

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»

В.В. Пряхов
А.С. Шеншин
Е.И. Яковлева

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

МОДУЛЬ 1 «ПЕРСОНАЛ КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ»

СБОРНИК ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ

для студентов Дзержинского филиала ННГУ, обучающихся по направлениям
подготовки 38.03.01 «Экономика», 38.03.02 «Менеджмент»
38.03.04 «Государственное и муниципальное управление»

Рекомендовано Объединенной методической комиссией
Института открытого образования и филиалов университета

Нижний Новгород
2019

УДК 331.108.2
ББК 005.95/.96
М 54

Управление персоналом. Модуль 1 «Персонал как объект управления».
Сборник тестовых заданий для студентов Дзержинского филиала ННГУ, обучающихся по направлениям подготовки 38.03.01 «Экономика», 38.03.02 «Менеджмент», 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» — Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2019. – 49 с.

Рецензент: к.э.н., доцент кафедры экономики предприятий и организаций ИЭП
ННГУ Макушева Ю.А.

Сборник включает тестовые задания по модулю 1 «Персонал как объект управления» по дисциплинам «Управление персоналом» и «Основы управления персоналом». Тестовые задания составлены, исходя из предоставления максимального объема информационного материала в соответствии с рабочей программой по данной дисциплине с целью формирования и усвоения студентами комплекса знаний. По структуре и степени сложности они отвечают требованиям и могут быть рекомендованы для проведения текущего контроля знаний студентов.

Ответственный за выпуск:
председатель Объединённой методической комиссии
Института открытого образования и филиалов университета
В.В. Недорослова

УДК 331.108.2
ББК 005.95/.96

© **Национальный исследовательский
Нижегородский государственный
университет им. Н.И. Лобачевского,
2019**

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4 стр.
Контрольные вопросы для самостоятельной проверки качества усвоения материала модуля.....	6 стр.
Тренировочный тест.....	7 стр.
Банк тестовых заданий.....	16 стр.
Тест 1	17 стр.
Тест 2.....	18 стр.
Тест 3.....	20 стр.
Тест 4.....	22 стр.
Тест 5.....	23 стр.
Тест 6	25 стр.
Тест 7	27 стр.
Тест 8	29 стр.
Тест 9.....	30 стр.
Тест 10	32 стр.
Тест 11.....	34 стр.
Тест 12	36 стр.
Тест 13.....	37 стр.
Тест 14.....	39 стр.
Тест 15	40 стр.
Тест 16.....	42 стр.
Тест 17.....	44 стр.
Тест 18.....	46 стр.

ВВЕДЕНИЕ

Создание системы эффективной оценки качества – одна из основных задач в сфере формирования и модернизации современного образования. Один из элементов системы оценки качества – тестирование учебных достижений обучающихся. Система тестирования – универсальный инструмент определения уровня сформированности компетенций у студентов на всех этапах образовательного процесса, в том числе для оценки уровня остаточных знаний.

Тест обладает способностью сравнивать индивидуальный уровень знания каждого студента с некими эталонами. Индивидуальные результаты тестирования можно сравнить с результатами других студентов этой же группы и проранжировать их, можно сравнить результаты тестирования нескольких групп и т.д.

Внедрение единой системы тестирования, позволяет оптимизировать образовательный процесс и контроль качества подготовки бакалавров. Тестирование не заменяет, а дополняет другие формы диагностики, контроля и оценки уровня обученности.

Тестирование может использоваться при проведении внешнего контроля и самоконтроля, на всех этапах педагогической технологии (входной, промежуточный, итоговый контроль) и контроле остаточных знаний учащихся при аттестации образовательного учреждения.

Тесты с выборочными ответами дают возможность быстрее усваивать все виды явлений, лучше понимать их общие и отличительные качества, классифицировать. Этот метод вносит разнообразие в учебную работу, повышает интерес к предмету, способствуя тем самым лучшему усвоению знаний. Варианты заданий индивидуальны для каждого, несут определенную информацию по теме, обучают, не травмируя психологически неустойчивых учащихся.

Валидность представленных тестов апробирована в Дзержинском филиале ННГУ при проведении практических занятий по дисциплинам «Управление персоналом» и «Основы управления персоналом».

Представленные в данном пособии тесты относятся к категории простых тестов и рассчитаны на выбор правильного варианта с помощью знаний всего одного концепта. Применение этих тестов целесообразно для проверки усвоения материала модуля дисциплины или для проведения текущего контроля освоения материала дисциплины.

Для оценки результатов тестирования предлагается использование номинальной шкалы. Номинальная шкала предполагает, что за правильный ответ к каждому заданию выставляется десять баллов, за неправильный — ноль. В соответствии с номинальной шкалой, оценивается всё задание в целом. В заданиях с выбором нескольких верных ответов. Баллы выставляются не за всё задание, а за тот или иной выбор в каждом задании. В соответствии с порядковой

шкалой за каждое задание устанавливается максимальное количество баллов - 10. Десять баллов выставляются за все верные выборы в одном задании, 5 баллов - за половину правильно выбранных вариантов, 3 балла - за треть правильных ответов, ноль — за полностью неверный ответ. Общая сумма баллов за все правильные ответы составляет наивысший балл - 100 баллов. Также устанавливается диапазон баллов, которые необходимо набрать для того, чтобы получить отличную, хорошую, удовлетворительную или неудовлетворительную оценки.

В процентном соотношении оценки (по семибальной системе) рекомендуется выставлять в следующих диапазонах:

Плохо (1) - менее 30 %
Неудовлетворительно (2) 31-59 %
Удовлетворительно (3) - 60-75 %
Хорошо (4) - 76-85 %
Очень хорошо (4,5) - 86-90 %
Отлично (5) - 91-95 %
Превосходно (5,5) - 96-100%

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ ПРОВЕРКИ КАЧЕСТВА УСВОЕНИЯ МАТЕРИАЛА МОДУЛЯ

Перед началом работы с тестовыми заданиями обучающемуся необходимо определить свой уровень знаний по данному модулю дисциплины. Внимательно прочитайте перечисленные ниже вопросы. Если вы знаете все ответы на перечисленные теоретические вопросы - вы можете приступать к выполнению тестовых заданий. Если какие-то вопросы вызывают у вас затруднение, то вам следует вернуться к изучению теоретического материала лекций и только после этого приступать к заданиям.

1. Цели управления персоналом предприятия (организации)
2. Понятия «персонал», «управление», «управление персоналом»
3. Функции управления
4. Объект, субъект и предмет управления персоналом
5. Специфика управления персоналом
6. Признаки персонала
7. Классификация персонала
8. Численность персонала: списочный состав, среднесписочная численность, явочный состав
9. Показателя, характеризующие движение рабочей силы: коэффициент оборота по приему рабочих, коэффициент оборота по выбытию, коэффициент текучести кадров, коэффициент постоянства персонала предприятия
10. Концепции значимости персонала на производстве: концепция использования трудовых ресурсов; концепция научного администрирования; концепция управления человеческими ресурсами; концепция управления человеком (персоналом)
11. Современные тенденции управления персоналом

ТРЕНИРОВОЧНЫЙ ТЕСТ

Этот тренировочный тест поможет вам понять правила предоставления ответов в тесте. Есть простые правила, которые помогут вам в выполнении тестовых заданий. В течение времени, которое у вас уходит на попытки понять сложный вопрос, можно ответить на несколько других. Поэтому сначала пройдите понятные задания. К утверждениям, которые вызывают у вас затруднение, вы вернетесь в конце. Если вы «застряли», перечитайте предложение с конца. Разбивайте сложноподчиненные предложения на отдельные небольшие утверждения, чтобы понять суть каждого из них и сделать логичный вывод. Иногда количество тестов, которые нужно решить, больше, чем вы можете успеть за определенное время. Поэтому просто старайтесь дать максимум правильных ответов и ни в коем случае не действуйте «на удачу».

1. Что из нижеперечисленного не является целью управления персоналом организации?

