

«Управление персоналом»

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

Общее количество вопросов: 248

Тест по предмету «Управление персоналом».

1. А. Смит характеризовал человека, имеющего неограниченные желания и ограниченные ресурсы, термином:

- **«хозяйственный субъект»**

2. Альтернативная ценность обучения представляет для студента университета:

- **заработок на стороне**

3. Анализ кадрового потенциала может стать конфликтогенным фактором, когда:

- **оценки администрации и коллектива расходятся**

4. Анализ кадрового потенциала становится фактором согласования интересов в коллективе в том случае, когда оценка ориентирована на достижения ...

- **коллектива**

5. Анализ кадрового потенциала становится фактором удовлетворения социальных потребностей (самоутверждения), когда оценка ориентирована на достижения ...

- **государственного уровня**

6. Анализ кадрового потенциала становится фактором удовлетворения социальных потребностей, когда ...

- **оценки администрации и коллектива совпадают**

7. Анализ расстановки кадров, текучести кадров, определение резерва на выдвижение внутри предприятия — это анализ ...

- **кадрового потенциала**

8. Анализ трудовой дисциплины, контроль и оценка действий персонала, анализ использования и текучести кадров — это функция ...

- **информационно-аналитическая**

9. Балансом таких показателей, как достижение поставленных целей, удовлетворенность персонала, текучесть кадров, измеряется:

- **эффективность управления персоналом**

10. Более или менее длительный период скрытой, взаимной или односторонней неудовлетворенности — это ситуация ...

- **конфликтная**

11. Более предпочтителен для назначения на должность начальника отдела кадров:

- **психолог**

12. В денежном выражении ценятся ресурсы:

- **материальные и финансовые**

13. В качестве фактора повышения производительности труда выступает мотивация в виде:

- **продвижения по службе**



14. В организации (фирме) в качестве причины конфликта выступают:

- **распределение ресурсов**

15. В основе морально-психологического климата коллектива лежит(-ат):

- **коллективное настроение**

16. В повышении эффективности управления персоналом важную роль играет:

- **подход с позиции личных качеств**

17. В производстве товарной продукции в качестве главных факторов выступают:

- **здания, оборудование, станки, машины, приборы, инструмент**

18. В процессе взаимодействия людей (субъектов) и вещей (объектов) получается:

- **результат**

19. В процессе управления персоналом основным фактором является:

- **труд**

20. В стремлении рассматривать каждого служащего как личность отражена _____ ориентация управления персоналом.

- **индивидуальная**

21. В управлении за производительность труда и повышения эффективности управления персоналом важную роль играют ...

- **конкуренция за рабочие места**

22. В управлении персоналом важную роль играет использование следующей административной функции:

- **повышение по службе**

23. В условиях сокращения занятых качество управления персонала обеспечивается путем ...

- **изменения в технологии**

24. В широте планов, их устойчивости, энергичности и силе сопротивления трудностям, возникающим при достижении поставленных целей, проявляется(-ются):

- **характер**

25. Влияние лидерства на производительность управления персоналом проявляется на основе:

- **вовлечения рабочих в управленческий процесс**

26. Влияние на эффективность управления персоналом оказывает:

- **структура**

27. Внешние факторы управления персоналом — это факторы ...

- **непроизводственные**

28. Внутреннее состояние, направляющее поведение человека; позиция, предрасполагающая субъекта действовать определенным целесообразным образом, — это:

- **мотивация**

29. Внутренние факторы управления персоналом определяются как:

- **производственные**

30. Внутренним источником активности человека являются:

- **потребности**



31. Волевые процессы отражает сфера ...

- **конативная**

32. Восприятие, память, воображение, мышление — это:

- **психические процессы**

33. Выбор лиц среди кандидатов на должность, которые могут быть использованы на предприятии с наибольшей эффективностью — это _____ кадров.

