

İnsan resurslarının idarə olunması

1. К принципам управления не относится?
оптимальность
пропорциональность
экономичность
периодичность
системность
2. К методам изучения курса не относятся:
аналитический
позитивистский
метод синтеза
статистический
метод социологических исследований
3. Кто является автором управленческой теорий «Х» и «У»?
Ф.Тейлор
А.Файоль
Д.Макгрегор
А.Маслоу
К.Маркс
4. Что является предметом «Управление человеческими ресурсами»?
потенциал труда, общественный труд и его конкретная организация
изучение структуры социально-трудовых отношений, механизма их
функционирования, а так же закономерностей развития социальных процессов
**формирование и эффективное использование человеческих ресурсов общества
и социально-экономические отношения, возникающие в связи с их использованием**
социально-экономические и трудовые отношения между людьми
организация и управление трудовой деятельностью человеческих ресурсов
5. Что такое УЧР?
управление людьми и работниками
управление чрезвычайными ресурсами
управление чреватый развитием
устранение чрезвычайного расположения
школой
6. Предметом курса УЧР является:
стратегия организации
менеджмент на предприятии
**социально-экономические отношения распределения, использования и
регулирования ЧР**
миграция рабочей силы
социально-экономические отношения распределения и использования природных
ресурсов
7. Что является объектом курса УЧР?
макроуровень - государство, микроуровень - регион

макроуровень - школа, микроуровень - детский сад
макроуровень - предприятие, микроуровень - подразделение
макроуровень - общество, микроуровень - организация, предприятие
макроуровень - промышленность, микроуровень - сельское хозяйство

8. Какое из этих понятий не может быть тесно связано по смыслу с понятием управления ЧР?

кадровый потенциал
трудоустройство
промышленно-производственный потенциал
интеллектуальная собственность
материально-техническая база

9. Человеческие ресурсы как движущая сила общества - это:

активная часть населения
неактивная часть населения
совокупность активной и неактивной частей населения
рабочая сила предприятия
производители и потребители благ

10. На каких уровнях осуществляется УЧР:

от уровня детских садов до уровня школ
от уровня школ до уровня вузов
от 7 до 35 лет
от уровня мирового сообщества до подразделений предприятия
на уровне государства и предприятий

11. Что характеризует термин человеческие ресурсы?

международное движение капитала
миграцию рабочей силы
чрезвычайные ресурсы
качественное содержание рабочей силы и трудовых ресурсов
положение государственного бюджета на 2010 год

12. С каким термином наиболее тесно по смыслу связан термин человеческие ресурсы? чрезвычайное положение

миграция рабочей силы
стратегия организации
размеры организации
никакой

13. Какой из вариантов ответов не является целью курса УЧР?

изучение в оценке современного положения человеческих ресурсов
анализ сложившейся ситуации в сфере использования человеческих ресурсов
изучение рынка, спроса и предложения
исследование движения ЧР на макро и микроуровнях
изучение практики использования основных рычагов регулирования ЧР

14. Что является главной целью в управлении человеческими ресурсами?

обеспечение эффективного использования объективных возможностей общества
обеспечение эффективного использования достижений НТП в обществе

обеспечение совершенствования производственных процессов
развитие сферы обслуживания в соответствии с современными требованиями
эффективное управление предприятиями и их коллективами

15. Сущность управления человеческими ресурсами:

развитие человеческих ресурсов

обеспечение удовлетворения первичных потребностей людей
медицинская диагностика человеческих ресурсов
оценка использования людьми орудий труда
повышение социального статуса людей

16. Что относится к субъектам управления?

малые и большие социальные группы
управляющие и управляемые
предприятия и организации
комплексные и специализированные бригады
индивидуальные и коллективные договоры

17. Что не относится к содержанию курса «Управление человеческими ресурсами»?

трудовые ресурсы и трудовой потенциал
здоровье и безопасность людей
интеллектуальный капитал и управление им
оценка эффективности труда персонала
трудовые ресурсы как фактор средств производства

18. С какими науками наиболее тесную связь курс «Управление человеческими ресурсами»?

философия, политология, финансы, отраслевая экономика, эконометрика
психология, физиология, анатомия, эргонометрика, нормирование труда
менеджмент, управление персоналом, экономика и социология труда, трудовое

право

экономическая теория, основы организации труда, философия, статистика,
нормирование труда
психология, анатомия, эргонометрика, финансы, статистика

19. Укажите ошибочное направление в управлении человеческими ресурсами:

удовлетворение потребностей человека в необходимых для его
жизни деятельности благ
всестороннее развитие всех членов общества
направление на повышение роли человеческого фактора
направление на эффективное использование человеческих ресурсов
управление ЧР - второстепенная функция хозяйстве

20. Какая система отношений является предметом изучения курса УЧР?

система валютно-финансовых отношений
система социально-экономических отношений
система МЭО
система денежно-кредитных отношений
система мирохозяйственных связей

21. Что не входит в основные элементы рынка труда?

спрос

предложение

конкуренция

инфраструктура

монополия

22. Какой компонент не включается в рынок труда?

субъекты

экономические программы

рыночная инфраструктура

рыночной механизм

объекты

23. Какие различают виды миграции?

структурная и сезонная

иммиграция и эмиграция

циклическая и сезонная

социальная и политическая

внешняя и внутренняя

24. К экономически неактивному населению не относятся:

студенты

неработающие пенсионеры

инвалиды, утратившие трудоспособность

домохозяйки

безработные

25. Миграция – это:

отток населения с оккупированных территорий

рост числа городов в стране и соответственно рост городского населения

рост численности населения в трудоспособном возрасте

демографический бум в стране

перемещение трудоспособного населения, связанное с переменой места проживания и работы

26. Трудоспособный возраст для мужчин составляет:

16-60

16-57

16-61

16-59

16-63

27. Укажите трудоспособный возраст для женщин:

16-57

16-60

16-61

16-58

16-63

28. К факторам, влияющим на уровень безработицы, относится:

спрос на потребительские товары

предложение бытовых услуг
предложение рабочих мест
удовлетворение первичных потребностей
уровень квалификации кадров

29. Различают следующие сегменты рынка труда:

внешней и внутренней
региональный и локальный
международный и национальный
глобальный и местный
первичный и вторичный

30. Одним из компонентов рынка труда является:

спрос на потребительские товары
предложение бытовых услуг
полная занятость населения
льготное кредитование
безработица и социальные выплаты, связанные с ней

31. В экономически активное население включаются:

трудоспособные и нетрудоспособные
студенты и домохозяйки
мужчины и женщины в трудоспособном возрасте
инвалиды, утратившие трудоспособность
занятые и безработные

32. Какая модель не относится к рынку труда?

монопсония
модель рынка труда с участием профсоюзов
модель двусторонней монополии
чисто конкурентный рынок
модель рынка труда с участием государства

33. Что такое «гендер»?

это социально-экономическое явление
это механизм взаимодействия работодателей и наемных работников
совокупность различных качеств людей, определяющих их трудоспособность
это перемещение трудоспособного населения из одних населенных пунктов и
другие
это социальный пол, социально-обусловленная конструкция, отражающая биологический пол

34. Что такое сегментация на рынке труда?