- a. повышение эффективности производства и труда, в частности достижение максимальной прибыли;
- b. повышение конкурентоспособности предприятия в рыночных условиях;
- c. обеспечение максимального использования потенциала работника;
- d. обеспечение высокой социальной эффективности функционирования коллектива.

Комментарий:

Целями управления персоналом предприятия (организации) являются:

- повышение конкурентоспособности предприятия в рыночных условиях;
- повышение эффективности производства и труда, в частности достижение максимальной прибыли;
- обеспечение высокой социальной эффективности функционирования коллектива.

2. Процесс переработки информации с целью подготовки, принятия и реализации решений, обеспечивающих повышение эффективности работы организации, улучшение качества продукции – это

- a. управление
- b. персонал
- c. организация
- d. направления деятельности

Комментарий:

Управление – это процесс переработки информации с целью подготовки, принятия и реализации решений, обеспечивающих повышение эффективности работы организации, улучшение качества продукции.

3. *Что из нижеперечисленного не является функцией управления?*

- a. планирование
- b. мотивация
- c. контроль
- d. информатизация

Комментарий:

Управление реализуется через такие **функции**, как:

- планирование
- организация
- координация
- мотивация
- контроль

4. *Люди, наделенные совокупностью психологических и физиологических признаков, знаниями, профессиональной и квалификационной подготовкой, накопленным опытом, социальными ценностями, позволяющими выполнять определенные производственные функции – это*

- a. субъект управления персоналом
- b. предмет управления персоналом
- c. объект управления персоналом
- d. специфика управления персоналом

Комментарий:

Объектом управления персоналом выступают люди, наделенные совокупностью психологических и физиологических признаков, знаниями, профессиональной и квалификационной подготовкой, накопленным опытом, социальными ценностями, позволяющими выполнять определенные производственные функции.

5. *Люди или группа людей, профессионально выполняющие функции управления персоналом и наделенные определенными полномочиями – это ...*

- a. субъект управления персоналом
- b. предмет управления персоналом
- c. объект управления персоналом
- d. специфика управления персоналом

Комментарий:

Субъектом управления персоналом являются люди или группа людей, профессионально выполняющие функции управления персоналом и наделенные определенными полномочиями.

6. *Изучение отношений работников в процессе труда с точки зрения наиболее полного и эффективного использования их потенциала – это*

- a. субъект управления персоналом
- b. предмет управления персоналом
- c. объект управления персоналом
- d. специфика управления персоналом

Комментарий:

Предметом управления персоналом выступает изучение отношений работников в процессе труда с точки зрения наиболее полного и эффективного использования их потенциала.

7. *Чем может определяться специфика управления персоналом?*

- a. Размером и составом рабочей группы
- b. Состоянием внешнего рынка труда и другими факторами
- c. Стилем управления, стилем взаимоотношений в коллективе, традициями
- d. Всем вышеперечисленным

Комментарий:

Специфика управления персоналом в организации определяется:

- Конкретной деятельностью, направленной на достижение определенных производственных задач;
- Стратегией развития фирмы;
- Размером и составом рабочей группы;
- Стилем управления, стилем взаимоотношений в коллективе, традициями;
- Определенными требованиями к персоналу в соответствии с потребностями каждого рабочего места;
- Характерными особенностями работающего персонала, их возможностями, способностями, личными предпочтениями и потребностями;
- Состоянием внешнего рынка труда и другими факторами.

8. *Что из нижеперечисленного не является признаками персонала?*

- a. обладание определенными качественными характеристиками
- b. обладание документом об образовании
- c. наличие его трудовых взаимоотношений с работодателем
- d. целевая направленность деятельности персонала

Комментарий:

Основными **признаками персонала** являются:

1. наличие его трудовых взаимоотношений с работодателем, которые оформляются трудовым договором;
2. обладание определенными качественными характеристиками (профессией, специальностью, квалификацией, компетентностью и др.), наличие которых определяет деятельность работника на конкретной должности или рабочем месте;
3. целевая направленность деятельности персонала, т. е. создание работнику условий для достижения целей предприятия.

9. По какой характеристике не рассматривают персонал организации?

- a. физиологическим
- b. социокультурным
- c. психологическим
- d. биологическим

Комментарий:

Персонал организации можно рассмотреть по физиологическим, психологическим и социокультурным характеристикам.

10. Вспомогательный персонал – это

- a. рабочие, преимущественно занятые в сборочных цехах предприятия
- b. рабочие, преимущественно занятые в заготовительных и обслуживающих цехах предприятия.
- c. служащие
- d. специалисты

Комментарий:

Рабочие, или производственный персонал, осуществляют трудовую деятельность в материальном производстве с преобладающей долей физического труда. Они обеспечивают выпуск продукции, ее обмен, сбыт и сервисное обслуживание. **Производственный персонал** можно разделить на две составные части:

1. **основной персонал** – рабочие, преимущественно занятые в сборочных цехах предприятия;
2. **вспомогательный персонал** – рабочие, преимущественно занятые в заготовительных и обслуживающих цехах предприятия.

11. Что не является результатом труда производственного персонала?

- a. мебель
- b. одежда
- c. здания
- d. новая информация

Комментарий:

Результатом труда производственного персонала является продукция в вещественной форме (здания, автомобили, телевизоры, мебель, продукты питания, одежда и т. п.).

12. Могут ли специалисты быть причисленными к управленческому персоналу?

- a. да
- b. нет

Комментарий:

Управленческий персонал разделяется на две основные группы: руководители и специалисты.

13. Является ли мастер руководителем предприятия?

- a. да, мастер – это руководитель высшего уровня управления предприятием
- b. да, мастер – это руководитель среднего уровня управления предприятием
- c. да, мастер – это руководитель нижнего уровня управления предприятием
- d. нет, не является

Комментарий:

Принципиальное отличие руководителей от специалистов заключается в юридическом праве принятия решений и наличии в подчинении других работников. В зависимости от масштаба управления различают **линейных** руководителей, отвечающих за принятие решений по всем функциям управления, и **функциональных** руководителей, реализующих отдельные функции управления. Кроме того, различают руководителей **высшего уровня** управления предприятием (директор и его заместители), **среднего уровня** (начальники цехов и подразделений) и **нижнего уровня** (начальники участков, мастера).

14. Какой группы специалистов предприятия не существует?

- a. специалисты-инженеры
- b. служащие
- c. линейные специалисты
- d. функциональные специалисты управления

Комментарий:

Специалистов предприятия можно разделить на три основные группы в зависимости от результатов их труда:

- **функциональные специалисты управления**, результатом деятельности которых является управленческая информация (референты, экономисты, бухгалтеры, финансисты, маркетологи и др.);
- **специалисты-инженеры**, результатом деятельности которых является конструкторско-технологическая или проектная информация в области техники и технологии производства (технологи, инженеры, конструкторы, строители, проектировщики и др.);
- **служащие** – технические специалисты (машинистки, операторы, курьеры, лифтеры, кладовщики, официанты и др.), выполняющие вспомогательные работы в управленческом процессе.

15. Экономический, статистический показатель, определяющий количество людей, относящихся к той или иной категории по определенному признаку – это

- списочный состав
- среднесписочная численность
- явочный состав.
- численность персонала

Комментарий:

Численность персонала — это экономический, статистический показатель, определяющий количество людей, относящихся к той или иной категории по определенному признаку.

16. Все работники, принятые на постоянную, сезонную, а также на временную работу на срок один день и более, со дня зачисления их на работу – это ...

- списочный состав
- среднесписочная численность
- явочный состав.
- численность персонала

Комментарий:

В **списочный состав персонала** организации должны включаться все работники, принятые на постоянную, сезонную, а также на временную работу на срок один день и более, со дня зачисления их на работу. В списочном составе работников за каждый календарный день должны быть учтены как фактические работающие, так и отсутствующие на работе по каким-либо причинам.

17. Сумма численности работников списочного состава за каждый календарный день отчетного месяца, т.е. с 1-го по 31-е число, включая праздничные (нерабочие) и выходные дни, поделенная на число календарных дней отчетного месяца – это

- a. списочный состав
- b. среднесписочная численность
- c. явочный состав.
- d. численность персонала

Комментарий:

Среднесписочная численность работников за отчетный месяц исчисляется путем суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный день отчетного месяца, т.е. с 1-го по 31-е число, включая праздничные (нерабочие) и выходные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней отчетного месяца.