- **подбор**

34. Выполнение более сложных общественных поручений, связанных с большой организационной работой или контролем исполнения решения, — это:

- **возрастание общественной активности**

35. Выражение в устной форме неудовлетворенности или критика в адрес менеджера со стороны работника — это:

- **недовольство**

36. Высококвалифицированный специалист в определенной деятельности, проблеме — это:

- **эксперт**

37. Генетические особенности способностей — это:

- **задатки**

38. Генетическими факторами обуславливаются ...

- **беглость пальцев**

39. Двигательно-координационные способности человека — это способности ...

- **механические**

40. Движущей силой, катализатором любой конфликтной ситуации, является(-ются):

- **цели**

41. Двое или более людей, которые работают вместе для достижения общих целей, взаимозависимы друг от друга при решении задач, общаются и взаимодействуют — это:

- **рабочая группа**

42. Действия, направленные на ускорение и упрощение процесса вхождения работников в трудовой коллектив — это адаптация ...

- **профессиональная**

43. Деятельность высших руководителей предприятия, показывающая, чего они надеются достигнуть в течение длительного периода времени, — это _____ управления персоналом.

- **стратегия**

44. Деятельность относительно человеческих ресурсов, которая в основном связана с будущими потребностями организации — это:

- **планирование человеческих ресурсов**

45. Деятельность по разъяснению сотрудникам служебных обязанностей и тому, как следует строить свою работу — это _____ управления персоналом.

- **технология**

46. Деятельность, которая способствует эффективному использованию рабочих и служащих для достижения организационных и личных целей, — это:

- **управление персоналом**



47. Для обмена информацией, передачи решений на исполнение используется общение ...

- **профессиональное**

48. Для получения информации о различного рода характеристиках человека, а также для стимулирующего воздействия на его настроение с целью развития полезных качеств служит _____ общение.

- **межличностное**

49. Для совершенствования управления персоналом стратегическое планирование реализуется через:

- **учет и контроль исполнителей**

50. Для схемы управления по продуктам производства характерен стиль руководства:

- **децентрализованный**

51. Для схемы управления по функциям характерен стиль руководства:

- **бюрократический**

52. Долгосрочное планирование управления персоналом — это планирование ...

- **стратегическое**

53. Дополнить образ личности характеристиками, свидетельствующими о проявлении качеств и свойств в повседневной, привычной обстановке позволяет:

- **изучение мнения коллектива**

54. Если работа сложная, грязная и опасная, то наиболее эффективно ...

- **улучшение условий труда**

55. Если человек активно старается уменьшить отрицательное влияние своих личностных особенностей на выполняемую работу, то это:

- **профессиональная готовность**

56. Знания, навыки, умения, опыт, способности относятся к факторам:

- **индивидуально-личностным**

57. Зону успешности деятельности руководителя характеризует такое качество, как:

- **широта управленческого диапазона**

58. Из оценки организационно-хозяйственной, социальной, кадровой ситуаций, осмысления путей развития коллектива вытекает _____ аспект коллективного мнения.

- **прогностический**

59. Изучение и фиксация деловых, профессиональных и других свойств, качеств и способностей работников — это аттестация ...

- **кадров**

60. Иногда необходимо использовать премиальную форму оплаты, чтобы ...

- **удерживать существующих работников**

61. Интенсивность профессионального совершенствования, проявление инициативы, уровня практической подготовленности работника к выдвижению на более высокую должность — это:

- **положительные изменения в работе**

62. Инцидент между двумя людьми, носящий, как правило, непримиримый, эмоционально окрашенный, устойчивый и долговременный характер, относится к конфликту ...

