

«Управление человеческими ресурсами»

Вопросы и ответы из теста по [Управлению человеческими ресурсами](#) с сайта [oltest.ru](#).

Общее количество вопросов: 86

Тест по предмету «Управление человеческими ресурсами».

1. _____ – взаимосвязанный комплекс долгосрочных мер или подходов во имя укрепления жизнеспособности и мощи данной организации по отношению к ее конкурентам.
 - **Стратегия организации**
2. _____ – действия, направленные на достижение соответствия персонала задачам работы организации, проводящиеся с учетом конкретного этапа развития организации.
 - **Кадровые мероприятия**
3. _____ – политика, определяющая регулирование информационных потоков, которая нацелена на оперативный сбор качественной, достоверной информации для принятия управленческих решений, передачу информации по вертикали.
 - **Коммуникационная политика**
4. _____ – стратегический инструмент, позволяющий ориентировать персонал на общие цели, мобилизовать инициативу работников и облегчить общение между ними.
 - **Культура организации**
5. _____ – ценностные установки персонала, которые провозглашают необходимость максимального участия каждого из сотрудников в «предпринимательском процессе».
 - **«Внутреннее предпринимательство»**
6. _____ – ценностные установки персонала, которые связаны с пониманием ценности упорядочивания, определенности деятельности, внутренней организации.
 - **«Механизация»**
7. _____ — использование основного плана управления, формирование благоприятной атмосферы после внедрения стратегии.
 - **Освоение выбранной стратегии организации**
8. _____ — планирование человеческих ресурсов, которое призвано обеспечить оптимальное раскрытие потенциала наемных работников и их мотивацию в условиях противоречивости требований, вытекающих, с одной стороны, из задач, стоящих перед организацией, а с другой, — из интересов и потребностей работников.
 - **Кадровое планирование**
9. _____ — способность организации как целого систематически добиваться специфических результатов.
 - **Организационная компетенция**
10. _____ — управление, которое опирается на человеческий потенциал как основу организации, ориентирует производственную деятельность на запросы потребителя, осуществляет гибкое регулирование и своевременные изменения в организации.
 - **Стратегическое управление**



11. _____ — ценностные установки персонала, которые связаны с всемерной ориентацией всех и каждого на качество, а для этого каждый из промежуточных продуктов должен быть максимально качественным.

- **«Управление качеством»**

12. _____ — ценностные установки персонала, которые ставят во главу ценности межличностного общения, создание внутрифирменной целостности на базе личных контактов, приверженности общим принципам коммуникации.

- **«Тусовка»**

13. _____ (обобщенное понятие) — вытекающий из миссии и стратегии фирмы комплекс работ с целью формирования и эффективного использования мотивированного и высокопроизводительного персонала.

- **Кадровая политика**

14. _____ в узком смысле — набор конкретных правил, пожеланий и ограничений во взаимоотношениях людей и организации.

- **Кадровая политика**

15. _____ в широком смысле — система правил и норм (которые должны быть осознаны и определенным образом сформулированы), приводящих человеческий ресурс в соответствие со стратегией фирмы.

- **Кадровая политика**

16. _____ кадровая политика – система правил и норм, которая предполагает наличие у руководства организации обоснованных прогнозов развития ситуации при одновременном недостатке средств для оказания влияния на кадровую ситуацию.

- **Превентивная**

17. _____ кадровая политика – система правил и норм, которая характеризуется наличием у руководства организации обоснованных прогнозов ее развития и соответствующих им методов и средств воздействия на персонал.

- **Активная**

18. _____ кадровая политика – система правил и норм, которая характеризуется прозрачностью организации для потенциальных сотрудников и готовностью принять на работу любого специалиста, если он обладает соответствующей квалификацией.

- **Открытая**

19. _____ кадровая политика – система правил и норм, которая характеризуется тем, что организация включает новый персонал только с низшего должностного уровня, а последующее замещение происходит из числа работников организации.

- **Закрытая**

20. _____ кадровая политика – система правил и норм, которая характеризуется тем, что у руководства организации имеется программа действий в отношении персонала, и кадровая работа сводится в лучшем случае к ликвидации негативных последствий.

- **Пассивная**

21. _____ кадровая политика – система правил и норм, характерная для предприятий, руководство которых осуществляет контроль за симптомами кризисной ситуации в работе с персоналом и предпринимает меры по разрешению возникающих проблем.

- **Реактивная**

22. _____ кадровой политики – принцип формирования кадровой политики, предполагающий использование всех современных научных разработок в данной области, которые могли бы обеспечить максимальный эффект.