взаимодействие и согласование интересов работодателей и наемных работников
социально-экономический процесс движения рабочей силы
совокупность различных качеств людей, определяющих их трудоспособность
превышение спроса над предложением рабочей силы
разделение работников на устойчивые замкнутые сектора, ограничивающие движение рабочей силы

35. Трудовые ресурсы – это:
совокупность человеческих ресурсов, занятых на конкретном предприятии, организации, фирме
совокупность трудоспособных лиц в трудоспособном возрасте
лица, имеющие стаж работы в определенной сфере деятельности
лица, обладающие определенной профессией
трудоспособная часть населения, обладающая интеллектуальными и физическими способностями к труду
36. Трудовой потенциал – это:
совокупность различных качеств людей, определяющих их трудоспособность
совокупность носителей потенциальной и функционирующей рабочей силы
совокупность лиц трудоспособного возраста
совокупность занятых и безработных
совокупность социальных институтов развития трудовой сферы
37. Что такое охрана труда?
охрана рабочих труд
охрана прав работника
охрана условий труда
охрана рабочей сил
охрана здоровья работника
38. В чем заключается охрана труда?
во взаимодействии здоровья и безопасности
во взаимодействии условий труда и рабочих мест
во взаимодействии работника и работы
во взаимодействии работника и рабочих мест
во взаимодействии условий труда и содержания работы
39. Что составляет основу психических процессов, связанных с трудовой деятельностью?
физиологические процессы
умственные процессы
духовные процессы
процессы, связанные с движением мышц
химические процессы
40. Основной фактор, влияющий на психическое состояние работника:
окружающая среда
моральный климат
биологический климат
экологический климат
экономический климат
41. Факторы, влияющие на охрану труда:
социально - экономические
внутренние – внешние
горизонтальные – вертикальные
линейно-функциональные
общественно - организационные

42. К внешнеорганизационным факторам, влияющим на охрану труда, не относится:
конституция страны
юридические нормы
международные организации
профсоюзные организации и объединения
позиция руководства
43. К внутриорганизационным факторам, влияющим на охрану труда, не относится:
позиция руководства
средства, расходуемые на мероприятия по охране
внедрение новой технологии
использование новой техники
финансовый план техники
44. Позиция руководства в связи с охраной труда относится к:
к факторам обеспечения охраны труда
к факторам повышения объем производства продукции
к факторам, влияющим на повышение профессионально-квалификационного
уровня работников
к факторам, связанным с расширением производственной программы
к факторам, связанным с организацией рабочих мест
45. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя допускается:
в период длительной временной нетрудоспособности работника
в период пребывания работника в отпуске
**при нарушении работником правил охраны труда, что создало несчастного
случая на производстве**
за психологическую несовместимость
во всех вариантах
46. Какой вопрос является самым острым в охране труда?
борьба с производственным травматизмом и его последствиями
борьба с экологическими проблемами
борьба с низкой трудовой дисциплиной работников
борьба с неэффективным контролем за охраной труда
борьба с нарушением правил и инструкций
47. При осуществлении какого процесса развивается человек?
в процессе организации рабочих мест
в процессе трудовой деятельности
в процессе улучшения условий труда
в процессе обучения кадров
в процессе специализации кадров
48. Основная цель программы безопасности на предприятии:
обеспечить здоровье работников
ликвидировать опасности на производстве
обеспечить работников соответствующими приспособлениями
обеспечить социальную защиту работников
уменьшить степень сложности работы

49. Из чего состоит человеческий капитал?

Запаса знаний

Движения знаний

Квалификации

Запаса и движения знаний

Всего вышесказанного

50. Что не относится к стратегии развития человеческого капитала:

люди как основной ресурс организации

управление знаниями и навыками

структура управления

качество и эффективность работы

принятие управленческого решения

51. Что подразумевает развитие организации?

увеличение профессионализма и уровня квалификации сотрудников

увеличение эффективности использования оборудования

внедрение новых технологий

повышение эффективности обслуживания рабочих мест

освоение передовых технологических процессов

52. Что такое профессия?

достижение определенного опыта при получении профессионального образования

результат нововведений, способностей и умственной деятельности

совокупность необходимых теоретических знаний и практических навыков с

целью осуществления конкретной деятельности

способность к выполнению работы

получение новых знаний и опыта

53. Какие работники в основном привлекаются к профессиональному образованию в

развитых странах:

все руководящие работники

специалисты и служащие

руководители среднего уровня и технические специалисты

руководители различных подразделений предприятия

рабочие различных профессий

54. Укажите главную составляющую интеллектуального капитала:

рабочий капитал

переменный капитал

человеческий капитал

постоянный капитал

начальный капитал

55. Результатом какой деятельности не является интеллектуальный капитал?

Духовной

Мыслительной

Творческой

Интеллектуальной

Профессиональной

56. Составляющим интеллектуального капитала является:

Основной капитал

Постоянный капитал

Рабочий капитал

Переменный капитал

Организационный капитал

57. Что такое специальность?

углубление профессии и ее нацеленность по различным направлениям

освоение специальных знаний, нововведений и высокая работоспособность

выполнение более сложных и трудных работ

профессиональная дифференциация

отличие выполняемых работ по степени сложности

58. Что требуют вложения в человеческий капитал?

Психологические, социальные и материальные затраты

Интеллект и экономические затраты

Затраты на увеличение производительности труда

Издержки производства

Затраты связанные с командировками

59. Задача, не стоящая перед профессиональным образованием:

получать знания, навыки, изучать нововведения

решать проблемы в конкретных подразделениях предприятия

повышать доход работника

выполнять сложную и трудную работу

повышать работоспособность сотрудника

60. Развитие профессий означает:

освоение новых знаний в рамках профессии

готовность сотрудника к решению новых производственных проблем

процесс подготовки к выполнению новых производственных функций и задач

процесс повышения знаний работника

увеличение профессиональных навыков и работоспособности

61. Какие показатели не используются при измерении человеческого капитала?

показатели стоимости знаний

показатели оценки деятельности предприятия

показатели принятия управленческого решения

показатели сбора простой и достоверной информации

показатели оценки инвестиций с позиций прибыли

62. Какие вопросы исследует организация управления человеческим капиталом?

факторы эффективности использования человеческого капитала, внедрение

нововведений и непрерывное образование

нововведения для достижения стратегических целей, освоение нововведений, выявление скрытых знаний

выявление знаний, их эффективное использование

удовлетворение потребностей предприятия и его работников

создание соответствующего климата для организованного и индивидуального образования

63. В чем заключается сущность человеческого капитала:
в повышении уровня жизни работников
в обеспечении развития предприятия
в обеспечении развития человеческого фактора организации
в аккумуляции интеллектуальных нововведений
в совокупности специальных знаний и умений
64. На какие 2 части делится человеческий капитал?
Опыт и навыки
Зарплата и условия труда
Специальные знания и опыт
Интеллект и специальные знания
Общая профессиональная квалификация и специальная квалификация
65. Из чего состоит человеческий капитал?
Запаса знаний
Движения знаний
Квалификации
Запаса и движения знаний
Всего вышесказанного
66. Что не относится к основным задачам управления человеческим капиталом?
планировать и претворять в жизнь инвестиции в образование и развитие работника
повысить качество работы на основе использования внешних и внутренних инвестиций
освоить новшества, развивать знания и навыки
обеспечить номенклатуру должностей и безопасность работников
осуществление измерения человеческого капитала
67. Что не относится к стратегии управления человеческим капиталом?
охватывает управление знаниями и поиск ресурсов
обеспечивает выявление способности работников и повышение эффективности работы
обеспечивает внедрение программ образования и развитие предприятия
определяет развитие человеческого капитала и значение инвестиций в него
обеспечивает регулирование заработной платы работников
68. Стратегия развития человеческого капитала предполагает:
ожидаемые результаты от развития и использования работников
эффективное использование знаний и навыков всех работников для достижения цели предприятия
внедрение системы измерения человеческого капитала
измерение себестоимости на предприятии
использование совокупности методов измерения на предприятии
69. Основная задача менеджера в разработке стратегии развития человеческого капитала:
осуществляет сбор необходимых материалов для разработки стратегии
анализирует существующее положение в сфере управления человеческим капиталом
изучает нововведения и передовой опыт

выявляет соответствие работника занимаемой должности
разрабатывает и обосновывает методы измерения человеческого капитала

70. Как влияет развитие профессии на сотрудника?
повышает конкурентоспособность на рынке труда
решает определенные проблемы на производстве
получает новые знания и опыт, осваивает нововведения
повышает производительность труда
не производит бракованную продукцию

71. Организация труда на предприятии не предполагает:
Разделение труда
Кооперацию труда
Организацию рабочих мест
Повышение конкуренции
Дисциплины труда

72. Какой деятельностью людей является труд?
Социальной
Социально-психологической
Общественно-полезной
Экономической
Всеми

73. Какими свойствами обладает труд?
Целесообразность
Осознанность
Результативность и общественная полезность
Энергозатратность
Всеми вышесказанными

74. Что является показателями характера труда?
Форма собственности
Отношение работника к средствам производства и к труду
Степень социальных различий в труде
Распределительные отношения в обществе
Все вышеуказанные

75. Какими процессами сопровождается разделение труда?
Расширением и углублением кооперации
Сужение кооперации
Сокращение производства
Повышение издержек
Ничего не происходит

76. К нормам труда относятся:
норма выработки
норма обслуживания
норма численности
норма управляемости
все вышеперечисленные

77. Что выражает разделение труда?
расчленение и специализацию трудовых процессов
размещение кадров
обучение работников
специализацию работников
обновление методов труда
78. Сколько форм кооперации труда существует на предприятии?
4
7
6
5
3
79. Сколько функции НОТ?
7
5
4
2
3
80. Что такое кооперация труда?
производственный процесс
форма производственной связи
вид социально-экономической деятельности
вид совместной деятельности
основа процесса труда
81. Что такое процесс труда?
единство трудовой деятельности
единство производственного процесса
основа производственного процесса
выражение затрат труда
форма выражения производственного процесса
82. Что такое способ труда?
это способ осуществления производственных операций
это способ осуществления трудовых операций
это способ осуществления синхронных операций
это способ осуществления простых операций
это способ осуществления сложных операций
83. Какие существуют виды планировки рабочих мест?
внешняя, внутренняя
открытая, закрытая
простая, сложная
подвижная, стационарная
одноэтапная, многоэтапная
84. Организация труда является составной частью:
организационно-технического процесса
эффективности процесса труда

организации технологических процессов
организации производства
условий труда и охраны труда

85. На какие части делится процесс производства?