- **межличностному**



63. Исследование рабочих процессов, безопасности труда, охраны здоровья отражает функцию:
- **исследовательско-проектную**
64. Исследование различных параметров производственной среды и процесса трудовой деятельности — это анализ ...
- **условий труда**
65. К внешним факторам управления персоналом относится:
- **наличие конкурентов**
66. К внутренним факторам управления персоналом относится:
- **стиль руководства**
67. К пересмотру мотивов трудовой деятельности приводит отсутствие:
- **подкрепления**
68. Кадровые решения вырабатывает менеджер ...
- **по управлению персоналом**
69. Качество трудовой жизни в процессе управления персоналом обеспечивает:
- **интерес к работе**
70. Квалификация, полученная по диплому или свидетельству, — это квалификация ...
- **формальная**
71. Коммуникационный процесс в управлении персоналом — это:
- **отправитель, собирающий и передающий информацию**
72. Комплектование трудовых коллективов, анализ и улучшение психологического климата, прогнозирование и планирование социального развития коллектива — это функция ...
- **психолого-педагогическая**
73. Конфликт, в основе которого лежит служебная целесообразность, и он носит конструктивный характер — это конфликт ...
- **деловой**
74. Конфликтная ситуация становится управляемой путем использования методов:
- **разъяснения требований к работе**
75. Краткосрочное планирование управления персоналом называется:
- **тактическим**
76. Личное влияние лидера (руководителя) проявляется как:
- **власть, основанная на принуждении**
77. Личность в коллективе характеризует:
- **межличностные отношения**
78. Мало поддается тренировке:
- **быстрота реакции**
79. Межличностное или межгрупповое противоборство, основанное на осознанном каждой из сторон противоречии — это:
- **конфликт**
80. Менеджер в выполнении управленческой роли — это:
- **главный руководитель**



81. Мероприятие, помогающее профессионально самоопределиться в первую очередь молодому человеку, а также людям, которые в силу тех или иных обстоятельств вынуждены вновь выбирать профессию — это профессиональная ...

- **ориентация**

82. Мероприятие, предполагающее предупреждение текучести кадров — это:

- **закрепление**

83. Моделирование как средство абстрагирования жизненной ситуации в управлении персоналом — это:

- **экспериментирование**

84. Мотивационное поведение работников осуществляется благодаря:

- **побуждению**

85. Мотивацию человека можно определить по:

- **поведению**

86. Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности — это:

- **внутреннее состояние человека, его позиция**

87. Мотивированное общение людей — это:

- **взаимоотношения**

88. Мотивы по ведения сотрудников оцениваются по:

- **поступкам**

89. Мотивы трудовой деятельности оцениваются по:

- **действиям**

90. Мысленное предвосхищение результатом деятельности — это:

- **цель**

91. На величину оплаты труда влияют:

- **спрос на труд и предложение труда**

92. На межличностных интересах, симпатиях и доверительности основаны взаимоотношения:

- **неофициальные**

93. На основе норм, традиций, образов, ценностей общества осуществляется поведение ...

- **ролевое**

94. На основе сопоставления данных о качествах кандидатов с требованиями профессии делается заключение о профессиональной(-ых) ...

- **пригодности**

95. На поиске путей согласования различных, часто противоречивых интересов работников основана функция:

- **координации**

96. На практические действия в управлении персоналом направлена ориентация ...

- **деятельностная**

97. На применении анкет и анализе автобиографии основан такой метод изучения кандидатов, как:

- **изучение жизненного пути**



98. На реалистичность жизненных планов, темп их осуществления, обоснованность с точки зрения точности и экономичности выбираемых средств влияет:

- **жизненный опыт**

99. На требованиях законов, соглашений, инструкций и других нормативных документов основаны взаимоотношения:

- **официальные**

100. Наиболее важными качествами менеджера-кадровика в эффективном управлении персоналом являются:

- **опыт и подготовка**

101. Наиболее краткой по времени протекания является адаптация ...