20. *Список людей, которые явились на работу – это ...*

- a. списочный состав
- b. среднесписочная численность
- c. явочный состав.
- d. численность персонала

Комментарий:

От списочного состава работников следует отличать **явочный состав**, который показывает, сколько человек из состоящих в списке явилось на работу. Число фактически работающих показывает численность персонала, не только явившегося, но и фактически приступившего к работе. Разность между явочным числом и числом фактически работающих показывает количество лиц, находящихся в целодневных простоях (например, из-за отсутствия электроэнергии, материалов и т.п.).

21. *Какой показатель не анализируют для характеристики движения рабочей силы?*

- a. коэффициент постоянства персонала предприятия
- b. коэффициент оборота по приему рабочих
- c. коэффициент оборота по прогулам персонала предприятия
- d. коэффициент оборота по выбытию

Комментарий:

Для характеристики движения рабочей силы рассчитывают и анализируют динамику следующих показателей:

1. коэффициент оборота по приему рабочих ($K_{пр}$):

$$K_{пр} = \frac{\text{Количество принятых на работу работников}}{\text{Среднесписочная численность персонала}}$$

2. коэффициент оборота по выбытию ($K_{в}$):

$$K_e = \frac{\text{Количество уволившихся работников}}{\text{Среднесписочная численность персонала}}$$

3. коэффициент текучести кадров (K_m):

$$K_m = \frac{\text{Количество уволившихся по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины}}{\text{Среднесписочная численность персонала}}$$

4. коэффициент постоянства персонала предприятия (K_{nc}):

$$K_{nc} = \frac{\text{Количество работников, проработавших весь год}}{\text{Среднесписочная численность персонала}}$$

22. Какой концепции значимости персонала на производстве не существовало в XX веке?

- концепция прикладного стимулирования персонала
- концепция использования трудовых ресурсов
- концепция управления человеком (персоналом)
- концепция научного администрирования

Комментарий:

С начала XX века произошла последовательная смена четырех концепций значимости персонала на производстве:

- концепция использования трудовых ресурсов;
- концепция научного администрирования;
- концепция управления человеческими ресурсами;
- концепция управления человеком (персоналом).

23. В какой концепции значимости персонала главной функцией человека на производстве рассматривается труд и его оценка через затраты рабочего времени и заработную плату?

- концепция управления человеческими ресурсами
- концепция использования трудовых ресурсов
- концепция управления человеком (персоналом)
- концепция научного администрирования

Комментарий:

Концепция использования трудовых ресурсов (научного управления) просуществовала с конца XIX века до 60-х годов XX века. В ней главной функцией человека на производстве рассматривается труд и его оценка через затраты рабочего времени и заработную плату.

24. В какой из нижеперечисленных концепций управление работником осуществляется через административные механизмы с помощью принципов и методов руководства?

- a. концепция управления человеческими ресурсами
- b. концепция использования трудовых ресурсов
- c. концепция управления человеком (персоналом)
- d. концепция научного администрирования

Комментарий:

Концепция «научного администрирования» возникла почти одновременно с концепцией использования трудовых ресурсов. Управление работником осуществляется в рамках данной концепции через административные механизмы с помощью принципов и методов руководства, передачи полномочий должностных лиц, четкого определения функций работника. Данная концепция может рассматриваться как разновидность общей концепции научного управления.

25. Что не предполагает партисипативное управление?

- a. широкое привлечение персонала к процессу разработки и принятия управленческих решений
- b. учет личных пожеланий персонала
- c. учет индивидуальных особенностей и способностей людей;
- d. учет типологических особенностей личности (психоэмоциональная характеристика человека)

Комментарий:

Партисипативное управление предполагает:

- широкое привлечение персонала к процессу разработки и принятия управленческих решений;
- учет индивидуальных особенностей и способностей людей;
- учет типологических особенностей личности (психоэмоциональная характеристика человека).

26. Что не является основной характеристикой корпоративной культуры?

- a. сглаживание и последующая ликвидация привилегий управленцев
- b. ликвидация ведомственных барьеров внутри персонала
- c. ликвидация ведомственных барьеров внутри персонала
- d. максимизация аппарата управления и документопотока

Комментарий:

Можно выделить следующие основные характеристики корпоративной культуры:

- ориентация на высокие производственно-экономические показатели

и нравственно-этические ценности;

- ликвидация ведомственных барьеров внутри персонала;
- сглаживание и последующая ликвидация привилегий управленцев;
- видение фирмой своей миссии (нравственно-этическая общественная полезность деятельности фирмы);
- особое внимание к системе повышения квалификации, обучения и развития;
- работа непосредственно с людьми, а не с бумагами – персонал чувствует конкретный контакт с руководителем;
- минимизация аппарата управления и документопотока.

БАНК ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ

ТЕСТ № 1

1. *Выберите вариант, в котором указана несуществующая функция управления:*
 - a. Организация и контроль;
 - b. Интеграция и планирование;
 - c. Планирование и мотивация;
 - d. Контроль и координация.

2. *Субъектом науки управления являются:*
 - a. Люди или группа людей, профессионально выполняющие функции управления персоналом и наделенные определенными полномочиями;
 - b. Люди, наделенные совокупностью психологических и физиологических признаков, знаниями, профессиональной квалифицированной подготовкой.

3. *Вставьте пропущенное слово в определение: «Управление – это процесс ... информации с целью подготовки, принятия и реализации решений, обеспечивающих рост эффективности работы организации»:*
 - a. Получения;
 - b. Поиска;
 - c. Обработки;
 - d. Переработки.

4. *Производственный персонал делится на:*
 - a. Производственный и линейный;
 - b. Производственный и функциональный;
 - c. Производственный и вспомогательный;
 - d. Производственный и служащий.

5. *К современным тенденциям управления персоналом не относится:*
 - a. Классическая школа;
 - b. Технократизм;
 - c. Корпоративная культура;
 - d. Ориентация на формирование рабочих групп.

6. *Выберите верный термин к понятию: «... – это методы организации труда, когда каждый работник прямо может участвовать в деятельности организации в целом»:*
 - a. Делегирование полномочий;
 - b. Партисипативное управление;
 - c. Ориентация на формирование рабочих групп;

d. Коучинг.

7. *Выберите цель социотехнического конструирования:*

- a. Создание системы управления для активного вовлечения рабочих, повышения производительности и качества продукции, увеличения прибыли;
- b. Совершенствование использования всего человеческого потенциала организации;
- c. Формирование единого и сплоченного коллектива, обучение эффективному взаимодействию, а также увеличение авторитета руководства а также способствование психологической разгрузке работников;
- d. Достижение своей цели быстро и эффективно, обретение уверенности в верности выбранного направления; формулировка цели и разработка и реализация наиболее удачной стратегии.

8. *Выберите из перечисленных полномочия, которые не делегируются руководством:*

- a. Рутинная работа;
- b. Подготовительная работа;
- c. Задачи управленческого характера;
- d. Частые и малозначимые вопросы.

9. *В практике учета кадров различают:*

- a. Списочный состав;
- b. Реестровый состав;
- c. Каталогный состав;
- d. Ведомостный состав.

10. *Не характеризует движение рабочей силы:*

- a. Коэффициент оборота по приему рабочих;
- b. Коэффициент текущих кадров;
- c. Коэффициент кадров, находящихся в командировках;
- d. Коэффициент постоянства персонала предприятия.

ТЕСТ № 2

1. *Продолжите определение:*

Управление – это процесс переработки информации с целью подготовки, принятия и реализации решений, обеспечивающих...

