мнения работника по функционированию и развитию конкретного направления работы, связанного с данным рабочим местом

в) опыт работы по профессии, мнения работника по функционированию и развитию конкретного направления работы, связанного с данным рабочим местом

г) мнения работника по функционированию и развитию конкретного направления работы, связанного с данным рабочим местом

23. Какой из списка приведенных методов планирования персонала можно отнести к математико-статистическим:

а) регрессионный

б) нормативный

в) ресурсный

г) балансовый

24. Размер оплаты труда работника должен устанавливаться следующим образом:

а) по соглашению сторон (работодателя и профсоюзом, представляющего интересы работников), размер оплаты труда устанавливается только работодателем, не принимая во внимание минимального размера оплаты труда в стране, регионе

б) по соглашению только работодателя

в) размер оплаты труда устанавливается только работодателем, не принимая во внимание минимального размера оплаты труда в стране, регионе

г) по соглашению сторон (работодателя и профсоюзом, представляющего интересы работников), с учетом рыночной стоимости рабочей силы в данной отрасли и данной местности, размер оплаты труда не может быть ниже минимального размера оплаты труда в стране, регионе (по состоянию на текущий период), размер оплаты труда устанавливается только работодателем, не принимая во внимание минимального размера оплаты труда в стране, регионе

25. Формальные коллективы – это:

а) коллективы, созданные по воле самих работающих на основе взаимных симпатий, дружеских отношений, для достижения какой-либо цели, в том числе с целью противостояния руководителю

б) коллективы, созданные по воле руководителя для организации производственного процесса

в) коллективы, в которых учитывается влияние неформальных групп и неформальных лидеров

г) коллективы участков, отделов, бригад, объединяющих работников на основе отдельного технологического процесса, осуществляя который люди вступают в отношения

2. Задания повышенной сложности

Во второй части 10 заданий открытого типа.