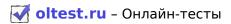


«Управление человеческими ресурсами»

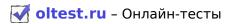
Вопросы и ответы из теста по Управлению человеческими ресурсами с сайта oltest.ru. Общее количество вопросов: 86 Тест по предмету «Управление человеческими ресурсами». 1. _____ – взаимосвязанный комплекс долгосрочных мер или подходов во имя укрепления жизнеспособности и мощи данной организации по отношению к ее конкурентам. • Стратегия организации _____ – действия, направленные на достижение соответствия персонала задачам работы организации, проводящиеся с учетом конкретного этапа развития организации. • Кадровые мероприятия - политика, определяющая регулирование информационных потоков, которая нацелена на оперативный сбор качественной, достоверной информации для принятия управленческих решений, передачу информации по вертикали. • Коммуникационная политика – стратегический инструмент, позволяющий ориентировать персонал на общие цели, мобилизовать инициативу работников и облегчить общение между ними. • Культура организации __ - ценностные установки персонала, которые провозглашают необходимость максимального участия каждого из сотрудников в «предпринимательском процессе». • «Внутреннее предпринимательство» - ценностные установки персонала, которые связаны с пониманием ценности упорядочивания, определенности деятельности, внутренней организации. • «Механизация» использование основного плана управления, формирование благоприятной атмосферы после внедрения стратегии. • Освоение выбранной стратегии организации 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, которы	
всех и каждого на качество, а для этого каждый из промежуто	очных продуктов должен быть
максимально качественным.	
• «Управление качеством»	
12 — ценностные установки персонала, которымежличностного общения, создание внутрифирменной целостприверженности общим принципам коммуникации. • «Тусовка»	
13 (обобщенное понятие) — вытекающий из ми работ с целью формирования и эффективного использования и высокопроизводительного персонала. • Кадровая политика	
14 в узком смысле — набор конкретных правил взаимоотношениях людей и организации. • Кадровая политика	п, пожеланий и ограничений во
15 в широком смысле — система правил и норм определенным образом сформулированы), приводящих челове стратегией фирмы. • Кадровая политика	
16 кадровая политика – система правил и норм руководства организации обоснованных прогнозов развития си недостатке средств для оказания влияния на кадровую ситуац • Превентивная	итуации при одновременном
17 кадровая политика – система правил и норм руководства организации обоснованных прогнозов ее развития средств воздействия на персонал. • Активная	
18 кадровая политика - система правил и норм прозрачностью организации для потенциальных сотрудников и любого специалиста, если он обладает соответствующей квали • Открытая	и готовностью принять на работу
19 кадровая политика - система правил и норм организация включает новый персонал только с низшего долж замещение происходит из числа работников организации. • Закрытая	
20 кадровая политика – система правил и норм руководства организации имеется программа действий в отног сводится в лучшем случае к ликвидации негативных последствов пассивная	шении персонала, и кадровая работа
21 кадровая политика - система правил и норм руководство которых осуществляет контроль за симптомами к персоналом и предпринимает меры по разрешению возникаюц • Реактивная	ризисной ситуации в работе с
22 кадровой политики – принцип формировани предполагающий использование всех современных научных рамогли бы обеспечить максимальный эффект. • Научность	



	_ кадровой политики – принцип формирования кадровой политики,
предполагающий	качественный анализ выбранных вариантов решения, особенно в тех случаях, когда
•	моисключающих методик.
• Методичность	
	_ кадровой политики – принцип формирования кадровой политики, охват всех сфер кадровой деятельности и всех категорий работников. ь
	_ кадровой политики – принцип формирования кадровой политики, учет взаимозависимости и взаимосвязи отдельных составляющих этой работы.
предполагающий	_ кадровой политики – принцип формирования кадровой политики, , что любые затраты на мероприятия в этой области должны окупаться через ственной деятельности. ъ
использованию зн	_ как этап проектирования кадровой политики – отработка мер по развитию и наний, умений и навыков персонала, оценка эффективности этих мер с целью едур диагностики и прогнозирования кадровой ситуации. ерсонала
технологий с цел	_ как этап проектирования кадровой политики – построение системы кадровых ью разработки программ, путей решения задач кадровой работы, ных с учетом условий нынешних и возможных изменений ситуации. ание
	_ как этап проектирования кадровой политики – формулирование общих принципов персоналом в соответствии с целями и ценностями организации.
	_ модель организации — модель формирования такой организации, в которой нее единство целей организации и каждого ее члена, что позволяет получить
четкого распреде	_ модель организации — модель, которая выстраивается по принципу максимально пления обязанностей между всеми членами организации, упорядочения пюбых взаимодействий в организации.
32	_ организации — концентрированное выражение смысла создания организации, она сообразность самого ее возникновения и/или существования на рынке, то, что ьной.
	_ организации — система правил, в соответствии с которыми ведет себя система в от входящие в нее люди.
	_ управления человеческими ресурсами — совмещение имеющихся человеческих икации и потенциала сотрудников со стратегией и целями компании.
	_ цели кадровой политики – цели, которые заключаются в улучшении 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
- A 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?
- A) 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