- a. повышение эффективности работы организации
- b. повышение конкурентоспособности предприятия
- c. повышение эффективности работы организации и улучшение качества продукции

- d. усиление рабочего состава
2. *Целями управления являются:*
- a. координация
 - b. повышение эффективности производства и труда
 - c. мотивация персонала
 - d. повышение конкурентоспособности предприятия в рыночных условиях
3. *Продолжите определение:*
Объект управления персоналом – это люди, наделенные...
- a. совокупностью психологических, физиологических качеств
 - b. одинаковыми полномочиями
 - c. совокупностью психологических, физиологических признаков, знаниями, профессией и квалификационной подготовкой
 - d. функциями управления
4. *Функциями управления являются:*
- a. делегирование полномочий
 - b. координация
 - c. организация рабочего места
 - d. контроль и мотивация
5. *Персонал – это...*
- a. люди, приглашенные на временную подработку
 - b. личный состав предприятия, учреждения
 - c. служащие, принадлежащие к одной профессиональной категории
 - d. группа людей с фиксированным размером оплаты труда
6. *Производственный персонал включает:*
- a. собственников предприятия
 - b. людей, не состоящих в штате
 - c. основной персонал
 - d. управленческий персонал
7. *Преимущества партисипативного управления:*
- a. повышение авторитета руководства
 - b. сплочение руководства
 - c. повышение мотивации персонала
 - d. снижение рисков банкротства предприятия
8. *Недостатками делегирования полномочий не является:*
- a. снижение авторитета руководства
 - b. сложность имплементации
 - c. боязнь потерять власть

d. недоверие к подчиненным

9. *Хорошо сформированная система руководимых перемен, принципов и технологий в жизнедеятельности предприятия это - ...*

- a. управление персоналом
- b. корпоративная культура
- c. делегирование полномочий
- d. конкурентоспособность

10. *На предприятии ООО «Совхолдинг» сотрудники имеют возможность влиять на решения работодателя, что позволяет повышать мотивацию и личную заинтересованность сотрудников. Какой метод организации труда использует предприятие?*

- a. ориентация на формирование рабочих групп
- b. партисипативное управление
- c. технократизм
- d. социотехническое конструирование

ТЕСТ № 3

1. *Что из перечисленного НЕ относится к функциям управления персоналом?*

- a. Координация
- b. Прогнозирование
- c. Планирование
- d. Мотивация

2. *Управление персоналом — это:*

- a. Руководство персоналом с целью достижения общей цели
- b. Процесс планирования, подбора, подготовки, оценки и непрерывного образования кадров, направленный на их рациональное использование и повышение эффективности производства
- c. Процесс управления трудовым коллективом предприятия
- d. Последовательность этапов по набору и рационального использования работников

3. *Действия, направленные на достижение соответствия персонала задачам организации называются:*

- a. Функциональными рекомендациями
- b. Кадровые мероприятия
- c. Кадровая перестановка
- d. Мониторингом персонала

4. *Кадровая политика предприятия — это:*

- a. Сложный комплекс предложений, догм, бездоказательно принят всеми членами компании, который определяет общие рамки организационного поведения
 - b. Система, которая определяется во взаимном контроле, взаимопомощи, непрерывном развитии индивидуального и группового потенциала предприятия
 - c. Кадровое планирование
 - d. Система правил и норм, которые осознаны и соответствующим образом оформлены и приводят человеческий ресурс в соответствие со стратегией предприятия
5. *Задачей управления человеческими ресурсами являются:*
- a. Подбор, наем и размещение персонала
 - b. Оптимизация трудовых отношений
 - c. Тренинг и развитие человеческих ресурсов
 - d. Все ответы верны
6. *Функциональный подход к управлению персоналом — это:*
- a. Совокупность основных функций и направлений кадровой работы +
 - b. Совокупность функциональных служб, выполняющих функции по управлению персоналом
 - c. доведение до работников функций, предусмотренных должностными инструкциями
 - d. Самостоятельное направление в системе менеджмента предприятия
7. *Организационный подход к управлению персоналом — это:*
- a. Совокупность основных функций и направлений кадровой работы
 - b. Совокупность функциональных служб, выполняющих функции по управлению персоналом
 - c. Организация работы персонала предприятия
 - d. Самостоятельное направление в системе менеджмента предприятия
8. *Структура управления, штатное расписание, трудовые соглашения реализуют:*
- a. Распорядительные воздействия
 - b. Организационные воздействия
 - c. Материальные поощрения и взыскания
 - d. Дисциплинарную ответственность
9. *Специалисты в системе управления в зависимости от занимаемой должности подразделяются на:*
- a. Ведущих, главных, ведомых
 - b. ИТР, канцелярских работников
 - c. Старших, главных, ведущих

d. Внутренних, внешних

10. *Квалификация работников — это совокупность:*

- a. Знаний и умений
- b. Опыта и упорства
- c. Навыков и порядочности
- d. Коммуникабельности и целеустремленности

ТЕСТ № 4

1. *Управленческий персонал не включает в себя:*

- a. Вспомогательных рабочих
- b. Руководителей
- c. Специалистов
- d. Основных рабочих

2. *Какие из перечисленных функций являются функциями управления?*

- a. Целенаправленность, планомерность, ответственность, дисциплина
- b. Планирование, организация, координация, контроль, мотивация
- c. Обеспечение, совершенствование
- d. Анализ, подготовка

3. *Функции управления персоналом представляют собой:*

- a. Комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;
- b. Комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;
- c. Комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;
- d. Комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия.

4. *Теория Y о человеческом поведении не включает:*

- a. Прохладность к работе
- b. Готовность к самоуправлению
- c. Готовность к самоконтролю
- d. Стремление к ответственности

5. *Численность работников различных категорий на начало отчетного периода плюс то же самое на конец отчетного периода, а сумма, поделенная на два, это - ...*

- a. Явочная численность

- b. Списочная численность
 - c. Среднесписочная численность
 - d. Средневзвешенная численность
6. *Квалификация работников - это совокупность...*
- a. Теории, упорства
 - b. Знаний, умений
 - c. Целеустремленности, коммуникабельности
 - d. Навыков, порядочности
7. *Система управления персоналом организации включает следующие функциональные подсистемы:*
- a. Анализа и совершенствования стимулирования и мотиваций персонала
 - b. Тактики управления
 - c. Трудовых отношении
 - d. Планирование, прогнозирование и маркетинга персоналом
8. *Процесс побуждения работников к достижению целей это ...*
- a. Стимулирование
 - b. Мотивация
 - c. Принуждение
 - d. Воспитание
9. *Сумма работников на начало отчетного периода и на конец отчетного периода, поделенная на два это:*
- a. Явочный состав
 - b. Среднесписочная численность
 - c. Списочный состав
 - d. Количество штатных работников.
10. *Наличие трудовых взаимоотношений с работодателем, которые оформляются трудовым договором - это...*
- a. Функции персонала
 - b. Функции кадровой политики
 - c. Признаки персонала
 - d. Характеристика персонала

ТЕСТ № 5

1. *Управление персоналом — это:*
- a. Руководство персоналом с целью достижения общей цели.

- b. Процесс переработки информации, с целью подготовки принятия реализации решений, обеспечивающих повышение эффективности работы организации, улучшения качества продукции.
- c. Процесс управления трудовым коллективом предприятия.
- d. Последовательность этапов по набору и рационального использования работников.

2. *Личный состав учреждения. Служащие, принадлежащие к одной профессиональной категории – это:*

- a. Трудовые ресурсы.
- b. Человеческие ресурсы.
- c. Персонал.
- d. Трудовой потенциал.

3. *Что НЕ относится к признакам персонала?*

- a. Определенная направленность, достижение поставленной цели.
- b. Наличие его трудовых взаимоотношений с работодателем, которые оформляются трудовым договором.
- c. Обладание определенными качественными характеристиками, наличие которых определяет деятельность работника на конкретной должности или рабочем месте.
- d. целевая направленность деятельности персонала, т.е. создание работнику условий для достижения целей предприятия.

4. *Основными функциями процесса управления персоналом являются:*

- a. Анализ, планирование, мотивация, контроль.
- b. Учет, аудит, планирование, прогнозирование, контроль.
- c. Планирование, организация, координация, мотивация, контроль.
- d. Планирование, прогнозирование, организация, мониторинг, контроль.