трудовой и технико-технологический
химические, психофизиологические
технологические, механические
экономические, социальные
физиологические, умственные

86. Какова сущность разделения труда?

она определяет роль работников на производстве
разделение производственного процесса на составные части
разделение рабочих по профессионально-квалификационному признаку
разделение по видам операций
разделение труда по видам

87. Что такое разделение и кооперация труда?

фаза общественного производства
элемент организации общественного труда
элемент организации оплаты труда
средство адаптации к труду
средство стимулирования труда

88. Что такое дисциплина труда?

форма выражения отношения работника к трудовой деятельности
активность работника в трудовом процессе
взаимоотношения между работниками
процесс активизации трудовой деятельности
стимулирование трудовой деятельности

89. Что не является показателем характера труда?

Форма собственности
Социальная форма трудовой деятельности
Отношение работника к средствам производства и к труду
Степень материальных различий в труде
Распределительные отношения в обществе

90. Чего не позволяют обеспечить оптимальное разделение и кооперацию труда в организации?

Квалифицированное решение имеющих место производственных и управленческих вопросов

Четкое распределение обязанностей между работниками

Низкий уровень обслуживания рабочих мест

Квалификационную специализацию работников, обеспечивающих рациональное использование квалификации сотрудников

Оптимальное распределение функций управления

91. Что является предметом управленческого труда?

Информационные потоки на предприятии
Информация о рабочих

Информация о руководителях и специалистах
Управленческие решения
Организация, структурное подразделение

92. Основные причины сокращения рабочих мест:
совершенствование специализации и кооперации труда
уровень разделения и кооперации труда
совершенствование производства и его комбинирование
ускорение технического прогресса и формирование рыночных отношений
повышение производительности труда и качества продукции
93. К формам кооперации труда относятся:
технологическая, внутрибригадная, профессиональная, межцеховая
межцеховая, внутрицеховая, межучастковая, внутрибригадная
участковая, профессиональная, экономическая, межцеховая
внутрицеховая, техническая, организационная, межучастковая
внутрибригадная, операционная, технологическая, участковая
94. Сколько уровней потребностей людей согласно теории потребностей А.Маслоу?
5
6
3
7
4
95. Какая потребность в теории потребностей А.Маслоу не является первичной?
потребности престижа
потребность в безопасности
социальные потребности
потребности в труде
все вышеперечисленное
96. Что, по теории Маслоу, включается в понимание потребности в уважении?
самоуважение, авторитет
физиологические потребности
моральные потребности
творческая деятельность
потребность в жилье
97. Из скольких уровней состоит пирамида потребностей А.Маслоу?
2
3
5
4
6
98. Каково назначение социального контроля?
в регулировании трудового поведения
в повышении стабильности трудового коллектива
в улучшении профессионально –квалификационного состава работников
в удовлетворении потребностей работников
в снижении текучести кадров

99. Кто является автором теории "иерархии потребностей"?

- Альдерфер
- Маклеланд
- Смит
- Герцберг
- Маслоу**

100. Укажите назначение социального контроля?

планирование деятельности коллектива и его членов

определение соответствия индивидуального поведения общепринятым нормам поведения

улучшение личной жизни работников

повышение производительности труда работников

повышение з/пл. работников

101. Кем был введен в научный оборот термин «социальный контроль»?

Роберт Пару

Огюст Конт

Габриэль Тарт

Эдвард Росс

Эмиль Дюркгейли

102. Укажите количество основных факторов трудовой адаптации?

2

4

3

6

5

103. Сколько видов имеет групповой социальный контроль?

2

4

3

5

6

104. Сколько видов объектов различается при вторичной адаптации?

6

4

5

3

2

105. Каково назначение сущности трудовой мотивации?

ориентацию на социальное поведение

формирование внутренних побудителей человеческого поведения

отношение к труду

влияние на трудовую деятельность

взаимодействие работников

106. С какими понятиями непосредственно связана мотивация труда?

деятельность, ответственность, ценность

потребности, интересы, ценности

деловитость, инициативность, ответственность
организация, интересы, нормы
производительность, экономичность, ритмичность

107. Сколько свойств имеет первичная потребность?
2
3
4
5
6
108. Перечислите функции социального контроля:
организация, оптимизация, оценка
укрепление дисциплины труда, организация, планирование
стимулирование, контроль, поощрение
оценка, стимулирование, укрепление дисциплины труда
планирование, оптимизация, эффективность
109. Каково назначение функции укрепления трудовой дисциплины социального контроля?
направлена на привлечение высококвалифицированных работников
направлена на увольнение тех, кто работает не по специальности
направлена на обеспечение высокой дисциплины труда
направлена на повышение производительности труда
направлена на производство качественной продукции
110. Что, по теории Маслоу, включается в понимание потребности в безопасности?
отдых
социальный престиж
творческая деятельность
безопасность жизни и здоровья
уверенность в себе
111. Что, по теории Маслоу, включается в понимание потребности в самореализации?
потребность в пище, жилье, одежде
потребность в отдыхе, общении, престиже
самоудовлетворение и желание реализовать цели
сохранение здоровья, имущества
безопасность существования, уверенность в завтрашнем дне
112. Укажите наиболее важные человеческие потребности?
биологические и физиологические
естественные и физиологические
биологические и моральные
биологические и социальные
физические и моральные

113. Укажите составные элементы мотивационных факторов по теории Герцберга?
содержательность труда; достижение цели, отношения в коллективе, престиж
ответственность; профессионально-квалификационный рост, условия труда,
дисциплина
возможность самореализации, самоутверждение, карьера, успех
достижение, признание, содержание работы
достижение цели; возможность профессионального роста, развитие, карьера
114. О каком человеке прежде всего идет речь в теории Х Мак-Грегора?
рациональный человек
экономический человек
социальный человек
удовлетворительный человек
дисциплинированный человек
115. О каких людях, прежде всего, идет речь в теории Y Мак-Грегора?
социальных
экономических
рациональных
нравственных
интеллектуальных
116. В чём состоит главная цель департамента управления человеческими ресурсами?
оптимальное использование человеческих ресурсов, профессиональное развитие и удовлетворенность трудом
повышение производительности труда, рост оплаты труда, улучшение условий
труда
улучшение условий труда, обеспечение роста квалификации, карьерный рост
улучшение условий труда, увеличение оплаты труда, повышение
производительности
обеспечение роста квалификации, увеличение оплаты труда, расширение трудовых функций
117. Какие элементы трудовой ситуации непосредственно воздействуют на деятельность работников?
производительность труда, нормы, себестоимость, доход
производственные расходы, оплата труда, рентабельность, условия труда
организация труда, оплата труда, условия труда
приказы, ценностные ориентации, расходы материалов
организация производства, экономия сырья, использование рабочего времени
118. Что не относится к профессиональному выбору?
структура персонала
содержание труда
оплата труда
престиж фирмы
творческий характер труда
119. Укажите элементы, формирующие отношение к труду:
оплата труда, условия труда, содержание труда

оказания работникам, профессионально –квалификационный состав, интересы работников
информированность работников, поощрение, ротация кадров
ротация кадров, структура персонала, орудия труда
профессиональный рост, организационная структура, условия труда

120. Что не относится к средствам выражения социальных нормативов по труду?