- **физиологическая**

102. Наиболее объективно отражает динамику поведения и направленность деятельности в обстановке, требующая редельной самостоятельности следующая характеристика личности:

- **целостный образ личности**

103. Наиболее сильно сказываются на формировании уверенности нового сотрудника в своих силах:

- **контроль и стимулирование**

104. Наиболее часто встречаемая форма охраны труда направлена на:

- **страхование от нетрудоспособности**

105. Наиболее эффективная система управления персоналом — это:

- **коллективная ответственность**

106. Наиболее эффективной является группа:

- **небольшая по численности**

107. Наибольшее негативное воздействие на управление персоналом оказывает:

- **внутриличностный конфликт**

108. Настойчивость, последовательность, импульсивность относятся к:

- **волевым качествам**

109. Научный метод в управлении персоналом — это:

- **наблюдение**

110. Начальнику отдела кадров наиболее необходимы знания:

- **психологические**

111. Не имеет значения для эффективной деятельности группы:

- **технология производства**

112. Не имеет значения для эффективности рабочей группы:

- **количество трудовых операций**

113. Не определяет(-ют) эффективность персонала:

- **тарифы оплаты труда**

114. Не относится к опорным качествам личности руководителя:

- **хорошая реакция, быстрота действий**

115. Не относится к характеристике стиля личной работы:

- **эмоциональность**



116. Недовольство, представленное в формальном виде (письменной форме) руководству или представителю профсоюза — это:

- **жалоба**

117. Нейтральная форма поведения руководителя при положительных результатах деятельности сотрудника — это реакция ...

- **умолчания**

118. Неписанные обычаи и правила, ставшие нормами поведения большинства членов коллектива — это:

- **коллективные традиции**

119. Несоответствие сотрудника требованиям должности приводит к повышению:

- **неудовлетворенности работой**

120. Низкая степень изменения конечного продукта во времени — это:

- **стабильность**

121. Новые роли сотрудниками и руководителями принимаются через:

- **поведение и общение**

122. Нормирование труда оказывает влияние на эффективность управления персоналом через:

- **разделение труда**

123. Обучение, воспитание, развитие, оптимизация — это факторы ...

- **управления**

124. Общее направление в поиске решений по управлению персоналом — это:

- **линия поведения (политика)**

125. Общее руководство в принятии решений по важнейшим направлениям управления персоналом — это _____ управления персоналом.

- **политика**

126. Общественное мнение, традиции, настроения относятся к факторам:

- **социально-психологическим**

127. Объективным критерием оценки деятельности руководителя по управлению персоналом является умение ...

- **руководить на профессиональном уровне**

128. Объективным критерием оценки деятельности работников кадров является умение ...

- **трудиться на профессиональном уровне**

129. Объектом управления персоналом являются ресурсы:

- **человеческие**

130. Описание психологических характеристик, которые необходимы для выполнения профессиональных обязанностей — это:

- **психограмма**

131. Описание социально-экономических, производственно-технических, санитарно-гигиенических, психологических и других характеристик профессий — это:

- **профессиограмма**



132. Описание требований к работнику в отношении глазомера, внимания, операционной памяти, пространственных представлений, творческого воображения — это:

- **психограмма**

133. Описание функциональных обязанностей, составление профессиограмм, инструкций для персонала — это аттестация ...

- **должностей**

134. Оплата труда за число человеко-часов, проведенных на своем рабочем месте — это оплата ...

- **повременная**

135. Организация как основа управления персоналом — это:

- **группалюдей**

136. Организация удобного рабочего места, эстетически оформленного производственного помещения, оптимального режима труда и отдыха — это:

- **создание условий труда**

137. Основная функция управления персоналом:

- **социальная**

138. Основное качество при формировании резерва по выдвижению — это:

- **убежденность в работе**

139. Основной источник оценки для аттестации кадров:

- **коллективный**

140. Основой для составления характеристики являются качества:

- **деловые и личностные**

141. Особая структурная схема, позволяющая специалисту увидеть проблему как в целом, так и в наиболее важных ее деталях — это:

- **модель**

142. Отдельные личности или группы непримиримо, контрастно оценивающие сущность и протекание одних и тех же событий, связанных с деятельностью другой стороны — это стороны ...