5. *Уровень профессиональной готовности работника к определенному виду работы — это:*

- a. Квалификация.
- b. Компетентность работника.
- c. Профессиональная пригодность.
- d. Структура персонала.

6. *Как называется теория потребностей Д. МакГрегора?*

- a. «Х» и «Y».
- b. «Х» и «Z».
- c. «Y» и «Z».
- d. «А» и «Е».

7. *Стиль управления персоналом, который имеет такие характеристики: «единоличное выявление воли при наличии управленческих функций руководителя; формирование руководителем строгого морально-психологического климата в коллективе», носит название:*

- a. Авторитарный.
- b. Анархический.
- c. Попустительский.
- d. Демократический.

8. *Управление, характеризующееся более активным использованием сотрудников организации, их личностного потенциала – это:*

- a. Партиципативное управление.
- b. Коучинг.
- c. Тимбилдинг.
- d. Технократизм

9. *Коучинг – это:*

- a. Процесс передачи части функций, руководителя другим управляющим или сотрудникам, для достижения конкретных целей организации.
- b. Метод консалтинга и тренинга, в процессе которого человек помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели.
- c. Власть, основанная на решении проблем через применение достижений науки и техники.
- d. Набор активных мероприятий, направленных на сплочение коллектива и формирование навыков решения общих задач в команде.

10. *В чем заключается цель тимбилдинга?*

- a. Создание чувства единства коллектива, организованности и сплоченности.
- b. Техническое обеспечение производственных и управленческих процессов необходимой информацией.
- c. Анализ и изучение проблем, стоящих перед организацией.
- d. Алгоритмизация управления сложным объектом.

ТЕСТ № 6

1. *Управление персоналом — это:*

- a. руководство персоналом с целью достижения общей цели
- b. процесс планирования, подбора, подготовки, оценки и непрерывного образования кадров, направленный на их рациональное использование и повышение эффективности производства
- c. процесс управления трудовым коллективом предприятия

- d. последовательность этапов по набору и рационального использования работников
2. *Управленческий персонал включает:*
- a. вспомогательных рабочих
 - b. основных рабочих
 - c. младший обслуживающий персонал
 - d. руководителей, специалистов
3. *Что из перечисленного не относится к функциям управления:*
- a. планирование
 - b. контроль
 - c. функциональность
 - d. мотивация
4. Основные признаки персонала - это: (выберите один или несколько вариантов ответа)
- a. наличие его трудовых взаимоотношений с работодателем, которые оформляются трудовым договором
 - b. обладание определенными качественными характеристиками, наличие которых определяет деятельность работника на конкретной должности или рабочем месте
 - c. целевая направленность деятельности персонала т.е. создание работнику условий для достижения целей предприятия
 - d. все выше перечисленные
5. *В практике учета кадров различают:*
- a. среднесписочный состав персонала
 - b. среднесписочная численность работников
 - c. явочный состав
 - d. все выше перечисленные
6. *Теория Z о человеческом капитале не включает:*
- a. крупные вложения в обучения
 - b. прохладность к работе
 - c. общее обучение
 - d. не формализованная оценка
7. *Целенаправленность, планомерность, ответственность, дисциплина, компетентность и др. – это:*
- a. методы
 - b. принципы
 - c. элементы системы (подсистемы)
 - d. приемы

8. *Квалификация работников — это совокупность :*
- a. знаний
 - b. теории
 - c. упорства
 - d. целеустремленности
9. *Система управления персоналом организации включает следующие функциональные подсистемы:*
- a. планирование, прогнозирование и маркетинга персоналом
 - b. стимулирующие выплаты
 - c. ценные бумаги
 - d. гарантии и компенсации
10. *Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию:*
- a. переводение с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности
 - b. переводение с одной работы на другую без изменения заработной платы или уровня ответственности
 - c. понижение рабочего в должности
 - d. повышение рабочего в должности

ТЕСТ № 7

1. *Личный состав учреждения, предприятия, служащие, принадлежащие к одной категории это:*
- a. Управление
 - b. Персонал
 - c. Предмет управления
 - d. Объект управления
2. *Что из предложенного относится к функции управления?*
- a. Делегирование
 - b. Управление
 - c. Координация
 - d. Прогнозирование
3. *Что является субъектом управления персоналом?*
- a. Люди или группа людей, профессионально выполняющие функции управления персоналом
 - b. Люди, наделенные совокупностью психологических и физиологических признаков

- c. Личный состав предприятия
 - d. Изучение отношений работников в процессе труда с точки зрения наиболее полного или эффективного использования их потенциалов
4. *Что относится к основным признакам персонала?*
- a. Повышение конкурентоспособности предприятия в рыночных условиях
 - b. Обеспечение высокой социальной эффективности функционирования коллективом
 - c. Повышение эффективности производства и труда, в частности достижения максимальной прибыли
 - d. Наличие трудовых взаимоотношений с работодателем, который оформляется трудовым договором.
5. *Производственный персонал включает:*
- a. Вспомогательный персонал
 - b. Специалистов
 - c. Руководителей
 - d. Служащих
6. *Процесс передачи части функций руководителя другим управляющим или сотрудникам для достижения конкретных целей организации это:*
- a. Технократизм
 - b. Партиципативное управление
 - c. Коучинг
 - d. Делегирование полномочий
7. *При каком подходе управления проводятся социологические эксперименты?*
- a. Тимбилдинг
 - b. Социотехническое конструирование
 - c. Ориентация на формирование рабочих групп
 - d. Корпоративная культура
8. *Выберите несколько вариантов ответа. Что относится к преимуществам партиципативного управления:*
- a. Повышение информированности работников о деятельности компании
 - b. Проведение тренингов
 - c. Повышение результативности труда
 - d. Создание команды
9. *Тимбилдинг это:*
- a. Проведение тренингов, в процессе которого человек помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели

- b. Создание команды и управление предприятием с помощью этой самой команды
 - c. Ускоряющиеся тенденции развития современной техники и технологии
 - d. Проведение социологических экспериментов
10. *Какой показатель характеризует движение рабочей силы?*
- a. Коэффициент текучести кадров
 - b. Коэффициент обновления
 - c. Коэффициент ликвидности
 - d. Коэффициент прироста

ТЕСТ № 8

1. Управление – это процесс переработки информации с целью...
- a. подготовки квалифицированных кадров
 - b. подготовки, принятия и реализации решений, обеспечивающих повышение эффективности работы организации
 - c. сплочения коллектива организации;
 - d. нет правильного ответа
2. *Персонал – это...*
- a. личный состав организации, служащие, принадлежащие к одной профессиональной категории
 - b. группа людей, выполняющих трудовые функции
 - c. коллектив из двух и более человек, имеющий общие цели
 - d. сотрудники организации, наделённые определёнными полномочиями;
3. *Что не относится к функциям управления?*
- a. контроль
 - b. прогнозирование
 - c. мотивация
 - d. организация
4. *Суть делегирования состоит в:*
- a. передаче части функций управляющего сотрудникам организации
 - b. передаче ответственности на более низкий уровень управления
 - c. в доверии к своим подчинённым
 - d. в установлении приоритетов
5. *Корпоративная культура основана на:*
- a. особенностях производства
 - b. принятых в обществе формах поведения
 - c. разделяемых большинством членов организации убеждениях и ценностях

- d. правилах, определяемых только руководством организации
6. *Объектом управления персонала выступают...*
- a. люди или группа людей, профессионально выполняющие функции управления персоналом и наделённые определенными полномочиями
 - b. часть работников организации (юридически оформленных), выполняющая управленческие операции
 - c. люди, наделённые совокупностью психологических и физиологических признаков, профессиональной и квалификационной подготовкой
7. *Что является целью управления персоналом:*
- a. повышение эффективности производства и труда
 - b. обеспечение высокой социальной эффективности функционирования коллектива
 - c. повышение конкурентоспособности предприятия в рыночных целях
 - d. всё перечисленное
8. *Производственный персонал не включает:*
- a. вспомогательных рабочих
 - b. специалистов
 - c. руководителей
 - d. основной персонал
9. *Штатное расписание форма Т-3 вводится приказом...*
- a. помощника директора
 - b. начальника отдела
 - c. руководителя организации
10. *Какой учёт кадров ведётся по штатному расписанию?*
- a. явочный состав;
 - b. списочный состав;
 - c. среднесписочный состав.