абсолютные цифры
относительные цифры
схемы
арифметическая прогрессия
графики

121. Что не относится к признакам моральных норм с точки зрения регулирования поведения работников?

прогнозирующие
запрещающие
принуждающие
разрешающие
привлекательные

122. В чем в первую очередь заключается смысл отношения к труду?

в творческом подходе к труду
в осуществлении расчета з/пл.
в удовлетворенности трудом
в определении уровня производительности труда
в реализации деятельности по нормированию труда

123. Как взаимосвязаны между собой отношение к труду и элементы мотивации?

учет интересов работников как основного фактора при выполнении ими своих обязанностей
необходимость поощрения работника как основного фактора при оценке эффективности его труда
признание социальной ориентации работника на творческий подход к труду как основного фактора при его стимулировании
реализация стимулирования труда работника как основного фактора при оценке его инициативы и дисциплинированности
необходимость учета и реализации мотивов и стимулов работника как основного фактора при оценке его трудового поведения

124. Что не относится к профессиональному выбору?

структура персонала
содержание труда
оплата труда
престиж фирмы
творческий характер труда

125. Что такое социальный контроль?

обеспечение соответствия трудового поведения работника принятым в коллективе нормам и правилам
регулирование отношений работников по вертикали и горизонтали
регулирование отношений в системе человек-машина

обеспечение соответствия отношений собственник- работник принцип рыночной экономики
регулирование отношений между руководителем и исполнителем

126. В чём состоит функция оценки социального контроля?

в сравнении действий работников с принятыми в коллективе нормами поведения

- в сравнении действий работников друг с другом
- в определении соответствия поведения работников закономерностям рынка
- в оценке работоспособности работников
- в укреплении трудовой дисциплины работников

127. В чём состоит стимулирующая функция социального контроля?

в повышении оплаты труда

в регулировании поведения работников, в зависимости от позитивной или негативной их оценки

- в сокращении потерь рабочего времени
- в повышении эффективности использования рабочего времени
- в повышении дисциплины работников

128. Назначение социальных норм заключается в следующем:

- регулирование производственных процессов
- регулирование технологических процессов
- регулирование экономических процессов
- регулирование трудового поведения**
- создание благоприятный климата в коллективе

129. Какова главная цель изучения трудового поведения работников?

- увеличение производительности труда
- улучшение взаимоотношений в коллективе
- выявление причин поступков работников на предприятии**
- управление поведением работников
- определение морали работников

130. Какова сущность трудовой мотивации?

- формирование внутренних побуждений работников**
- совокупность внешних факторов, влияющих на работника
- совокупность внутренних и внешних факторов, влияющих на работника
- совокупность моральных ценностей
- высшая духовная сила, влияющая на работника

131. Какова сущность потребности?

- материальные интересы людей
- моральные ценности людей
- объективно обусловленный внутренний запрос личности**
- внешняя сила, воздействующая на людей
- основа материальных интересов людей

132. Какие три группы потребностей включает теория потребностей Альдельфера?

- существование; социальные потребности; личное развитие**
- существование; материальные потребности; личное развитие

личное развитие; безопасность; моральное развитие
существование; личные потребности; безопасность
личное развитие; материальные потребности; потребность в безопасности

133. По теории мотивации Мак-Клелланда какие потребности являются определяющими?
потребность в достижениях; саморазвитие; престиже
потребность в достижениях; потребность во власти; потребность в принадлежности
потребность в достижении цели; потребность во власти; потребность в должности
потребность в должности; потребность во власти; потребность в саморазвитии
потребность в развитии; потребность в должности; потребность в безопасности
134. Каковы люди согласно теории Y Мак-Грегори?
люди довольны своей работой, продуктивны, самокритичны
люди довольны своей работой, не требуется внешнего контроля, ими надо гуманно управлять
люди удовлетворены своей работой, самоуправляемы, им требуется высокая оплата
люди получают удовольствие от своей работы, старательны, самостоятельны
люди трудолюбивы, дисциплинированы, старательны
135. При помощи чего не выражаются социальные нормативы:
в абсолютных цифрах
в относительных цифрах
при помощи схем
при помощи арифметической прогрессии
в графиках
136. Какая информация не требуется при разработке плана по человеческим ресурсам?
о постоянном составе персонала
о структуре персонала
о текучести кадров
о возрасте персонала
о потере материальных ресурсов
137. Какой этап отсутствует при приеме на работу кандидатов?
собеседование
заполнение анкетного листа
оценка труда кандидата
тестирование
принятие решения
138. Какой документ не используется при формировании кадровой политики?
декларация о правах человека
конституция страны
устав организации
положение об организации заработной платы
кодекс законов о труде
139. Укажите сущность внешнего набора работников в организации:
прием работников с других предприятий

объявления о вакансиях
различные агентства по трудоустройству
распределение выпускников специальных ВУЗов
личное обращение ищущих работу на само предприятие

140. Какой показатель не используется при расчете потребности в персонале?

разряды рабочих

плановая численность рабочих
трудоемкость работы
фонд рабочего времени одного работающего
коэффициент выполнения норм

141. Какой показатель не используется при расчете численности рабочих-повременщиков?

зона обслуживания
трудоемкость работы
норма времени

норма выработки

фонд рабочего времени одного работающего

142. Какой метод не используется при оценке способностей персонала?

тест на психологическую совместимость
тест на пригодность
биографический тест

научная абстракция

личное наблюдение

143. Вопросы, которые остаются за пределами кадрового планирования?
сколько работников по какой специальности где и когда должны быть

использованы

высвобождение излишних работников без социального ущерба и привлечение новых работников

вопросы организации рабочих мест

более эффективное использование кадров с учетом их способностей
пути достижения развития кадров

144. Основная задача стратегического планирования:

направление внимания на решение оперативных вопросов
ликвидация зависимости от внешних факторов

своевременный учет и качественная оценка основных тенденции развития

повышение качества работы имеющегося потенциала
формирование кадрового резерва

145. Какая информация не используется на начальном этапе кадрового планирования?

плановое и фактическое количество рабочих мест
численность и заработная плата персонала

план организационно-технических мероприятий
штатное расписание
план замещения вакансий

146. Какой этап отсутствует при расчете потребности в персонале?
анализ различных планов, связанных с кадрами
анализ возрастного состава персонала
анализ статистики персонала
определение количественного и качественного состава персонала
анализ профессионально-квалификационного состава персонала
147. Что характеризует производительность индивидуального труда?
производительность сложного труда
производительность овеществлённого труда
производительность коллективного труда
производительность живого труда
производительность простого труда
148. Какой теории Герцберга соответствует автократический подход к управлению?
Y
X
Z
H
Щ
149. Какой теории Герцберга соответствует демократический подход к управлению?
Y
X
Z
H
Щ
150. Как определяется интенсивность труда?
путем деления количества затраченного труда на объем произведенной продукции
путем деления количества затраченного труда на численность персонала
путем деления количества затраченного времени на объем готовой продукции
путем деления количества затраченного труда на численность рабочих
путем деления количества затраченного труда на количество отработанного времени
151. Показатель производительности труда - это:
показатель производительной силы общества
показатель уровня организации труда
показатель уровня эффективности затрат труда
показатель экономического роста
показатель интенсивности труда
152. Как рассчитывается резерв роста производительности труда на предприятии?
как разница между уровнем производительной силой труда и достигнутым уровнем производительности труда предприятия

как разница между производительности труда и интенсивностью труда
как разница между производительностью общественного и индивидуального труда
как разница между производительной силой труда и интенсивностью труда
как разница между производительностью живого и овеществленного труда

153. Что не относится к источникам возникновения резервов роста производительности труда?

оплата труда

конструкция и основные материалы изделия

организация труда

технологический процесс

квалификация и опыт работника

154. Какие факторы учитываются в первую очередь при определении интенсивности труда?

социальные и экономические

технические и организационные

физиологические и психологические

экономические и технические

социальные и психологические

155. Что такое производительная сила труда?

