

ВОПРОСЫ
вступительных испытаний в магистратуру
по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом
2024 год

ИНСТРУКЦИЯ:

В данном тесте 80 вопросов: из них 60 являются закрытыми, а 20 – открытыми.

Отвечая на закрытые вопросы, необходимо из предложенных вариантов ответа выбрать один или несколько правильных вариантов ответа и выделить их тем или иным способом. У некоторых вопросов могут быть правильными все варианты ответа, а у некоторых – несколько, а у некоторых – только один. Необходимо выделить все верные варианты ответа, чтобы задание было засчитано. При чтении вопросов обратите внимание на наличие приставки «не» в некоторых словосочетаниях. За каждый правильный ответ начисляется 1 балл.

Отвечая на открытые вопросы, необходимо дать развёрнутый ответ на вопрос. Ответ должен быть кратким, но раскрывающим основное содержание вопроса: с детализацией, обобщениями, описаниями, пояснениями. За каждый правильный краткий ответ начисляется 1 балл, за развёрнутый ответ - 2 балла.

Всего по результатам тестирования можно набрать 100 баллов.

ОПРОСНИК

1. Основанием для государственной регистрации организаций является наличие

- а) протокола учредительного собрания о создании организации;
- б) учредительного договора;
- в) юридического адреса и списка учредителей;
- г) заявление об учреждении организации от учредителей.

2. Организация как юридическое лицо отвечает по своим обязательствам

- а) всем своим имуществом;
- б) имуществом руководителей;
- в) средствами, размещенными на счетах;
- г) не отвечает имуществом по обязательствам.

3. Основная цель или задача организации, чётко выраженная причина её существования – это ...

- а) миссия организации;
- б) политика организации;
- в) стратегия организации;
- г) брендинг организации.

4. Организации, которые создаются для удовлетворения социальных потребностей и интересов своих членов

- а) неформальные;
- б) общественные;
- в) небюджетные;
- г) некоммерческие.

5. Энергетический цех на промышленном предприятии относят

- а) к основному производству;
- б) к вспомогательному производству;

- в) к обслуживающему производству;
- г) к побочному производству.

6. Что означает принцип системности в изучении организаций? Опишите организацию как систему.

7. Управление – это:

- а) процессы планирования, организации, мотивации и контроля, необходимые для достижения целей организации;
- б) процесс преобразования ресурсов;
- в) властный ресурс, превращающий неорганизованную толпу в эффективно работающую производственную группу;
- г) особый вид профессиональной деятельности, основанный на его лидерских качествах.

8. Ключевая задача управления – это

- а) получение максимальной прибыли;
- б) создание условий для успешного функционирования предприятия;
- в) оплата налогов;
- г) расширение рынков сбыта.

9. Подчинение по всем вопросам одному руководителю более высокого уровня управления – это организационные связи

- а) линейные;
- б) функциональные;
- в) горизонтальные;
- г) информационные.

10. Текущий контроль в организации основан на создании

- а) системы отчётности работников о выполняемых задачах;
- б) системы наблюдения за работой персонала;
- г) системы обратной связи между руководящей и руководимой системами;
- д) системы плановых совещаний.

11. Процессный подход рассматривает управление как

- а) совокупность управленческих ситуаций;
- б) организационное взаимодействие работников;
- в) распределение властных полномочий;
- г) непрерывную серию взаимосвязанных управленческих функций.

12. Опишите основные черты современного менеджмента. Охарактеризуйте ключевые тренды развития систем управления в мире.

13. Чем отличаются текущие планы организации от стратегических?

- а) масштабность;
- б) краткосрочность;
- в) специфичность;
- г) реалистичность

14. Что не является элементом стратегического плана?

- а) производственный план;
- б) инвестиционный план;

- в) маркетинговый план;
- г) финансовый план.

15. Какой из следующих методов принятия управленческих решений основан на формализованных правилах и процедурах?

- а) рациональное принятие решений;
- б) интуитивное принятие решений;
- в) научное принятие решений;
- г) импульсивное принятие решений.

16. Что представляет собой SWOT-анализ в контексте анализа ситуации в организации и планирования?

- а) системный анализ;
- б) анализ структуры решения;
- в) анализ критических точек;
- г) анализ сильных и слабых сторон, возможностей и угроз.