ТЕСТ № 9

1. *Что из перечисленного наиболее точно отражает понятие персонала?*
- a. Управленческий состав предприятия
 - b. Среднесписочная численность работников
 - c. Личный состав предприятия
 - d. Работники основного производства

2. *Что из перечисленного является одной из целей управления персоналом?*
 - a. Составление плана маркетинга
 - b. Обеспечение высокой социальной эффективности
 - c. Планирование объемов производства
 - d. Поиск новых рынков сбыта

3. *Что из перечисленного НЕ относится к функциям управления персоналом?*
 - a. Координация
 - b. Прогнозирование
 - c. Планирование
 - d. Мотивация

4. *Что из перечисленного является предметом управления персоналом?*
 - a. Изучение отношений работников
 - b. Люди, наделенные совокупностью профессиональных признаков
 - c. Люди, профессионально-выполняющие свои управленческие функции
 - d. Управленческий состав предприятия

5. *Что из перечисленного НЕ относится к признакам персонала?*
 - a. Наличие кровного родства
 - b. Обладание определенными качественными характеристиками
 - c. Целевая направленность деятельности
 - d. Наличие трудовых взаимоотношений

6. *Что из перечисленного является одним из показателей рабочей силы?*
 - a. Коэффициент оборота по выбытию с работы
 - b. Индекс изменения цен
 - c. Производственная мощность
 - d. Фактический товарооборот

7. *Что из перечисленного НЕ относится к современным тенденциям управления персоналом?*
 - a. Коучинг
 - b. Социотехническое конструирование
 - c. Технократизм
 - d. Гуманизм

8. *Что из себя представляет тимбилдинг как тенденция управления персоналом?*
 - a. Проведение тренингов для достижения определенных целей
 - b. Передача части функций руководителя другим управляющим или сотрудникам
 - c. Создание из сотрудников компании сплоченного и дружного коллектива

- d. Вовлечение работников в управление организацией
9. Чему из перечисленного в первую очередь способствует делегирование полномочий?
- a. Снижению мотивации работников
 - b. Увеличению численности работников
 - c. Повышению эффективности работы производственных рабочих
 - d. Снижению нагрузки на руководителя
10. Что из перечисленного предполагает партисипативное управление?
- a. Передача части функций руководителя другим управляющим или сотрудникам
 - b. Формирование рабочих групп для выполнения узкоспециализированных целей
 - c. Совокупность моделей поведения в организации
 - d. Вовлечение работников в управление персоналом

ТЕСТ № 10

1. Что является субъектом управления персоналом?
- a. Люди, наделенные совокупностью психологических и физиологических признаков, профессиональной и квалификационной подготовкой.
 - b. Изучение отношений работников в процессе труда с точки зрения наиболее полного и эффективного использования их потенциала.
 - c. Люди или группа людей, профессионально выполняющие функции управления персоналом и наделенные определенными полномочиями.
 - d. Трудовые взаимоотношения с работодателем.
2. Что означает термин «делегирование»?
- a. Система руководимых перемен, принципов и технологий в жизнедеятельности предприятия.
 - b. Создание собственного опыта командной работы коллектива через искусственно созданную ситуацию.
 - c. Методы организации труда, когда каждый работник прямо может участвовать в деятельности организации.
 - d. Процесс передачи руководителем части своих служебных функций подчиненным.
3. Какое управленческое действие не относится к функциям управления персоналом?
- a. Мотивация

- b. Организация
 - c. Составление отчетов
 - d. Планирование
4. *Что является одним из основных признаков персонала?*
- a. Наличие трудовых взаимоотношений с работодателем, которые закреплены трудовым договором.
 - b. Участие работников в прибыли организаций.
 - c. Повышение конкурентоспособности предприятия
 - d. Повышение эффективности производства
5. *Управленческий персонал включает в себя:*
- a. Вспомогательных рабочих
 - b. Руководителей, специалистов
 - c. Основной персонал
 - d. Сезонных рабочих
6. *Какой из представленных показателей не характеризует движение рабочей силы?*
- a. Коэффициент оборота по выбытию
 - b. Коэффициент текучести кадров
 - c. Коэффициент постоянства персонала предприятия
 - d. Коэффициент рентабельности
7. *При каком методе управляющее звено организации относится к своему персоналу как к отдельным рабочим единицам и не расценивает их как индивидуальных личностей со своими особенностями интеллекта и характера?*
- a. Делегирование
 - b. Социотехническое конструирование
 - c. Технократизм
 - d. Ориентация на формирование рабочих групп
8. *Что является основной целью тимбилдинга?*
- a. Создание собственного опыта командной работы коллектива через искусственно созданную ситуацию с последующим анализом результатов
 - b. Ускорение развития и внедрения инноваций.
 - c. Участие работников в управлении.
 - d. Формирование поведения персонала, которое способствует достижению целей предприятия.
9. *Выберите верное определение термину «управление»*

- a. Обеспечение высокой социальной эффективности функционирования коллектива
 - b. Повышение конкурентоспособности предприятия
 - c. Процесс переработки информации с целью подготовки, принятия и реализации решений, обеспечивающих повышение эффективности работы организации
 - d. Изучение отношений работников в процессе труда
10. *Что является недостатком партисипативного управления?*
- a. Недоверие к подчиненным
 - b. Снижение авторитета руководства
 - c. Сосредоточение на стратегических задачах
 - d. Боязнь потерять занимаемую должность.

ТЕСТ № 11

1. *Какая из функций не является функцией управления?*
- a. планирование
 - b. контроль
 - c. прогнозирование
 - d. мотивация
2. *Что представляет собой делегирование полномочий?*
- a. передачу полномочий
 - b. передачу ответственности
 - c. передачу должности
 - d. передачу полномочий и ответственности
3. *Процесс переработки информации с целью подготовки, принятия и реализации решения, обеспечивающие повышение эффективности работ организации – это ...*
- a. контроль
 - b. управление
 - c. мотивация
 - d. организация
4. *Люди, наделенные совокупностью психологических и физиологических признаков, знаниями и квалифицированной подготовкой – это ...*
- a. объект
 - b. субъект
 - c. предмет
 - d. нет верного ответа

5. *Под предметом управления персоналом подразумевают*
- отношения работников в процессе труда
 - люди, профессионально выполняющие функции управления
 - изучение отношений работников в процессе труда
 - трудовой процесс работников
6. *Какой показатель не характеризует движение рабочей силы?*
- коэффициент оборотов по выбытию
 - коэффициент найма
 - коэффициент текучести кадров
 - коэффициент постоянства персонала
7. *Что из перечисленного является признаком персонала?*
- целевая направленность деятельности персонала
 - наличие трудовых взаимоотношений в работодателем
 - обладание определенными качественными характеристиками
 - все ответы верны
8. *Что не является целью управления?*
- создание рабочих мест
 - повышение конкуренции предприятия
 - обеспечение высокой социальной эффективности функционирования коллектива
 - повышение эффективности производства
9. *Какие существуют подходы в японской и американской моделях управления?*
- трудовые взаимоотношения, трудовой рынок, капитал организации
 - преданность организации, взаимоотношения вне фирмы
 - человеческий капитал, капитал организации
 - человеческий капитал, трудовой рынок, преданность организации
10. *Какая концепция не относится к управлению персоналом?*
- концепция научного управления
 - концепция человеческого капитала
 - концепция человеческих отношений
 - концепция оргразвития

ТЕСТ № 12

1. Теория Y не включает:

- a. Готовность к самоуправлению
- b. Стремление к ответственности
- c. Прохладность к работе
- d. Готовность к самоконтролю

2. К функциям управления относится:

- a. Планирование
- b. Контроль
- c. Координация
- d. Все вышеперечисленное

3. Тарифная ставка – это..

