**V1: 38.03.02 Управление человеческими ресурсами**

**V2: ОК-6 38.03.02 Управление человеческими ресурсами**

**F1:способностью к самоорганизации и самообразованию**

I:1

S: Вид деятельности, имеющий специфические особенности и требующий дополнительных знаний и навыков:

-: образование

+: специальность

-:квалификация

-:разряд

I:2

S: Человеческий капитал представляет собой

+:инвестирование 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

-: вложение средств в предметы труда

-: нематериальные активы предприятия

-: материальные активы предприятия

I:3

S: Японская модель управления персоналом основывается на следующих постулатах:

+:пожизненный наем на работу

+:принципы старшинства при оплате и назначении

+: коллективная ответственность

-: продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа

I:4

S: Выберите наиболее полное определение «управление персоналом»

-: руководство персоналом с целью достижения общей цели

+:процесс планирования, подбора, подготовки, оценки и непрерывного образования кадров, направленный на их рациональное использование и повышение эффективности производства

-: процесс управления трудовым коллективом предприятия

-:последовательность этапов по набору и рационального использования работников

I:5

S: Функции управления человеческими ресурсами представляют собой:

+:комплекс направлений и подходов работы с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия

-:комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия

-:комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации

-:комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции

I:6

S: Личный состав организации, включающий всех наемных работников, работающих собственников и совладельцев, называется

+: персонал организации

-: трудовой потенциал

-: трудовые ресурсы

-: производственный потенциал

I:7

S: Трудоспособная часть населения, которое может производить материальные блага в народном хозяйстве страны, называется

+: трудовые ресурсы

-: трудовой потенциал

-: производственный потенциал

-: безработные

I:8

S: Персонал организации, непосредственно занятый в производственном процессе и его обслуживании, называется

-: человеческие ресурсы

-: трудовые ресурсы

+: промышленно-производственный персонал

-: непромышленный персонал

I:9

S: Обеспечение оптимального баланса сохранения и обновления кадров в соответствии с потребностями предприятия и состоянием рынка труда называется:

+:кадровая политика

-: антикризисное управление

-: конъюнктура рынка труда

-: профилактика конфликтов

I:10

S: Факторы внутренней среды, влияющие на отбор персонала:

+:основные принципы кадровой политики

+: организационная и корпоративная культура

-: законодательные ограничения

-: ситуация на рынке

I:11

S: Персонал организации, участвующий в социальном обслуживании производственных работников, называется

-: социальные работники

-: трудовые ресурсы

-: промышленно-производственный персонал

+: непромышленный персонал

**V2: ОПК-3 38.03.02 Управление человеческими ресурсами**

**F1:способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления персоналом организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия**

I:12

S: Осмысление сущности управления человеческими ресурсами, его развития, связи с другими науками и направлениями называется:

+: философией управления человеческими ресурсами

-: философией управления материальными ресурсами

-: философией управления энергетическими ресурсами

-: концепцией управления человеческими ресурсами

I:13

S: Документ, включающий основные положения, принципы деятельности организации, правила и нормы поведения работников, их внешнего вида называется

-:миссия организации

-: философия организации

-:корпоративная культура

+: корпоративный кодекс

I:14

S: Американская модель управления персоналом включает

+: традиции высокой конкуренции

-: всеобщее согласие

+: соблюдение социальных гарантий

+: поощрение индивидуализма работников

I:15

S: К промышленно-производственному персоналу предприятия относятся:

+:рабочие, связанные непосредственно с производством основной продукции

+:специалисты и служащие

+:инженерно-технические работники

-: работники, выполняющие функции непромышленного характера

I:16

S:Корпоративный подход к управлению персоналом включает

+: формирование этического кодекса корпорации

+: командный менеджмент

-: организация рассматривается как мозг

-: использование бюрократической организационной культуры

I:17

S: Развитие человеческих ресурсов предполагает:

+: обучение и повышение квалификации

-: управление рабочим временем

+: адаптацию персонала

-: ротацию персонала

I:18

S:К переменной части зарплаты относят

+: квартальную премию

+: премию по итогам года

-: доплату за выслугу лет

+: доплату за вредность

I:19

S: Кадровая политика, при которой у руководства предприятия отсутствует четко выраженная программа действий в отношении персонала:

+:пассивная

-:активная

-:превентивная

-: реактивная

I:20

S: Кадровая политика, при которой руководство предприятия имеет как качественный прогноз, так и обоснованный прогноз развития ситуации, в то же время имеет средства для влияния на нее:

-:пассивная

+:активная

-:превентивная

-: авантюристическая

I:21

S: Система оплаты труда, при которой выработанная рабочим продукция в пределах установленной нормы оплачивается по основным (неизменным) сдельным расценкам, а выработанная сверх нормы — по повышенным расценкам:

-:аккордно-сдельная

-:сдельно-премиальная

-:косвенно-сдельная

+:сдельно-прогрессивная

I:22

S: Абсолютный размер заработной платы, установленный в соответствии с занимаемой должностью и квалификационным разрядом, относится к системе оплаты труда:

-:сдельно-премиальной

-:повременно-премиальной

+:должностных окладов

-:сдельно-прогрессивной

I:23

S: К направлениям повышения производительности труда относятся:

+: снижение трудоемкости производства

+: повышение мотивации персонала

+:рациональная расстановка кадров

-:улучшение экологической обстановки

I:24

S: К формам заработной платы относятся:

+:сдельная

-:переменная

-: постоянная

+:повременная

**V2:ПК-2 38.03.02 Управление человеческими ресурсами**

**F1:владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе стратегий управления**

I:25

S: Разрешение конфликтов путем переговоров и поиска возможного согласия:

-:коллективный трудовой спор

-:трудовой спор

-:конфликт

+:компромисс

I:26

S: Комплекс различных реакций человека на факторы внешней среды, выводящих его из состояния равновесия, называется

+: стрессом

-: поведением

-: нормой

-: порядком

I:27

S: Столкновение, разногласие между сторонами называется

+: конфликт

-: стресс

-: поведение

-: беспорядок

I:28

S: Управление персоналом кризисной организации включает следующие мероприятия:

+:профилактика конфликтов

-:улучшение экологической обстановки

-: повышение инициативности

+:общая подготовка и обучение работе в экстремальных условия

I:29

S: Отношение числа уволенных сотрудников к общей численности работников предприятия за определенный период времени называется

+: текучесть кадров

-: перестановка кадров

-: явочный состав кадров

-: среднесписочный состав кадров

I:30

S: Система консультационной поддержки, аналитической оценки и независимой экспертизы кадрового потенциала организации называется

+: аудит персонала

-: перестановка персонала

-: переобучение персонала

-: текучесть персонала

I:31

S: Конфликты, вызванные психологическими особенностями человеческих отношений, могут быть вызваны:

+: симпатиями и антипатиями работников

+: плохой психологической коммуникацией

-:невыполнением функциональных обязанностей

-: взаимозависимостью задач

I:32

S: По характеру возникновения конфликты делятся на:

-:субъективные

+:конструктивные

-:объективные

+:деструктивные

I:33

S: По причинам возникновения конфликты делятся на:

+:субъективные

-:конструктивные

+:объективные

-:деструктивные

**V2:ПК-6 38.03.02 Управление человеческими ресурсами**

**F1:способностью участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений**

I:34

S: Усвоение работником определенной системы ценностей, социальных норм и образцов поведения в коллективе называется

+: социализацией

-: специализацией

-: универсализацией

-: нормой поведения

I:35

S: Комплекс мер по профессиональному просвещению, профессиональной информации, профессиональной консультации и профессиональному отбору называется

+: профориентацией

-: социализацией

-: специализацией

-: безработицей

I:36

S:Взаимное приспособление работника и организации друг к другу называется

+: адаптацией

-: профориентацией

-: корпоративным духом

-: специализацией

I:37

S:К показателям деловой оценки персонала относят

+: производительность труда

-: внешний вид работника

+: условия достижения результатов труда

+: личностные качества

I:38

S: Процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения в организации называется

+: обучением кадров

-:поведением кадров

-: нормой

-: порядком

I:39

S: Процедура определения уровня компетентности работников и установления их соответствия занимаемой должности называется

+: аттестацией кадров

-:повышением квалификации

-: подготовкой кадров

-: обучением кадров

I:40

S: К видам обучения персонала относят

+: переподготовку кадров

-: материальное стимулирование труда

+: повышение квалификации кадров

-: аттестацию кадров

I:41

S: Производительность труда определяется как:

-: отношение заработной платы работников к стоимости товарной продукции

+:отношение произведенной продукции к численности промышленно-производственного персонала

-: отношение численности промышленно-производственного персонала к стоимости реализованной продукции

-: отношение заработной платы работников к стоимости реализованной продукции

I:42

S: При сдельной форме оплаты труда зарплата рассчитывается исходя из:

-:фактически отработанного времени и расценок за единицу производственной продукции

+:количества произведенной продукции и установленных расценок за единицу продукции

-:времени работы и часовой тарифной ставки

-:норм выработки и количества произведенной продукции

**V2:ППК-2 38.03.02 Управление человеческими ресурсами**

**F1:владением методами организации государственного регулирования проведения землеустройства**

I:43

S: Процедура привлечения в организацию людей с необходимыми ей качествами и квалификацией называется

+: наймом

-: профориентацией

-: социализацией

-: повышением квалификации

I:44

S:К активным методам привлечения персонала относятся

+: вербовка

+: ярмарки вакансий

-: паблисити

-: информация в СМИ

I:45

S: Инструмент для отбора претендента на должность называется

+: тест

-: найм

-: профориентация

-: специализация

I:46

S:Соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работник обязуется лично выполнять работу по определённой должности, а работодатель обязуется предоставлять обеспечивать условия труда, своевременно выплачивать заработную плату:

-: коллективный договор

+: трудовой договор

-:мировое соглашение

-:должностная инструкция

I:47

S: Организационная структура управления, при которой все работники подчиняются одному руководителю, называется

+: линейная

-: функциональная

-: дивизиональная

-: матричная

I:48

S: Государственное учреждение, главная задача которого контроль за трудовой деятельностью и занятостью населения:

-: фондовая биржа

+: биржа труда

-: антимонопольная служба

-: налоговая служба

I:49

S: Тарифная система оплаты труда включает в себя:

-:расценку за единицу продукции

-:должностные оклады

+:тарифную ставку первого разряда

+:тарифную сетку

+:тарифно-квалифицированный справочник

I:50

S: К системам оплаты труда персонала относятся:

+: тарифная

+: бестарифная

-:наличная

-:безналичная