- **противостоящие**

143. Отношение объема выпускаемой продукции к величине затрат характеризует:

- **производительность труда**

144. Отношение числа специалистов по управлению персоналом к количеству занятых в фирме служащих выражает:

- **УП-соотношение**

145. Отрицательное отношение к людям характеризует:

- **антипатия**

146. Оценка деятельности кадров является объективной, когда деятельность оценивает:

- **коллектив, администрация и потребители**

147. Оценка со стороны коллектива становится адекватной, если за основу берутся качества ...

- **профессионально важные**

148. Оценка, которая адресуется деятельности в целом, во всем объеме ее функций — это оценка ...

- **комплексная**



149. Оценка, которая осуществляется на основе изучения длительного периода трудовой деятельности — это _____ оценка.

- **пролонгированная**

150. Оценка, которая относится исключительно к текущей деятельности, т.е. еще недостаточно "овеществленной" — это оценка ...

- **экспрессивная**

151. Оценка, которая производится на основании результатов выполнения какой-либо одной функции или даже ее части — это оценка ...

- **локальная**

152. Оценка, чтобы она была действенной, а смысл ее был понятен как производящим оценку, так и получающему ее, должна производиться по:

- **основному содержанию деятельности**

153. Оценочное суждение группы, коллектива о каком-либо событии, факте, явлении, в котором отражается отношение данной информации большинства членов коллектива — это:

- **общественное мнение**

154. Первичной заботой линейных менеджеров является:

- **текучесть низших работников**

155. Перемещение менеджеров по управлению персоналом на должности менеджеров-руководителей и наоборот — это:

- **ротация**

156. Планирование использования людских ресурсов, подбор, прием, расстановка, перемещение, продвижение, учет и увольнение сотрудников, — это функция ...

- **организационно-кадровая**

157. По мнению Пола Самуэльсона совокупное предложение определяют(-ет):

- **общая численность населения**

158. Побуждение, основанное на потребностях личности, ее ценностных ориентациях, интересах — это:

- **мотивация**

159. Подсознательные решения и поведение человека определяются факторами:

- **интуитивными**

160. Подход к использованию управления персоналом как нужной дисциплины — это подход ...

- **научный**

161. Позволяет энергично и оперативно воздействовать на поведение и деятельность с целью их совершенствования такой метод воспитания, как:

- **критика и самокритика**

162. Познавательные процессы отражает сфера:

- **когнитивная**

163. Положительная оценка с элементами порицания или отрицательная оценка с элементами положительного подкрепления — это оценка ...

- **сбалансированная**



164. Положительно влияет на результативность и объективность подбора персонала такое качество руководителя, как:

- **самокритичность**

165. Положительное отношение работника к критике характеризуется следующими действиями:

- **Недостатки объясняет субъективными причинами**

166. Помощь в установлении личных контактов между людьми внутри коллектива, устранение конфликтных ситуаций — это:

- **улучшение психологического климата**

167. Последовательная модель работ, которая образует чью-либо карьеру — это _____ карьеры.

- **планирование**

168. Постепенное вхождение нового работника в конкретные условия профессионального труда — это адаптация ...

- **промышленная**

169. Потребности по А. Маслоу проявляются, как:

- **физиологические потребности**

170. Потребность личности в положительной или отрицательной оценке к своему поведению — это потребность в (во) ...

- **подкреплении**

171. Права по принятию решений каждому из членов бригады или команды предоставляет:

- **лидер**

172. Практические действия сторон, которые характеризуются бескомпромиссностью суждений и поступков, направленные на обязательное овладение объектом обостренного встречного интереса — это:

- **инцидент**

173. Предмет, событие, действия, вызывающие конфликтную ситуацию — это _____ конфликта.