- a. Совокупность тарифных коэффициентов
- b. Должность оклад
- c. Совокупность тарифных разрядов и тарифных коэффициентов
- d. Абсолютный размер оплаты труда рабочих за единицу времени

4. К партиципативному управлению относится :

- a. Теория X
- b. Теория Y
- c. Теория Z
- d. Теория X и теория Y

5. Люди или группа людей выполняющие функцию управления персоналом и наделены определенными полномочиями является:

- a. Объектом управления персоналом
- b. Субъектом управления персоналом
- c. Управлением персоналом
- d. Предметом управления персоналом

6. Какой из перечисленных методов относится к методам управления персонала?

- a. Экономический
- b. Административный
- c. Социально-психологический
- d. Относятся все вышеперечисленные

7. Персонал — это

- a. Штатный состав работников
- b. Все люди, труд которых включен в производство продукции или оказание услуг организации

- c. Все люди, живой труд которых участвует в создании продукции и/или оказании услуг организации.
 - d. Все ответы верны
8. *Какая из функций корпоративной культуры является мощным стимулом к росту производительности:*
- a. ценностно-образующая
 - b. коммуникационная
 - c. мотивирующая
 - d. познавательная
9. *Управление персоналом — это:*
- a. Руководство персоналом с целью достижения общей цели.
 - b. Процесс планирования, подбора, подготовки, оценки и непрерывного образования кадров, направленный на их рациональное использование и повышение эффективности производства.
 - c. Процесс управления трудовым коллективом предприятия.
 - d. Последовательность этапов по набору и рационального использования работников.
10. *К современным тенденциям управления персоналом относится:*
- a. Технократизм
 - b. Коучинг
 - c. Тимбилдинг
 - d. Все перечисленное

ТЕСТ № 13

1. *Управление это процесс переработки информации с целью...*
- a. подготовки квалифицированных кадров
 - b. подготовки, принятия, реализации решений, обеспечивающих повышение эффективности работы организации
 - c. сплочения коллектива организации
 - d. обучения и подготовки квалифицированных кадров
2. *К современным тенденциям управления персонала относят (множественный выбор):*
- a. технократизм
 - b. фишинг
 - c. коучинг
 - d. менеджмент
3. *Что не относится к функциям управления?*

- a. координация
 - b. прогнозирование
 - c. контроль
 - d. планирование
4. *Управление персоналом не включает:*
- a. функциональных специалистов
 - b. основной персонал
 - c. руководителей
 - d. специалистов
5. *Предметом управление персоналом является:*
- a. изучение отношений работников в процессе труда
 - b. люди или группа людей, профессионально выполняющих функции управления персоналом
 - c. люди, наделенные совокупностью психологических и физиологических признаков, знаниями
 - d. личный состав учреждения предприятия
6. *Основным документом делегирования полномочий является:*
- a. трудовой договор
 - b. должностная инструкция
 - c. устав организации
 - d. нотариальная доверенность
7. *В практике учета кадров различают списочный состав, явочный состав и ...*
- a. среднесписочный состав
 - b. средняявочный состав
 - c. вспомогательный состав
 - d. фактический состав
8. *Цель тимбилдинга - ...*
- a. использование в деятельности технических средств
 - b. привитие навыков работы в команде
 - c. формирование авторитарного стиля управления
 - d. уменьшение нагрузки руководителей
9. *К коучингу относится:*
- a. проведение тренингов
 - b. проведение социологических экспериментов
 - c. вовлечение сотрудников в управление
 - d. создание рабочих групп

10. К целям управления не относится:

- a. повышение эффективности производства и труда, в частности достижение максимальной прибыли
- b. повышение конкурентоспособности организации в рыночных условиях
- c. снижение конкурентоспособности организации в рыночных условиях
- d. обеспечение высокой социальной эффективности функционирования коллектива

ТЕСТ № 14

1. Что НЕ является целью управления?

- a. повышение эффективности производства и труда;
- b. планирование объемов производства;
- c. повышение конкурентоспособности;
- d. обеспечение высокой социальной эффективности.

2. Управленческий персонал включает:

- a. вспомогательных рабочих;
- b. сезонных рабочих;
- c. младший обслуживающий персонал;
- d. руководителей, специалистов.

3. Наличие трудовых взаимоотношений с работодателем.

- a. основной признак персонала;
- b. функция управления;
- c. классификация персонала;
- d. принцип управления.

4. Люди, наделенные совокупностью профессиональных признаков.

- a. объект управления;
- b. субъект управления;
- c. предмет управления;
- d. нет правильного ответа.

5. В практике учета кадров различают:

- a. явочный состав и среднесписочный состав;
- b. среднесписочный состав и списочный состав;
- c. списочный состав и явочный состав;
- d. списочный состав, среднесписочный состав и явочный состав.

6. Что из перечисленного НЕ является одним из показателей рабочей силы?

- a. коэффициент оборота по приему рабочих;
 - b. коэффициент текучести кадров;
 - c. коэффициент тарифной сетки;
 - d. коэффициент постоянства персонала предприятия.
7. *Современные тенденции управления персоналом:*
- a. делегирование полномочий;
 - b. технократизм;
 - c. коучинг;
 - d. всё вышеперечисленное.
8. *Что относится к функциям управления?*
- a. прогнозирование;
 - b. мотивация;
 - c. ответственность;
 - d. дисциплина.
9. *Создание команды и управление предприятием с помощью этой самой команды.*
- a. коучинг;
 - b. делегирование полномочий;
 - c. тимбилдинг;
 - d. партисипативное управление.
10. *Какие подсистемы содержит в себе социотехническое конструирование?*
- a. техническая подсистема и социальная подсистема;
 - b. финансовая подсистема и информационная подсистема;
 - c. социальная подсистема и финансовая подсистема;
 - d. информационная подсистема и техническая подсистема.

ТЕСТ № 15

1. *Управление – это...*

- a. процесс переработки информации
- b. группа людей, выполняющая функции управления персоналом
- c. процесс переработки информации с целью подготовки, принятия и реализации решений, обеспечивающих увеличение ВВП
- d. процесс переработки информации с целью подготовки, принятия и реализации решений, обеспечивающих эффективную работу организации

2. *Что является субъектом управления персоналом?*
- a. Люди, наделенные совокупностью психологических и физиологических признаков, профессиональной и квалификационной подготовкой.
 - b. Изучение отношений работников в процессе труда с точки зрения наиболее полного и эффективного использования их потенциала.
 - c. Люди или группа людей, профессионально выполняющие функции управления персоналом и наделенные определенными полномочиями.
 - d. Трудовые взаимоотношения с работодателем.

3. *К современным тенденциям управления персонала относят:*

- a. технократизм;
- b. фишинг;
- c. коучинг;
- d. менеджмент.

4. *Что означает термин «делегирование»?*

Система руководимых перемен, принципов и технологий в жизнедеятельности предприятия.

Создание собственного опыта командной работы коллектива через искусственно созданную ситуацию.

Методы организации труда, когда каждый работник прямо может участвовать в деятельности организации.

Процесс передачи руководителем части своих служебных функций подчиненным.

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

- a. философия организации
- b. корпоративная культура
- c. корпоративный кодекс
- d. коллективный договор

6. *Основным документом делегирования полномочий является:*

- a. трудовой договор;
- b. должностная инструкция;
- c. устав организации;
- d. нотариальная доверенность.

7. *Что является одним из основных признаков персонала?*

- a. Наличие трудовых взаимоотношений с работодателем, которые закреплены трудовым договором.