резервы роста производительности труда

потенциальная возможность увеличения производительности труда

фактор роста производительности труда

уровень производительности труда

метод измерения производительности труда

156. По времени использования резервы роста производительности делятся на следующие группы:

текущие и перспективные

текущие и краткосрочные

среднесрочные и долгосрочные

долгосрочные и краткосрочные

временные и перспективные

157. Основные показатели уровня производительности живого труда:

выработка продукции на одного работника или в единицу времени

норма времени и норма обслуживания

объем производства и норма численности

прибыль и рентабельность

себестоимость продукции и чистая прибыль

158. Недостатки натурального метода измерения производительности труда:

сфера применения ограничена, применяется только в производстве

однородной продукции

зависит от качества норм и нормативов

зависит от цены, ассортимента продукции, кооперационных связей, разницы между ценой полуфабриката и незавершенного производства

зависит от интенсивности и сложности труда

зависит от производительной силы труда и интенсивности труда

159. Сколько разрядов содержит Единая тарифная сетка Азербайджанской Республики?

15

19

20

23

25

160. Что такое оплата труда?

стоимость рабочей силы

результат эффективности труда

результат внедрения НОТ

стоимость рабочего времени

денежное выражение стоимости продукции

161. Цена рабочей силы определяется:

затратами на воспроизводство рабочей силы работника

затратами на воспроизводство работника и его семьи

затратами на повышение квалификации работника

затратами на получение образования работника

затратами на развитие профессиональных способностей работника

162. Экономическая сущность реальной заработной платы определяется:

количеством товаров, которые можно купить на номинальную заработную плату

количеством услуг которое можно купить на номинальную з/пл

количеством товаров, которые можно приобрести в течение месяца

количеством товаров и услуг, которые можно приобрести на номинальную заработную плату

количеством товаров и услуг, которые можно приобрести в течение месяца

163. Что представляет собой тарифная сетка?

это совокупность тарифных ставок

это совокупность тарифных разрядов

это совокупность тарифных разрядов и коэффициентов

это совокупность тарифных коэффициентов

это совокупность тарифных разрядов и ставок

164. Что не относится к принципам организации оплаты труда?

количество и качество труда

условия труда

учет и планирование труда

соотношение между производительностью и оплатой труда

равная оплата за равный труд

165. Что не относится к структуре зарплаты?

тарифная часть зарплаты

надбавки

доплаты и компенсации

премии

медицинское страхование

166. Что не учитывается при выборе форм зарплаты?

особенности оборудования

особенности технологии
особенности трудовой деятельности
особенности применения норм труда
особенности применяемого сырья и материалов

167. Какой аспект не относится к сущности зарплаты в рыночной экономике?
зарплата - это цена рабочей силы на рынке труда
зарплата - это стоимость средств потребления для самого работника и членов его семьи

зарплата - это доход работника по количеству, качеству и результатам его труда
зарплата - это доход работника, зависящий от результатов коллективного труда
зарплата - это поощрение работника за экономию всех видов ресурсов

168. Укажите внешние факторы, не влияющие на оплату труда:
государственные акты и постановления
решения правительства и состояния рынка труда
международные акты и договора
государственное регулирование и влияние профсоюзов
решение парламента и состояние рынка труда

169. На что направлена регулирующая функция заработной платы?
выступает регулятором спроса на товары
выступает регулятором платежеспособного спроса работников на товары и услуги

выступает регулятором спроса на услуги
выступает регулятором доходов и накоплений
выступает регулятором доходов и инвестиций

170. Основные функции заработной платы:
воспроизводственная, стимулирующая, регулирующая, статусная, формирование платежеспособного спроса
планирующая, стимулирующая, управленческая, учетная, контролирующая
оценочная, стимулирующая, регулирующая, оптимизирующая, управленческая
учетная, оценочная, воспроизводственная, контролирующая, статусная
управленческая, статусная, оценочная, учетная, оптимизирующая

171. Основная цель тарифной системы:
эффективная организация труда
учет количества труда
мотивация трудовой деятельности
повышение уровня жизни населения
внедрение обоснованных тарифных ставок для различных видов труда

172. К основным функциям зарплаты не относится:
воспроизводственная
статусная
стимулирующая
организационная
регулирующая

173. На чем основана коллективная форма оплаты труда?
на организации производственного процесса
на бригадной форме организации труда
на организации разделения и кооперации труда
на организации обслуживания рабочих мест
на организации режима труда и отдыха

174. Что означает набор персонала?
система мер привлечения лиц на руководящие должности
система мер привлечения лиц на высокооплачиваемую работу
организационные формы и методы привлечения кандидатов на вакантные позиции
организация продвижения работника по служебной лестнице
организация мероприятий по совершенствованию имеющегося персонала

175. Каковы источники поиска потенциальных кандидатов на вакантные рабочие места?
внутренние и национальные
зарубежные и местные
общемировые и межматериковые
межматериковые и внутригосударственные
внутренние и внешние

176. Для чего необходим эффективный отбор кандидатов?
для отбора хороших работников
для снижения себестоимости процесса приема
для соблюдения действующего законодательства
все вышеперечисленные
для улучшения внутриорганизационных отношений

177. Какие факторы в основном учитываются при отборе кандидатов?
образование, опыт работы, личные качества
образование, способности, этические нормы
опыт работы, способности
личные взаимоотношения, способности, образование
личные качества, способности, личные взаимоотношения

178. По какому признаку классифицируется интервью с кандидатами на работу?
по целям
по содержанию
по методам управления
по структуризации
все вышеперечисленные

179. В каких случаях проводят интервью с работниками?
при найме на работу
при увольнении
при анализе содержания выполняемых работ
в вышеперечисленных случаях
для увеличения зарплаты

180. Какие организации занимаются вопросами занятости на государственном уровне?
центры занятости по регионам
ярмарки
главное управление занятости при министерстве труда и социальной защиты населения
биржи труда
коммерческие службы занятости
181. Что относится к государственной службе занятости?
союз экономистов
союз предпринимателей
ассоциации работодателей
центр по трудоустройству
аудиторская палата
182. Укажите основные учреждения по подготовке кадров:
заводы, фабрики, тресты
колледжи, университеты, лицеи
заводы, колледжи, школы
университеты, заводы, курсы
фабрика, колледжи, школы
183. Укажите виды интервью по признаку структуризации:
произвольные и подготовленные
подготовленные и рассчитанные
запланированные и внеплановые
прямые и опосредованные
структурированные и неструктурированные
184. Укажите методы проведения интервью?
индивидуальные и общественные
групповые и коллективные
индивидуальные и групповые
групповые и бригадные
общие и частные
185. В каких случаях проводится групповое интервью?
для выявления кандидатов на наиболее ответственные работы
для выявления кандидатов на менее ответственные работы
для выявления кандидатов на работы средней сложности
для выявления кандидатов на несложные работы
для выявления кандидатов на ручные работы
186. Какую роль играет правильный отбор персонала в формировании коллектива?
формирует правильный психологический климат в коллективе
способствует росту продуктивности труда
работники получают удовлетворение от выполняемой работы
повышает дисциплину труда
вышеперечисленные вместе взятые

187. Какова цель эффективной организации отбора и найма персонала?
выбор наилучших кандидатов
выбор наиболее высокообразованных
выбор наиболее продуктивных работников
формирование у работников позитивного мнения о предприятии
выбор наиболее подходящих работников и формирование у них позитивного мнения о предприятии
188. Кто несёт главную ответственность за отбор и найм персонала?
руководитель предприятия
главный технолог
менеджер департамента ЧР
заместитель директора
все вышеперечисленные
189. Основные источники отбора внешних кандидатов на вакантные позиции?
реклама
агентства по трудоустройству
колледжи и высшие школы
ярмарки по трудоустройству
все вышеперечисленные
190. Какой вид рекламы больше всего используется для привлечения работников на вакансии?
специализированные журналы и газеты
научные журналы
телевидение
радио
телевидение и радио
191. Какие существуют виды агентств по найму работников?
государственные
частные
частные и некоммерческие
государственные, частные, некоммерческие
общественные организации
192. Какова основная цель проведения интервью с кандидатами на вакансии?
выбрать интересных кандидатов
выбрать наиболее достойных для выполнения необходимых работ
выбрать наиболее умных кандидатов
выбрать наиболее высококвалифицированных кандидатов
выбор наиболее быстроработающих
193. Какие существуют виды тестов?
на определение интеллектуальных способностей
на определение физических способностей
на выявление индивидуальных способностей
все вышеперечисленные
на выявление управленческих способностей