- **объект**

174. Предметы труда, технология производства, организация работы служат объектами общения:

- **профессионального**

175. Преодоление сопротивления к переменам со стороны работников реализуется на основе:

- **разделения полномочий**

176. При повышении эффективности управления персоналом роль человеческого фактора состоит в:

- **знании профессии**

177. При подборе и перемещении кадров важную роль играет решение этических вопросов:

- **социальной ответственности**

178. Применение модели в управлении производством — это:

- **графики**

179. Принцип подбора кадров, основанный на создании стройного ансамбля из лиц, обладающих разными достоинствами — это принцип ...

- **компенсации**



180. Приспособление к новым ролями связям с окружающей средой, вследствие чего достигается соответствие индивидуальных потребностей организационным требованиям — это адаптация ...

- **социальная**

181. Приспособление средств, условий, содержания и методов труда к психологическим особенностям человека — это:

- **научная организация труда**

182. Причинами будущей потребности организации в человеческих ресурсах являются:

- **технологии**

183. Причины, которые лежат в основе карьеры менеджера-руководителя, это:

- **доходы (материальное вознаграждение)**

184. Профессиональная ориентация, отбор, подготовка, повышение квалификации, обеспечение равных возможностей занятости, — это функция ...

- **учебно-воспитательная**

185. Профессиональные, квалификационные, половозрастные характеристики, медицинские и психологические параметры изучает _____ обеспечение.

- **информационное**

186. Процесс приспособления организма к новым для него условиям функционирования — это:

- **адаптация**

187. Прямое воздействие на процесс управления персоналом — это:

- **банки**

188. Психические состояния, переживания, мотивы человека являются объектами общения ...

- **межличностного**

189. Рабочее место, орудия и средства труда, технологический процесс относятся к факторам ...

- **среды**

190. Различие между предпринимателем и менеджером состоит в:

- **обязанностях**

191. Разрешение межличностных форм конфликтов возможно через:

- **компромисс и решение проблемы**

192. Реализация стратегического плана — это:

- **тактика**

193. Результат деятельности по управлению персоналом является переменной ...

- **зависимой**

194. Результат ухода одних работников и прихода других на работу в организацию — это _____ кадров.

- **текучесть**

195. Роль связующего звена между адаптантом и коллективом играет:

- **Наставник**

196. Роль, которая состоит прежде всего в том, чтобы обеспечить команде необходимые ресурсы для решения поставленной задачи и координировать усилия ее членов, играет:

- **лидер**



197. Руководитель высшего звена — это:

- **президент компании**

198. Руководитель низшего звена — это:

- **операционный руководитель**

199. Руководитель среднего звена — это:

- **начальник производства**

200. С включением в жизнь коллектива, быт, спорт, художественную самодеятельность и отдых связан аспект адаптации ...

- **рекреационно-творческий**

201. С включением в общественные органы руководства деятельностью предприятия связан _____ аспекта адаптации.

- **управленческий**

202. С включением в соревнование и различного рода движения, интенсификацией производства и повышением качества работы предприятия связан аспект адаптации ...

- **социально-экономический**

203. С заданием свойств, черт и качеств руководителей или высококвалифицированных специалистов, требуемых в связи с поставленными на перспективу задачами, связан _____ аспект коллективного мнения.

- **стимулирующий**

204. С овладением знаниями о целях и функциях различного рода органов управления и обеспечением работы современного предприятия связан аспект адаптации:

- **административно-правовой**

205. С принятием решения о будущей профессии связана(-о) профессиональная(-ое) ...

- **самоопределение**

206. С проверкой на самостоятельность, творчество, твердость, способность мобилизовать себя на борьбу с трудностями связан такой метод изучения кандидатов, как:

- **включение человека в ситуации**

207. Сдержанность, аффектация, индифферентность относятся к:

- **эмоциональным качествам**

208. Система материального стимулирования работника за его труд в рамках нового управленческого мышления базируется на:

- **уровне реальной квалификации**

209. Системный подход в управлении персоналом — это:

- **способ мышления**

210. Системный сбор, оценка и организация информации о работах — это _____ работы.