- b. Участие работников в прибыли организаций.
 - c. Повышение конкурентоспособности предприятия
 - d. Повышение эффективности производства
8. *Цель тимбилдинга - ...*
- a. использование в деятельности технических средств;
 - b. привитие навыков работы в команде;
 - c. формирование авторитарного стиля управления;
 - d. уменьшение нагрузки руководителей.
9. *Что не относится к современным тенденциям управления:*
- a. Технократизм
 - b. Коучинг
 - c. Социальная поддержка
 - d. Корпоративная культура
10. *Какой из представленных показателей не характеризует движение рабочей силы?*
- a. Коэффициент оборота по выбытию
 - b. Коэффициент текучести кадров
 - c. Коэффициент постоянства персонала предприятия
 - d. Коэффициент рентабельности

ТЕСТ № 16

1. *Управление – это...*
- a. процесс переработки информации
 - b. группа людей, выполняющая функции управления персоналом
 - c. процесс переработки информации с целью подготовки, принятия и реализации решений, обеспечивающих увеличение ВВП
 - d. процесс переработки информации с целью подготовки, принятия и реализации решений, обеспечивающих эффективную работу организации
2. *К целям управления относятся:*
- a. Повышение конкурентоспособности предприятия
 - b. Повышение эффективности производства
 - c. Обеспечение высокой соц. эффективности коллектива
 - d. Все вышеперечисленное
3. *Документ, включающий основные положения, принципы деятельности организации, правила и нормы поведения работников, их внешнего вида — это ...*

- a. философия организации
 - b. корпоративная культура
 - c. корпоративный кодекс
 - d. коллективный договор
4. *Современное деление персонала организации включает:*
- a. рабочие основные
 - b. рабочие вспомогательные
 - c. рабочие, включая учеников
 - d. инженерно-технические работники (ИТР)
5. *Квалификация работников — это совокупность...*
- a. знаний
 - b. коммуникабельности
 - c. упорства
 - d. целеустремленности
6. *Процесс побуждения работников к достижению целей это ...*
- a. потребности
 - b. стимулирование
 - c. воспитание
 - d. принуждение
7. *Что не относится к современным тенденциям управления:*
- a. Технократизм
 - b. Коучинг
 - c. Социальная поддержка
 - d. Корпоративная культура
8. *Передача задач и полномочий лицу, которое принимает на себя ответственность за их выполнение – это...*
- a. Делегирование
 - b. Коучинг
 - c. Технократизм
 - d. Социальная поддержка
9. *Способ сплочения коллектива через тренинги – это...*
- a. Технократизм
 - b. Делегирование
 - c. Тимбилдинг
 - d. Коучинг
10. *К функциям управления не относится:*
- a. Планирование

- b. Прогнозирование
- c. Контроль
- d. Организация

ТЕСТ № 17

1. Управление персоналом это:

- a. Руководство персоналом с целью достижения общей цели.
- b. Процесс планирования, подбора, подготовки, оценки и непрерывного образования кадров, направленный на их рациональное использование и повышение эффективности производства.
- c. Процесс управления трудовым коллективом предприятия.
- d. Последовательность этапов по набору и исследованию работников.

2. Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом. Выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом:

- a. Планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение.
- b. Использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда.
- c. Найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.
- d. Контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия.

3. Трудовые ресурсы это:

- a. Население в трудоспособном возрасте, желающие и способные трудиться.
- b. Пенсионеры, инвалиды и несовершеннолетние.
- c. Все население, независимо от возраста.
- d. Население, способное трудиться.

4. Основные признаки персонала:

- a. Наличие его трудовых взаимоотношений с работодателем, которые оформляются трудовым договором.
- b. Обладание определенными качественными характеристиками (профессией, специальностью, квалификацией, компетентностью и др.), наличие которых определяет деятельность работника на конкретной должности или рабочем месте.
- c. Целевая направленность деятельности персонала, т.е. создание работнику условий для достижения целей предприятия.
- d. Все варианты верны.

5. *Персонал классифицируется на:*

- a. Занятый и незанятый.
- b. Основной и неосновной.
- c. Промышленный и непромышленный.
- d. Полезный и неполезный.

6. *Партисипативное управление это:*

- a. Программы вознаграждения за труд, стремящиеся усилить внутреннюю мотивацию и заинтересованность работников в трудовом процессе путем расширения их полномочий в деятельности фирмы. Их также называют производственной демократией или экономикой участия.
- b. Совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавших свою эффективность и разделяемых большинством членов организации.
- c. Процесс передачи части функций руководителя другим управляющим или сотрудникам для достижения конкретных целей организации. Используется для улучшения и оптимизации рабочей силы руководителя.
- d. Все варианты верны.

7. *Технократический подход к управлению персоналом характеризуется: (несколько вариантов)*

- a. Господством авторитарного стиля управления – является весьма веским фактором в управлении персоналом, т.к. авторитаризм характеризуется давлением на персонал и высокими требованиями к отбору персонала.
- b. Этот подход рассматривает каждого сотрудника как отдельную личность.
- c. Исчезновение жестких организационных структур.
- d. Создание условий для расширения знаний, повышения квалификации, увеличения полномочий сотрудников – фактор дающий организации возможность использовать свои кадры так как нужно это самой организации, а не установленными стилями управления кадрами.

8. *Социальная подсистема, входящая в систему социотехнического конструирования, включает:*

- a. Социальные условия.
- b. Медицинское страхование.
- c. Эргономические условия.
- d. Все варианты верны.

9. Выделяют следующие основные характеристики корпоративной культуры:

- a. Ориентация на высокие производственно-экономические показатели и нравственно-этические ценности.
- b. Ликвидация ведомственных барьеров внутри персонала.
- c. Выделение и последующее развитие привилегий управленцев.
- d. Работа с бумагами — персонал не чувствует контакт с руководителем.

10. Выбрать пункт, не относящийся к основным аспектам тимбилдинга:

- a. Наличие у персонала навыков командной работы.
- b. Развитие на предприятии (в фирме, организации) духа соперничества; отсутствие равенства.
- c. Регулярное проведение командообразующих мероприятий.
- d. Грамотные действия по набору необходимых членов команды.

ТЕСТ 18

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

- a. планирование;
- b. прогнозирование;
- c. мотивация;
- d. составление отчетов;
- e. организация.

2. Управленческий персонал включает:

- a. вспомогательных рабочих;
- b. сезонных рабочих;
- c. младший обслуживающий персонал;
- d. руководителей, специалистов;
- e. основных рабочих.

3. К японскому менеджменту персонала не относится:

- a. пожизненный наем на работу;
- b. принципы старшинства при оплате и назначении;
- c. коллективная ответственность;
- d. неформальный контроль;
- e. продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа.

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

- a. «Экономика труда»;
- b. «Транспортные системы»;
- c. «Психология»;

- d. «Физиология труда»;
 - e. «Социология труда».
5. *Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:*
- a. определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;
 - b. найма рабочих на предприятие;
 - c. отбора персонала для занятия определенной должности;
 - d. согласно действующему законодательству;
 - e. достижения стратегических целей предприятия.
6. *Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направлено:*
- a. на разработку новых видов продукции;
 - b. на определение стратегического курса развития предприятия;
 - c. на создание дополнительных рабочих мест;
 - d. на перепрофилирование деятельности предприятия;
 - e. на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.
7. *Что включает инвестирование в человеческий капитал?*
- a. вкладывание средств в производство;
 - b. вкладывание средств в новые технологии;
 - c. расходы на повышение квалификации персонала;
 - d. вкладывание средств в строительство новых сооружений.
 - e. вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.
8. *Человеческий капитал - это:*
- a. форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.
 - b. вкладывание средств в средства производства;
 - c. нематериальные активы предприятия.
 - d. материальные активы предприятия;
 - e. это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.
9. *Функции управления персоналом представляют собой:*
- a. комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;
 - b. комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;

- с. комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;
- d. комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;
- е. комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.

10. Потенциал специалиста – это:

- a. совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;
- b. здоровье человека;
- с. способность адаптироваться к новым условиям;
- d. способность повышать квалификацию без отрыва от производства;
- е. способность человека производить продукцию

Владимир Владимирович **Пряхов**
Александр Сергеевич **Шеншин**
Елена Ивановна **Яковлева**

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

МОДУЛЬ 1
«ПЕРСОНАЛ КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ»

СБОРНИК ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ
для студентов Дзержинского филиала ННГУ, обучающихся по направлениям
подготовки 38.03.01 «Экономика», 38.03.02 «Менеджмент»
38.03.04 «Государственное и муниципальное управление»

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный
университет им. Н.И. Лобачевского»

603950, Нижний Новгород, пр. Гагарина, 23.