- **Научность**



23. _____ кадровой политики – принцип формирования кадровой политики, предполагающий качественный анализ выбранных вариантов решения, особенно в тех случаях, когда имеется ряд взаимоисключающих методик.

• **Методичность**

24. _____ кадровой политики – принцип формирования кадровой политики, предполагающий охват всех сфер кадровой деятельности и всех категорий работников.

• **Комплексность**

25. _____ кадровой политики – принцип формирования кадровой политики, предполагающий учет взаимозависимости и взаимосвязи отдельных составляющих этой работы.

• **Системность**

26. _____ кадровой политики – принцип формирования кадровой политики, предполагающий, что любые затраты на мероприятия в этой области должны окупаться через результаты хозяйственной деятельности.

• **Эффективность**

27. _____ как этап проектирования кадровой политики – отработка мер по развитию и использованию знаний, умений и навыков персонала, оценка эффективности этих мер с целью разработки процедур диагностики и прогнозирования кадровой ситуации.

• **Мониторинг персонала**

28. _____ как этап проектирования кадровой политики – построение системы кадровых технологий с целью разработки программ, путей решения задач кадровой работы, конкретизированных с учетом условий нынешних и возможных изменений ситуации.

• **Программирование**

29. _____ как этап проектирования кадровой политики – формулирование общих принципов и целей работы с персоналом в соответствии с целями и ценностями организации.

• **Нормирование**

30. _____ модель организации — модель формирования такой организации, в которой имеется внутреннее единство целей организации и каждого ее члена, что позволяет получить эффект команды.

• **Органическая**

31. _____ модель организации — модель, которая выстраивается по принципу максимально четкого распределения обязанностей между всеми членами организации, упорядочения коммуникаций и любых взаимодействий в организации.

• **Механистическая**

32. _____ организации — концентрированное выражение смысла создания организации, она определяет целесообразность самого ее возникновения и/или существования на рынке, то, что делает ее уникальной.

• **Миссия**

33. _____ организации — система правил, в соответствии с которыми ведет себя система в целом и действуют входящие в нее люди.

• **Политика**

34. _____ управления человеческими ресурсами — совмещение имеющихся человеческих ресурсов, квалификации и потенциала сотрудников со стратегией и целями компании.

• **Цель**

35. _____ цели кадровой политики – цели, которые заключаются в улучшении материального и нематериального положения работников предприятия.

• **Социальные**



36. _____ цели кадровой политики – цели, которые являются производными от приоритетных производственных принципов сохранения конкурентоспособности организации и извлечения максимальной прибыли.

• **Экономические**

37. Верны ли утверждения?

А) В отличие от управления персоналом, управление человеческими ресурсами переориентировано с потребностей организации в рабочей силе на нужды персонала

Б) В отличие от управления персоналом, управление человеческими ресурсами переориентировано с нужд персонала на потребности самой организации в рабочей силе

• **А – нет, Б – да**

38. Верны ли утверждения?

А) Для управления человеческими ресурсами на современном этапе характерно системное, комплексное решение вопросов управления персоналом и всех других стратегических задач на основе единой программы деятельности организации

Б) Для управления человеческими ресурсами на современном этапе характерно участие всех линейных руководителей в реализации единой кадровой политики и решения задач в области управления персоналом

• **А – да, Б – да**

39. Верны ли утверждения?

А) К основным организационным регуляторам, обеспечивающим проявление организационного поведения в системе управляющих взаимодействий, относится формирование запрещающих, обязывающих и рекомендуемых норм взаимоотношений

Б) К основным организационным регуляторам, обеспечивающим проявление организационного поведения в системе управляющих взаимодействий, относится обеспечение ясности, насколько цели и поступки персонала соответствуют целям организации

• **А – да, Б – да**

40. Верны ли утверждения?

А) Корпоративное управление и его централизация привели к перерастанию управления персоналом из чистой кадровой функции в управление человеческими ресурсами

Б) Повышение гибкости организации, децентрализация управления привели к перерастанию управления персоналом из чистой кадровой функции в управление человеческими ресурсами

• **А – да, Б – да**

41. Верны ли утверждения?

А) Новой тенденцией в управление человеческими ресурсами является эволюция фрагментарного повышения квалификации к интегральной концепции — развитию человеческих ресурсов

Б) Новой тенденцией в управление человеческими ресурсами является эволюция фрагментарного повышения квалификации к интегральной концепции — функционированию человеческих ресурсов

• **А – да, Б – нет**

42. Верны ли утверждения?

А) Основной теоретической посылкой концепции человеческих ресурсов является рассмотрение наемных работников как ключевого ресурса производства

Б) Основной теоретической посылкой концепции человеческих ресурсов является рассмотрение наемных работников как дарового богатства, освоение которого не требует денежных средств и организационных усилий со стороны нанимателя

• **А – да, Б – нет**



43. Верны ли утверждения?