A DETHOURS					
опирается на результаты прогнозирования и выбора приоритетов.					
66. Стратегия	- стратегия прорыва,	эволюционного	развития или	выживания,	которая

<i>67.</i> Стратегия	- стратегия, которая базируется на снижении собственных издержек по
сравнению с затратами конку	рентов путем обязательного контроля над затратами или путем
регулирования размера пред	приятия и объема продукции.

• контроля над затратами

68. Стратегия <u></u>	- стратегия, ко	торая напра	влена на т	о, чтобы	поставить	на р	ынок
товары (услуги) по своим кач	ествам более пр	ривлекателы	ные в глаз	ах потре	бителя, чег	М	
конкурирующая продукция.							

• дифференциации

69. Стратегия <u></u> _	стратегия, которая предполага	ет постоянное повышение уровня
показателей предыдущего пе	ериода; применяется на динамичн	но развивающихся предприятиях с
быстро изменяющимися техн	ологиями.	

роста

70. Стратегия	- стратегия, которая применяется в зрелых организациях; руководство
подобных предприятий приде	ерживается старой, некогда успешной линии: с минимальным риском
для себя устанавливаются це	ли от достигнутого.

• ограниченного роста

71. Стратегия	— специфический набор основных целей, принципов и правил работы с
персоналом, конкретизирован	нный с учетом типов организационной стратегии, организационного и
кадрового потенциала, а так>	ке типа кадровой политики организации.

• управления персоналом

72. Стратегия	— стратегия, которая опирается на улучшающие инновации и, ка	١K
правило, не связана с	поддержкой государства; последнее должно лишь обеспечивать равные	!
условия для конкурен	ции, осуществляя антимонопольные меры.	

эволюционная

73. Стратегия	— стратегия, при которой предприятие целенаправленно
ориентируется на какую	то группу потребителей, на ограниченную часть ассортимента продукциі-
или на специфический г	еографический 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 ре	сурсами, чтобы достичь стратегических целей организации.
• человеческими р	есурсами
79 Управление	— функционирующая в рамках кадровой политики система
	футкционирующая в рамках кадровой нолитики система ивающих эффективную реализацию возможностей человека как в интересах
самого человека, та	
• персоналом	Ch opi aliniaqinii
80 Управление чело	веческими ресурсами — это набор взаимозависимых политик в отношении
персонала для дості	
	і интеграции, преданности сотрудников, гибкости, качества
	, продавительного грудинаст, газовоги, на остое
81. Фаза	— создание новых ролевых моделей, закрепляющих в культуре организации
	ельности и поведения, творческое развитие и совершенствование этих моделей
	ого осмысления практики.
• интеграции	TO COMBINETION IN PROCESSION
min or barding	
82 Фаза	— создание у персонала ощущения «стратегического дискомфорта»,
	 нием, что личная судьба работников зависит от выживания фирмы,
	икальными изменениями в стратегии управления.
• агитации	,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,
83. Фаза	— создание условий для повышения квалификации персонала,
	ерживающей процессы обучения среды в организации.
• профессиональн	
84. Формирование с	гратегии — способ, посредством которого высшее руководство
	стратегию управления персоналом организации, впоследствии она разбивается
=	ы для каждого конкретного подразделения фирмы.
• «сверху-вниз»	The state of the s
. ,	
<i>85.</i> Формирование с	тратегии — способ, предполагающий что каждое подразделение
разрабатывает собс	
организации.	
• «снизу-вверх»	
86. Цель стратегии	— добиться долгосрочных конкурентных преимуществ, которые
	тию высокую рентабельность.
• организации	

Файл скачан с сайта oltest.ru