- **анализ**

211. Слабо представляется студентами такая характеристика жизненных планов как:

- **средства достижения жизненных целей**

212. Совокупность знаний, умений и навыков, личностных свойств и качеств, которыми необходимо обладать человеку для успешного выполнения профессиональных обязанностей — это профессиональная(-ые) ...

- **пригодность**



213. Совокупность таких факторов, как подбор новых сотрудников, их материальная оценка, качество отобранных людей, характеризует:

- **эффективность рекрутера**

214. Сознательные решения и поведение человека определяются факторами:

- **рациональными**

215. Составной частью управления персоналом для совершенствования организации труда является:

- **расширение объема работы**

216. Социальная ответственность менеджера-руководителя в процессе управления персоналом состоит в учете:

- **человеческого фактора**

217. Специализированное разделение труда, его содержание и роль в управлении персоналом — это:

- **многосвязные технологии**

218. Специфическое направление действия по управлению персоналом — это:

- **процедура (метод)**

219. Стратегия как функция управления персоналом реализуется на основе:

- **оценки результатов**

220. Стрессовая ситуация в процессе управления персоналом преодолевается путем использования ...

- **организационных факторов**

221. Субъективные факторы, влияющие на процесс принятия управленческих решений — это факторы ...

- **личностные**

222. Сущность личности человека проявляется в:

- **поступках и действиях**

223. Сущность проявления ситуационного подхода в управлении персоналом — это:

- **ситуационное мышление**

224. Такие показатели, как деньги, время и проценты можно нормировать через:

- **сравнение с целями**

225. Трудовые отношения, расписание (график) работы, качество жизни (условий труда), заработная плата, стимулирование труда, компенсации и пособия, — это функция ...

- **социально-экономическая**

226. Трудовые ресурсы включают:

- **население, способное к труду**

227. Увидеть личность, отраженной как бы в других при подборе кадров позволяет следующий метод изучения личности:

- **изучение ближайшего окружения**

228. Уникальный, присущий только единственному человеку, способ мышления и поведения во внешней среде — это:

- **индивидуальность**

229. Управление как процесс в достижении цели главного руководителя организации — это:

- **повышение эффективности производства**



230. Управление на основе единоличного принятия решений и контроля за процессом труда осуществляет:

- **руководитель**

231. Управление персоналом выполняет функцию:

- **социальную**

232. Управление персоналом, направленное на эффективное использование рабочих и служащих — это:

- **график работы, условия труда**

233. Управление ростом карьеры — это:

- **продвижение**

234. Управленческие решения принимает:

- **руководитель**

235. Усталость, апатия, стресс, тревожность, депрессия относятся к:

- **психическим состояниям**

236. Фактором, который наиболее тонко связан с чувством удовлетворенности работой у рабочих, является:

- **политика дополнительных льгот**

237. Факторы внешней среды, влияющие на управление персоналом — это:

- **конкуренция**

238. Факторы, влияющие на индивидуальное поведение и успешность деятельности — это:

- **способности**

239. Форма активного отношения к действительности — это:

- **деятельность**

240. Формами выражения потребностей работников являются _____ интересы.

- **материальные**

241. Человеческая общность, выделяемая на основе наличия и характера совместной деятельности — это:

- **группа**

242. Чтобы быть информированнее о требованиях окружающей среды, специалист по персоналу в первую очередь должен ...

- **отслеживать состояние внешней среды**

243. Эмоциональные процессы отражает сфера ...

- **аффективная**

244. Этика и современное управление персоналом — это:

- **восприятие микроклимата в коллективе**

245. Эффективность деятельности фирм (организаций) обеспечивается благодаря:

- **характеру собственности в экономике**

246. Эффективность зависит от _____ процесса управления персоналом.

- **размера группы (3-9 человек)**



247. Эффективность управления персоналом реализуется через _____ потребности.

- **экономические**

248. Эффективность управления трудовыми ресурсами обеспечивается путем:

- **планирования трудовых ресурсов**

Файл скачан с сайта oltest.ru

oltest.ru