17. Принятие управленческого решения – это

- а) анализ альтернатив и выбор одной из них;
- б) озвучивание мнения руководителя по какому-либо вопросу;
- в) разработка плана действий и распоряжение о его выполнении;
- г) создание локального нормативного акта.

18. Опишите основные этапы разработки текущих (годовых) планов организации.

19. Совокупность имущества в денежной форме, которое может быть использовано для получения дохода – это...

- а) выручка;
- б) ресурсы;
- в) наличные деньги;
- г) капитал.

20. Рост производительности труда ведёт к ...

- а) высвобождению персонала предприятия;
- б) повышению стоимости рабочей силы;
- в) увеличению заработной платы сотрудников;
- г) повышению эффективности производства.

21. Отличие основных фондов от оборотных состоит в том, что:

- а) оборотные средства многократно участвуют в процессе производства;
- б) основные фонды переносят свою стоимость на готовый продукт в течение одного цикла, а оборотные – многих;
- в) возмещение стоимости оборотных средств в реализации продукции происходит сразу, а ОФ – постепенно;
- г) оборотные средства не изменяют своей натурально-вещественной формы;
- д) основные фонды служат меньше одного года.

22. Отношение прибыли к затратам - это

- а) рентабельность;
- б) эффективность;
- в) выручка;

г) себестоимость.

23. Перенос стоимости основного капитала на стоимость продукции для восполнения понесённых затрат – это...

- а) фондоёмкость;
- б) фондоотдача;
- в) амортизация;
- г) оборачиваемость.

24. Как рассчитывается чистая прибыль коммерческой организации?

25. Организационная культура включает:

- а) нормы и правила;
- б) идеалы и цели;
- в) праздники и совместный отдых;
- г) ритуалы и церемонии.

26. Наибольшее воздействие на организационную культуру организации оказывает:

- а) степень риска, связанного с деятельностью организации;
- б) социальное и деловое окружение, в котором она функционирует;
- в) эффективность организации;
- г) стиль управления.

27. Изменение организационной культуры основывается на

- а) оперативном управлении;
- б) текущем планировании;
- в) среднесрочном планировании;
- г) стратегическом планировании.

28. При разработке корпоративной культуры следует опираться на

- а) интересы руководства;
- б) ценности организации и персонала;
- в) средства повышения эффективности организации;
- г) имеющиеся ресурсы;

29. Эффективная организационная культура позволяет:

- а) повысить эффективность персонала;
- б) повысить лояльность персонала;
- в) повысить сплочённость персонала;
- г) повысить управляемость персонала.

30. Опишите основные типы организационных культур в организациях.

31. К персоналу организации не относят

- а) управленческий состав предприятия;
- б) вспомогательный состав работников предприятия;
- в) работников, принятых на основе трудового договора;
- г) работников, осуществляющих деятельность на основе договора гражданско-правового характера;

32. К служащим относятся

- а) руководители среднего звена
- б) юристы, экономисты, психологи, маркетологи
- в) секретари, офис-менеджеры, кассиры, контролёры
- г) уборщики, грузчики, рабочие

33. Штатная структура персонала – это

- а) количественно-профессиональный состав персонала, состав должностных групп;
- б) качественно-функциональный состав персонала, состав функциональных групп;
- в) социальный состав персонала, состав социальных групп;
- г) возрастной состав персонала, состав возрастных групп.

34. Список психологических профессионально важных качеств работника, влияющих на его эффективность в процессе достижения профессионально значимого результата - это

- а) психограмма;
- б) профессиограмма;
- в) элемент оценки персонала по целям;
- г) элемент оценки персонала по результатам.

35. Квалификация работника — это

- а) уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника;
- б) вид деятельности в пределах профессии, который имеет специфические особенности и требует от работников дополнительных специальных знаний и навыков;
- в) требования к работнику на определённой должности, его полномочия, обязанности, ответственность;
- г) критерии оценки персонала в организации.

36. Что такое человеческий капитал? Что входит в его структуру? Что необходимо для развития человеческого капитала в организации?