194. За счет каких источников в основном заполняются вакансии менеджеров в организациях?
внешние
зарубежные
внутриотраслевые
внутренние
межотраслевые
195. Каким образом состояние рынка труда влияет на набор кандидатов на вакантные позиции?
низкий уровень занятости повышает предложение кандидатов
низкий уровень безработицы снижает цену рабочей силы
низкий уровень безработицы повышает цену рабочей силы и снижает общее предложение
высокий уровень безработицы снижает предложение рабочей силы
высокий уровень безработицы повышает цену рабочей силы
196. В чем состоит особенность внутренних источников набора кандидатов?
они больше поддаются регулированию и контролю
они больше поддаются учету и пересмотру
они больше поддаются контролю и прогнозированию
они больше поддаются прогнозированию и пересмотру
они больше поддаются регулированию и учету
197. В чем состоит особенность внешних источников набора кандидатов?
их легко прогнозировать и рассчитывать
их легко учитывать и планировать
их трудно прогнозировать и регулировать
их трудно планировать и прогнозировать
их трудно учитывать и управлять
198. Основные требования, предъявляемые к отбору кандидатов?
отбор должен быть всеохватывающим и незатратным
отбор должен быть среднесрочным и качественным
отбор должен быть эффективен с точки зрения затрат времени и средств
отбор должен быть эффективен с точки зрения финансов и учета
отбор должен быть эффективен с точки зрения затрат времени и труда
199. Критерии для отбора кандидатов устанавливаются с учетом:
стажа работы кандидатов
возраста кандидатов
уровня образования кандидатов
требований, предъявляемых к работе кандидатов
семейного положения
200. Какова цель набора большого числа кандидатов на вакантные позиции?
выбор наиболее продуктивных работников
выбор наиболее умелых работников
выбор наиболее культурных работников
выбор наиболее высокообразованных
возрастает вероятность отбора наиболее подходящих кандидатов

201. Сколько источников выбора необходимых кандидатур существует на практике?
1
2
3
4
5
202. Для чего необходимо создание банка данных?
для выявления неиспользуемых, потенциальных навыков работников
для увеличения заработной платы работников
для отбора более образованных работников
для выявления низко квалифицированных работников
для продвижения работников
203. Какие факторы влияют на набор кандидатов извне?
макро и микроэкономические
макроэкономические, внутриорганизационные, ожидания кандидатов
ожидания кандидатов и предприятия
мезо- и микроэкономические
внутренние и внешние
204. С какими проблемами, прежде всего, связаны ожидания работников?
с механизацией физического труда
с оплатой труда, с содержанием и условиями труда, развитием карьеры
с увеличением производительности труда
с улучшением условий труда
с дополнительным премированием
205. Какие используются методы проведения интервью с кандидатами?
со всем коллективом
индивидуальное
групповое
с использованием компьютера
2-4 методы
206. Виды стимулирования труда:
социальные, моральные, материальные
физические, психические, экологические
социальные, психологические, эстетические
материальные, физические, правовые
моральные, этические, финансовые
207. Функции заработной платы:
воспроизводственная, стимулирующая, регулирующая, формирования платежеспособного спроса, измерительно-распорядительная, социально-гарантийная
стимулирующая, активизирующая, воспроизводственная, социальная, экономическая, распорядительная
поощрительная, материальная, социальная, регулирующая, договорная
трудосберегающая, социально-защитная, статусная, нормативная, учредительная
воспроизводственная, финансовая, регулирующая, материальная, моральная

208. Пособие по безработице играет роль:
денежной помощи со стороны государства
оплаты трудового вклада работника
нормы труда для работников
премиальных выплат работникам
доплат и надбавок к заработной плате
209. Что не включается в условия трудового договора?
оплата туристических поездок
оплата основных и дополнительных отпусков
медицинское страхование работников
улучшение условий и охрана труда работников
переобучение и повышение квалификации кадров
210. Стимулирование труда выступает как:
метод управления трудом
форма социального страхования работников
способ решения социальных проблем
метод измерения производительности труда
способ адаптации работника в коллективе
211. Что не относится к формам стимулирования труда?
заработная плата
участие в прибылях
участие в акционерном капитале
премиальные выплаты
участие в программах занятости
212. Компенсации по временной нетрудоспособности – это:
денежные выплаты временного характера
премии за высокие достижения в труде
участие в прибыли предприятия
дополнительная заработная плата
повременный заработок работника
213. Социальное партнерство определяется как:
форма социально-трудовых отношений между субъектами рынка труда
признак трудоспособности человека
система участия в прибылях
обязательное медицинское страхование наемных работников
негосударственные и общественные организации
214. Нематериальное стимулирование включает:
моральное стимулирование, стимулирование свободным временем
финансовое стимулирование, льготное кредитование и компенсационные выплаты
социальное стимулирование, комфортные условия труда и поощрительные выплаты
моральное стимулирование, премирование и гонорары
организационное стимулирование, льготное стимулирование, компенсационные выплаты

215. Что не относится к нематериальным стимулам?
социальные
моральные
творческие
социально-психологические
правовые
216. Что не относится к требованиям организации стимулирования труда?
комплексность
дифференцированность
гибкость
оперативность
прозрачность
217. Как осуществляется стимулирование труда?
путем воздействия на психологическое состояние работника
путем угрозы увольнения
путем воздействие на социальный интерес работника
путем понижения в должности
путем воздействия на личный экономический интерес работника
218. Механизм стимулирования труда включает:
формы и методы стимулирования
формы и методы нормирования
формы и методы регулирования
формы и методы планирования
формы и методы моделирования
219. Требования к стимулированию труда:
постоянный учет трудовых достижений работника
периодический пересмотр трудовых договоров
систематический отбор кадров управления
непрерывный процесс повышения квалификации
оптимизация трудовых процессов
220. В принципы стимулирования труда не входит:
взаимодействие звеньев управления
учет единства экономических, социальных и психологических факторов
обеспечение позитивного морально-психологического климата
взаимодействие моральных и материальных стимулов
оптимальное сочетание внешней и внутренней регуляции
221. Стимулы труда входят в:
перечень благ, которые предоставляет организация в обмен за трудовые услуги работника
список почетных наименований и наград работника за период его трудовой деятельности
реестр трудовых функций работников в соответствии с занимаемой должностью
список благ и услуг, предоставляемых потребителям
перечень условий эффективной деятельности организации на рынке

222. Формами стимулов выступают:
принуждение, материальное и моральное поощрение, самоутверждение
отношение, самооценка, премирование
компенсация, льготы, доплаты
денежные выплаты, пособия, гонорары
поручение, назидание, надзор

223. Какова цель программы обучения и развития?
увеличение оплаты труда, выполнение более сложной работы
увеличение оплаты труда, повышение квалификации работников
повышение квалификации работников, экономия рабочего времени
выполнение более сложной работы, повышение производительности труда
повышение производительности труда, повышение эффективности и
удовлетворённости трудом

224. Какова цель программы обучения?
формирование у работников навыков и способностей
формирование качеств работоспособности
повышение уровня квалификации
повышение качества продукции
повышение производительности труда

225. Каково содержание программы тренинга?
изучение потребности в совершенствовании организации труда
изучение потребности в развитии организации
изучение потребности в повышении квалификации, навыков
изучение потребности в улучшении условий работы и инструкций
изучение потребностей, связанных с повышением квалификации

226. Каковы основные методы тренинга?
обучение на рабочем месте, практические обучающие программы
применение моделей во время обучения, ротация работ
рабочие конференции, визуальное представление, инструктаж
плановый инструктаж, ролевые игры
все вышеперечисленные

227. Из скольких ступеней состоит программа тренинга?
4
3
5
6
8

228. На каком этапе тренинга требуется проведение оценки?
в начале тренинга
на протяжении всего тренинга
в период после тренинга
на первом и третьем этапе тренинга
на первом этапе тренинга