- А) Отношение к персоналу как к ресурсу предполагает осознание проблемы дефицита квалифицированного и высококвалифицированного персонала, что приводит к конкурентной борьбе за знания, навыки, способности на рынке труда
- Б) Отношение к персоналу как к ресурсу предполагает отход от представления о персонале как «даровом капитале»

• **А - да, Б — да**

44. Верны ли утверждения?

- А) Развитие стратегического менеджмента предполагает в сфере человеческих ресурсов организации изменения от отсутствия обратной связи с подчиненными — к ее активному поиску
- Б) Развитие стратегического менеджмента предполагает в сфере человеческих ресурсов организации изменения от секретного рассмотрения факторов успеха — к открытому обсуждению уровня компетентности работников

• **А - да, Б — да**

45. Верны ли утверждения?

- А) Развитие стратегического менеджмента предполагает в сфере человеческих ресурсов организации изменения от спланированного карьерного пути — к информированному и гибкому выбору траектории профессионального развития
- Б) Развитие стратегического менеджмента предполагает в сфере человеческих ресурсов организации изменения от ответственности менеджеров за развитие персонала — к ответственности самих работников за собственное развитие

• **А - да, Б — да**

46. Верны ли утверждения?

- А) Развитие стратегического менеджмента предполагает в сфере человеческих ресурсов организации изменения от узкой специализации и ограниченной ответственности за порученную работу — к широким профессиональным и должностным профилям
- Б) Развитие стратегического менеджмента предполагает в сфере человеческих ресурсов организации изменения от контроля за проблемами, с которыми сталкиваются работники, — к созданию возможностей для всестороннего профессионального роста

• **А - да, Б — да**

47. Верны ли утверждения?

- А) Существенной особенностью управления человеческими ресурсами является стратегический подход к управлению людьми
- Б) Стратегический аспект управления человеческими ресурсами раскрывается через понятие кадровой политики

• **А - да, Б — да**

48. Верны ли утверждения?

- А) Управление человеческими ресурсами дает синергетический эффект, если в организации соблюдается принцип: занятость связана с потребностями организации, индивидуальным уровнем производительности труда, способностями и квалификацией
- Б) Управление человеческими ресурсами дает синергетический эффект, если в организации соблюдается принцип: имеются гибкие системы организации работ (кружки качества, автономные рабочие группы)

• **А - да, Б — да**

49. Верны ли утверждения?

- А) Управление человеческими ресурсами дает синергетический эффект, если в организации соблюдается принцип: применяется практика делегирования полномочий подчиненным, формируется культура работы в «команде»
- Б) Управление человеческими ресурсами дает синергетический эффект, если в организации соблюдается принцип: система подбора, найма и расстановки сотрудников обеспечивает развитие персонала

• **А - да, Б — да**



50. Верны ли утверждения?

- А) Управление человеческими ресурсами опирается на подход, который выражается в исследованиях экономического роста и прибыли в зависимости от капиталовложений в человеческий фактор
Б) Управление человеческими ресурсами опирается на подход, который связан с факторами, влияющими на внутренний рынок труда

• **А - да, Б — да**

51. Верны ли утверждения?

- А) Управление человеческими ресурсами предполагает переориентацию системы кадрового менеджмента на индивидуальную работу с персоналом
Б) Управление человеческими ресурсами предполагает переориентацию с доминировавших в управлении персоналом коллективистских ценностей на индивидуалистические

• **А - да, Б — да**

52. Верны ли утверждения?

- А) Управление человеческими ресурсами требует к себе интегрированного подхода с точки зрения всей организации как системы
Б) Управление человеческими ресурсами требует к себе интегрированного подхода с точки зрения традиционной практики деятельности «отдела кадров»

• **А - да, Б — нет**

53. К важным характеристикам работы, привлекающим и отталкивающим людей, относится характер:

• **взаимодействия с другими людьми во время работы**

54. К важным характеристикам работы, привлекающим и отталкивающим людей, относится:

• **месторасположение рабочих мест**

55. К важным характеристикам работы, привлекающим и отталкивающим людей, относится:

• **понимание и принятие цели организации**

56. К важным характеристикам работы, привлекающим и отталкивающим людей, относится:

• **продолжительность и структурированность работы**

57. К важным характеристикам работы, привлекающим и отталкивающим людей, относится:

• **степень вредности работы для здоровья**

58. К важным характеристикам работы, привлекающим и отталкивающим людей, относится:

• **степень свободы при решении задач**

59. К важным характеристикам работы, привлекающим и отталкивающим людей, относится:

• **степень требуемых физических и психических усилий**

60. К основным историческим типам организационной культуры относится:

- **бюрократическая культура**
- **органическая культура**
- **партиципативная культура**
- **предпринимательская культура**

61. К основным характеристикам кадровой политики организации относится:

• **значимость роли персонала**

62. К основным характеристикам кадровой политики организации относится:

• **ориентация на долгосрочное планирование**

63. К основным характеристикам кадровой политики организации относится:

• **связь со стратегией развития организации**



64. К основным характеристикам кадровой политики организации относится:

- **система взаимосвязанных функций и процедур по работе с персоналом**

65. К основным характеристикам кадровой политики организации относится:

- **философия фирмы в отношении работников**

66. Стратегия _____ – стратегия прорыва, эволюционного развития или выживания, которая опирается на результаты прогнозирования и выбора приоритетов.

- **рыночная**

67. Стратегия _____ – стратегия, которая базируется на снижении собственных издержек по сравнению с затратами конкурентов путем обязательного контроля над затратами или путем регулирования размера предприятия и объема продукции.

- **контроля над затратами**

68. Стратегия _____ – стратегия, которая направлена на то, чтобы поставить на рынок товары (услуги) по своим качествам более привлекательные в глазах потребителя, чем конкурирующая продукция.

- **дифференциации**

69. Стратегия _____ – стратегия, которая предполагает постоянное повышение уровня показателей предыдущего периода; применяется на динамично развивающихся предприятиях с быстро изменяющимися технологиями.

- **роста**

70. Стратегия _____ – стратегия, которая применяется в зрелых организациях; руководство подобных предприятий придерживается старой, некогда успешной линии: с минимальным риском для себя устанавливаются цели от достигнутого.

- **ограниченного роста**

71. Стратегия _____ — специфический набор основных целей, принципов и правил работы с персоналом, конкретизированный с учетом типов организационной стратегии, организационного и кадрового потенциала, а также типа кадровой политики организации.

- **управления персоналом**

72. Стратегия _____ — стратегия, которая опирается на улучшающие инновации и, как правило, не связана с поддержкой государства; последнее должно лишь обеспечивать равные условия для конкуренции, осуществляя антимонопольные меры.

- **эволюционная**

73. Стратегия _____ — стратегия, при которой предприятие целенаправленно ориентируется на какую-то группу потребителей, на ограниченную часть ассортимента продукции или на специфический географический рынок.

- **фокусирования**

74. Стратегия кадровой политики включает:

- **единые принципы и технику кадрового регулирования**

75. Стратегия кадровой политики включает:

- **развитие персонала, его обучение и переподготовку**

76. Стратегия кадровой политики включает:

- **развитие фирменного стиля работы**

77. Стратегия кадровой политики включает:

- **стратегию использования персонала**



78. Управление _____ — концепция, заключающаяся в том, что люди рассматриваются как достояние компании в конкурентной борьбе, которое надо размещать, мотивировать, развивать вместе с другими ресурсами, чтобы достичь стратегических целей организации.

- **человеческими ресурсами**

79. Управление _____ — функционирующая в рамках кадровой политики система отношений, обеспечивающих эффективную реализацию возможностей человека как в интересах самого человека, так и организации.

- **персоналом**

80. Управление человеческими ресурсами — это набор взаимозависимых политик в отношении персонала для достижения цели:

- **организационной интеграции, преданности сотрудников, гибкости, качества**

81. Фаза _____ — создание новых ролевых моделей, закрепляющих в культуре организации новые образцы деятельности и поведения, творческое развитие и совершенствование этих моделей на основе постоянного осмысления практики.

- **интеграции**

82. Фаза _____ — создание у персонала ощущения «стратегического дискомфорта», связанного с осознанием, что личная судьба работников зависит от выживания фирмы, обусловленного радикальными изменениями в стратегии управления.

- **агитации**

83. Фаза _____ — создание условий для повышения квалификации персонала, формирование поддерживающей процессы обучения среды в организации.

- **профессионального роста**

84. Формирование стратегии _____ — способ, посредством которого высшее руководство определяет общую стратегию управления персоналом организации, впоследствии она разбивается на стратегии и планы для каждого конкретного подразделения фирмы.

- **«сверху-вниз»**

85. Формирование стратегии _____ — способ, предполагающий что каждое подразделение разрабатывает собственную стратегию и планы мероприятий, которые интегрируются в единый план организации.

- **«снизу-вверх»**

86. Цель стратегии _____ — добиться долгосрочных конкурентных преимуществ, которые обеспечат предприятию высокую рентабельность.

- **организации**

Файл скачан с сайта oltest.ru