229. В чём состоит первый этап планирования карьеры?
в оценке особых способностей и качеств
в оценке способностей к работе
в оценке целей
в оценке способностей к обучению
в оценке возможностей совершенствования
230. Из каких ступеней состоит программы тренинга?
предтренинга
самого тренинга
послетренинга
межтренинга
все вышеперечисленные
231. Какова цель проведения предтренинга?
определение финансовых затрат
определение численности работников
определение потребности в тренинге
уточнение численности вновь нанятых на работу
определение численности уволенных
232. В чём заключается цель проведения послетренинга?
подготовка для руководства отчёта о более рациональной работе работника
определение степени использования работником своего рабочего времени
определение количества рабочих дней работника
определение производительности труда работника
определение численности требуемых работников
233. В чём состоит предназначение тренинга?
повышение образовательного уровня работников
повышение квалификационного уровня работников
повышение профессионального уровня работников
обучение работников новым специальностям
обучение работников навыкам и знаниям, необходимым на новом рабочем месте
234. Какие методы используются при проведении программ тренинга?
после работы на рабочем месте
на рабочем месте во время работы
вне рабочего места до начала работы
вне рабочего места в рабочее время
все вышеперечисленные
235. Каковы основные цели развития организации?
повышение производительности труда, повышение эффективности труда
повышение оплаты труда, повышение эффективности труда
полное использование потенциала работников, создание условий для развития работников
полное использование потенциала работников, повышение эффективности труда
повышение эффективности труда, увеличение производства продукции

236. Каковы цели программы развития для менеджеров?
повышение производительности их труда
улучшение взаимоотношений между работниками
улучшение взаимоотношений между менеджерами и работниками
повышение уровня их подготовки и ответственности
повышение качества их труда
237. Цели программ тренинга и развития:
повышение организационного уровня путем улучшения навыков и качества работы
повышение производительности труда путём улучшения навыков и качества работы
совершенствование производства на основе улучшения навыков и взаимоотношений
совершенствование планирования на основе улучшения навыков и повышения квалификации
повышение организационного уровня на основе совершенствования навыков и мотивации
238. Какова характеристика содержания программы тренинга?
учебная программа по формированию у работника требуемых навыков
учебная программа по формированию у работника необходимого уровня образования
учебная программа по формированию работника необходимого уровня культуры и навыков работы
программа формирования в коллективе деловых взаимоотношений
программа формирования деловых взаимоотношений между работниками и менеджерами
239. Что не относится к роли менеджеров ЧР в подготовке программ тренинга?
в адаптации программы потребностям работников
в интеграции предложений по обучению
в обеспечении последовательности осуществления программы
всё вышеперечисленное
финансирование программ тренинга
240. Как проводится тренинг вне постоянного рабочего места?
под руководством менеджера
в соответствии с программами обучения
с использованием моделей и под руководством мастеров
с помощью инструкторов
с помощью товарищей по работе
241. Где проводятся тренинг программы вне постоянного рабочего места?
в специальных учебно-профессиональных школах
на соседних предприятиях
на передовых зарубежных предприятиях
на специальных курсах повышения квалификации
в специально организованных условиях

242. Как осуществляется тренинг на рабочем месте в рабочее время?
с помощью мастера
работник одновременно выполняет свою работу и с помощью мастера изучает новые методы работы
после работы проводится анализ
до работы проводится анализ
изучается последовательность выполнения работы
243. Какие методы тренинга используются на рабочем месте?
кураторство, ротация работников, стажировка
кураторство, стажировка, обучение
ротация работников, стажировка, обучение
ротация работников, кураторство, обучение
кураторство, повышение квалификации, обучение
244. Какие вопросы содержатся в программе развития менеджеров?
повышение уровня образования и организации работ
развитие концепций мотивации, умения планировать и лидерских качеств
развитие лидерских качеств и уровня организации работ
развитие уровня организации работ и способностей менеджеров
формирование нормальных взаимоотношений, повышение уровня организации работ
245. Что такое образовательный потенциал?
уровень образования населения
накопление работником и населением образования в течение многих лет
уровень высшего образования населения
уровень образования рабочей силы
уровень квалификации рабочей силы
246. На какие образовательные группы делится население?
высшее и средне специальное
среднее и неполное среднее
высшее, среднее, незаконченное
неполное среднее и высшее
среднее специальное и незавершенное
247. Как влияет НТП на уровень образования населения?
облегчает
делает его более содержательным
повышает его
усложняет и делает его всеохватывающим
делает его всеохватывающим
248. Какие методы используются при первичном отборе потенциальной рабочей силы?
интервью
личные анкеты (CV)
интервью и личные анкеты (CV)
личные встречи
средства рекламы

249. Сокращению каких работ способствует НТП?
высококвалифицированных
средней квалификации
низко квалифицированных и не требующих квалификации
высоко и среднеквалифицированных
высших и среднеквалифицированных
250. Что включается в содержание кадровой политики?
отбор работников, повышение уровня их квалификации и воспитания
воспитание работников
правильный отбор работников
повышение профессионально-квалификационного уровня работников
отбор и воспитание работников
251. Что лежит в основе разделения труда по профессиям?
соответствующее распоряжение
указы кабинета министров
принятые законы
специализация и изменение орудий труда
специализация орудий труда
252. Что лежит в основе связи закона перемены труда и разделения труда по профессиям?
развитие технологий
развитие НТП
развитие техники
повышение уровня образования
обогащение опыта работы
253. Каковы этапы профессиональной адаптации?
профессиональная ориентация молодёжи
выбор профессий
профессиональная подготовка
начало трудовой деятельности
все вышеперечисленные
254. Каковы основные формы подготовки молодых рабочих?
на предприятии
в лицее
в профессиональных школах
все вышеперечисленные
в средне специальных школах
255. В какой форме осуществляется повышение квалификации рабочих?
на производственных технических курсах
в школах передового опыта
в целевых курсах
на курсах обучения второй специальности
все вышеперечисленные

256. Что является причиной появления новых специальностей и профессий?
повышение потребностей человека
закон перемены квалификации
уровень развития НТП
повышение профессионального и образовательного уровня
повышение образовательного и квалификационного уровня
257. В каких профессионально-технических школах проводится подготовка кадров широкого профиля?
в сельских профессионально-технических школах
в городских профессионально-технических школах
районных профессионально-технических школах
в сельских и городских школах
во всех
258. По каким профессиям осуществляется подготовка на предприятии?
сложные и среднего уровня
высокой квалификации
современные сложные профессии
сравнительно простые и массовые
простые и не массовые
259. Какие принципы должны быть выполнены при заключении коллективных договоров?
исполнение принятых обязательств, выполнение юридических норм,
ответственность за выполнение обязательств
равноправие сторон, добровольность принятых обязательств, ответственность за выполнение обязательств
принятие во внимание обязательств сторон, равноправие сторон, упорядочение трудовых отношений
упорядочение социально-трудовых отношений, исполнение положений закона, равноправие сторон
выполнение юридических норм, выполнение обязательств, исполнение прав и полномочий каждой из сторон
260. Типы взаимоотношений с точки зрения субъекта и объекта:
отношения между работниками, внутри и между предприятиями, межотраслевые отношения
отношения между субъектами, между предприятиями, между работниками
отношения между объектами, отношения между субъектами и объектами, отношения между субъектами
отношения внутри предприятия, между субъектами, между работниками
отношения между предприятиями, между объектами, между субъектами
261. Что в основном включается в функции менеджера?
контроль и оценка деятельности работника, создание условий для эффективной деятельности работника, участие в принятии управленческих решений
определение численности работников, организация оплаты труда, обеспечение эффективного использования ресурсов
планирование рабочих мест, участие в принятии управленческих решений, определение норм труда

определение численности работников, организация оплаты труда, планирование рабочих мест

определение норм труда, участие в принятии управленческих решений, организация оплаты труда

263. На что больше всего влияют взаимоотношения в коллективе?

на интеллектуальный уровень работников

на психологический климат в коллективе

на созидательный характер труда

на профессионально-квалификационный уровень работников

на ассортимент производимой продукции

264. Кто является основатель школы человеческих отношений?

Ф.Тейлор

Г.Форд

А.Маршалл

Э. Мейо

М.Фридмен

265. Что не относится к методам менеджмента, определяемым классической школой управления?

экономические

административные

организационные

социально-психологические

идеологические

266. Какой признак не используется при создании социальных групп?

интересы

семейное положение

уровень квалификации

конкуренция

потребности

267. Из чего состоит социальная структура трудового коллектива?

производственные бригады

социальные группы

социальные интересы

ценностные ориентации

различные категории персонала

268. С чего начинается тренинг?

с установления потребностей

с установления потребностей в развитии

с установления потребностей в послетренинге

с установления потребностей в тренинге и претренинге

с установления потребностей в тренинге

269. К методам психологии менеджера не относится:

организационно-экономический

политико-воспитательный

идейно-воспитательный

социально-психологический

культурно-воспитательный

270. Что не входит в компетенцию руководителя при заключении трудовых договоров?
оказывать давление на подчиненных работников
участвовать в определении порядка выплаты зарплаты
проявлять активность в совершенствовании режимов труда и отдыха
участвовать в распределении социальных пособий
играть основную роль в определении объема средств, затрачиваемых на улучшение условий труда
271. Укажите цели программы тренинга и развития человеческих ресурсов:
повышение удовлетворённости трудом, улучшение индивидуальной продуктивности и эффективности всей организации
улучшение индивидуальной продуктивности и эффективности всей организации
повышение удовлетворённости трудом, эффективности всей организации
повышение удовлетворённости трудом, улучшение индивидуальной продуктивности
повышение удовлетворённости трудом, улучшение индивидуальной продуктивности и качества продукции
272. В какой форме проводится тренинг?
с отрывом от работы
без отрыва от работы
без отрыва от практики
с отрывом или без отрыва от работы
с отрывом от работы и практики
273. Укажите основные методы тренинга на рабочем месте, без отрыва от производства:
кураторство, ротация работы, стажировка
кураторство, ротация работы
кураторство, стажировка
ротация работы, стажировка
кураторство, наставничество, стажировка
274. Какую задачу призван выполнять тренинг?
призван передавать (обучать) работникам специфические навыки и способности с целью улучшения исполнения ими своей работы
призван передавать (обучать) работникам специфические навыки и способности
призван передавать (обучать) работникам специфические навыки
призван передавать (обучать) работникам специфические способности
совершенствовать системы развития организации
275. В какой форме проводится тренинг?
с отрывом от работы
без отрыва от работы
без отрыва от практики
с отрывом или без отрыва от работы
с отрывом от работы и практики
276. От чего зависит значение системы взаимоотношений?
от отраженной в коллективных договорах деятельности профсоюзов
от цивилизованного решения конфликтов, возможных при приеме на работу между работодателем и принимаемым на работу

от степени отражения интересов работников в коллективных договорах
отражение в коллективных договорах примеров поведения
отражение в коллективных договорах основных условий сторон

277. В чем заключается заслуга создателей поведенческих школ?

особое внимание было уделено изучению метода создания межличностных отношений

особое внимание было уделено причинам возникновения формальных и неформальных межличностных отношений

особое внимание было уделено определению путей решения межличностных конфликтов

особое внимание было уделено регулированию внутригрупповых отношений

особое внимание было уделено укреплению межгрупповых связей

278. Укажите основные стадии тренинга?

претренинг и развитие

послетренинг и развитие

сам тренинг; послетренинг

претренинг; сам тренинг; послетренинг

претренинг; послетренинг

279. Из скольких стадий состоит тренинг?

1

2

3

4

5

280. Укажите цель программ развития для менеджмента:

совершенствование общих индивидуальных способностей

совершенствование способностей выполнения специфических работ

совершенствование выполнения специфических работ

совершенствование общих индивидуальных способностей развития и выполнения специфических работ

совершенствование общих индивидуальных способностей развития

281. С какой целью проектируются программы развития?

с целью обеспечения широкой матрицы навыков и знаний, необходимых для продвижения на участке.

с целью обеспечения широкой матрицы навыков и знаний, необходимых для продвижения в бригаде.

с целью обеспечения широкой матрицы навыков и знаний, необходимых для продвижения в организации.

с целью продвижения в организации

с целью обеспечения широкой матрицы навыков и знаний

282. Укажите основные стадии тренинга?

претренинг и развитие

послетренинг и развитие

сам тренинг; послетренинг

претренинг; сам тренинг; послетренинг

претренинг; послетренинг

283. Из скольких стадий состоит тренинг?

- 1
- 2
- 3**
- 4
- 5

284. Что такое коллектив?

искусственное, биологическое соединение отдельных людей
совокупность людей для совместного общения

объединение людей, обладающих различными качествами для выполнения определенной цели

объединение работников различных профессий и специальностей
объединение работников различных категорий персонала

285. К какого рода проблемам относится конфликт?

- экономическим
- социальным**
- психологическим
- физиологическим
- организационным

286. Что такое конфликт?

характеристика внутри коллективных отношений
отсутствие оптимальных взаимосвязей личных качеств членов коллектива,

характеров

несовпадение позиций, норм поведения, интересов, потребностей
результат психологической совместимости
отношения между работниками и руководителями

287. Основные виды управленческих конфликтов:

конструктивные и деструктивные
с малым и небольшим риском
на низком и высоком уровне
вертикальные и горизонтальные
личные и безличные

288. Что собой представляет процесс самоуправления в трудовом коллективе?

формирование стиля руководства
поведение руководителя
разделение функций управления
лидерство в трудовом коллективе
формирование методов самоуправления

289. На основе чего формируется социально-психологическая структура коллектива?

на основе приказов, распоряжений и подразделений, созданных в соответствии со штатным расписанием

формируется профсоюзными и другими органами

на основе личных взаимоотношений, дружбы, приверженности общим целям и интересам

профессионализма, создания высококвалифицированных групп

на основе реальных и формальных групп

290. Какой характер имеют конфликты?

созидательный и разрушительный
конкретный и сложный
открытый и закрытый
объективный и субъективный
общий и специальный

291. Методы разрешения конфликтов:

метод оценки, метод измерения
примирительный; метод уступок
метод переговоров; метод общения
метод анализа, метод абстракции
метод оценки, метод общения

292. Конфликты по способу выражения:

низкого уровня; высокого уровня
межличностные; межгрупповые
определённые; неопределённые
открытые; закрытые
с малой степенью риска; с большой степенью риска

293. Социально-психологические конфликты:

порождаются социальной напряжённостью
порождаются экономическими трудностями
порождаются политическими мировоззрениями
порождаются стрессами
порождаются материальными трудностями

293. Что такое стресс?

волнение
напряжённость
стеснённость
страх
нервы

294. Факторы, воздействующие на единство коллектива:

социально-политические, общественно-политические, финансово-экономические,
техничко-технологические
техничко-технологические, социально-психологические, культурно-технические,
социальные
общественно-организационные, экономические, организационно-технические,
социально-психологические
социально-гарантийные, социально-экономические, юридические, психологические
социально-психологические, правовые, организационно-технические

295. К основным позитивным функциям конфликта не относится?

определённая эмоциональная напряжённость и причины противостояния
нормализация отношений между человеком и различными системами в трудовых коллективах

диагностика состояния различных элементов систем и предчувствие ошибочных решений

выбор работников, обладающих необходимыми качествами
рациональная направленность функций отдельных подразделений

296. К методам выявления проблем, ситуаций не относится:

пофакторный метод анализа
методы корреляции и регрессии
экспертная оценка самих руководителей и специалистов
реализация контроля за исполнением функций управления
математически-статистический метод

297. Виды конфликтов по источникам их возникновения в обществе:

экономические; психологические; межгрупповые; межличностные
политические; экономические; открытые; закрытые; потенциальные
социальные; национальные; этнические; межнациональные; эмоциональные
социальные; экономические; межгрупповые; потенциальные; этнические
деструктивные; конструктивные; функциональные; социальные; эмоциональные

298. Что не характеризует значение конфликтов?

конфликты носят диалектический характер
конфликты стимулируют решение общественных проблем
конфликты способствуют выявлению и осознанию реальных интересов
конфликты играют интегративную роль
конфликты играют социально-экономическую роль

299. К основным аспектам конфликта относятся:

социальные, психологические, юридические, экономические, философские
политические, организационные, научные, этнические, национальные,
философские
политические, социальные, психологические, организационные, технологические
организационные, психологические, технические, технологические
юридические, этнические, эстетические, философские, национальные

300. Направления и последовательность управления конфликтами:

предупреждение; смягчение конфликта; конкретное регулирование конфликта;
выяснение причин; разрешение конфликта
анализ, смягчение конфликта; предупреждение; конкретное регулирование
конфликта; выяснение причин; разрешение конфликта
**предупреждение; выяснение причин; смягчение конфликта; конкретное
регулирование конфликта; разрешение конфликта**
выяснение причин конфликта; предупреждение; конкретное регулирование
конфликта; разрешение конфликта
регулирование конфликта; предупреждение; выяснение причин; разрешение
конфликтов; исследование конфликтов