37. Система управления персоналом организации – это

- а) совокупность подразделений организации, где осуществляется работа с персоналом;
- б) совокупность управленческих отношений в организации;
- в) совокупность должностей персонала и профессиональных групп;
- г) совокупность функций управления персоналом и структур организации, обеспечивающих их реализацию.

38. К методам управления персоналом не относятся

- а) административные методы;
- б) экономические методы;
- в) маркетинговые методы;
- г) психологические методы.

39. Оценка соответствия структурного и кадрового состава организации её целям и стратегии развития

- а) кадровый менеджмент;
- б) кадровая политика;
- в) оценка персонала;
- г) аудит персонала.

40. Функция управления персоналом – это

а) определённый вид работы с персоналом для достижения целей обеспечения организации квалифицированными трудовыми ресурсами с требуемыми показателями качества и эффективности;

б) совокупность приёмов и способов воздействия субъекта управления (руководителя) на объект управления (персонал) для достижения поставленных целей;

в) основные идеи и правила действия руководителей, определяющие работу с персоналом;

г) направления изучения персонала и профессиональной деятельности.

41. Аудит кадрового состава и кадрового потенциала не ставит своей целью оценить:

а) потребность в персонале;

б) потребность в обучении персонала;

в) инновационный потенциал персонала;

г) мотивацию персонала.

42. Опишите основные принципы управления персоналом.

43. Американская модель управления персоналом строится на основе

а) индивидуалистических ценностей;

б) коллективистских ценностей;

в) корпоративных ценностей;

г) ситуативных ценностей.

44. основоположником концепции научной организации труда является

а) Джордж Элтон Мэйо;

б) Генри Лоуренс Гантт;

в) В.И. Ленин;

г) Ф. У. Тейлор.

45. Не является принципом школы научного управления следующий принцип

а) принцип разделения труда;

б) принцип рационализации труда;

в) принцип интенсификации труда.

г) принцип материального стимулирования.

46. В школе поведенческих наук основное внимание уделяется:

а) мотивации персонала;

б) администрированию персонала;

в) обучению персонала;

г) привлечению персонала.

47. В школе управления человеческими ресурсами ключевой задачей управления персоналом считается

а) сближение целей и ценностей организации и её работников;

б) обучение и развитие персонала, повышение компетентности;

в) повышение экономии, рациональное использование трудовых ресурсов;

г) обеспечение качественного контроля, информатизация контрольных функций.

48. Укажите основные школы (направления) управления персоналом. Охарактеризуйте их специфику.

49. Трудовые взаимоотношения строятся на основе

- а) трудового кодекса;
- б) гражданского кодекса;
- в) налогового кодекса;
- г) уголовного кодекса.

50. Для деятельности менеджера по персоналу не являются обязательными следующие нормативно правовые акты:

- а) локальные нормативные акты организации;
- б) закон о защите персональных данных;
- в) семейный кодекс и связанные с ним законы;
- г) кодекс об административных правонарушениях.

51. Работодатель не правомочен:

- а) расторгать трудовые договоры с работниками;
- б) не отпускать работника в отпуск более двух лет подряд;
- в) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- г) уволить беременную женщину.

52. Право на отдых реализуется в следующих формах (видах отдыха):

- а) перерывы в течение рабочего дня (смены),
- б) перерывы после болезни для восстановления;
- в) отгул по уважительной причине;
- г) нерабочие праздничные дни.

53. Дисциплинарное взыскание за неуголовное правонарушение не может быть применено

- а) в праздничные дни;
- б) для сотрудника пенсионного (предпенсионного) возраста;
- в) позднее двух лет со дня его совершения;
- г) дважды за один проступок.

54. Что должен сделать работодатель для обеспечения безопасности труда?

55. В экономические задачи специалиста по управлению персоналом не входит:

- а) составление фонда оплаты труда;
- б) разработка системы показателей и критериев оценки эффективности труда персонала;
- в) экономическое обоснование решений по персоналу;
- г) анализ затрат и эффективности по реализации функций управления персоналом.

56. Экономическая эффективность персонала - это

- а) количество выпущенной продукции;
- б) отношение количества выпущенной продукции к качеству продукции;
- в) отношение затрат на персонал к количеству выпущенной продукции;
- г) отношение количества выпущенной продукции к затратам на персонал.

57. Необоснованные затраты на привлечение, оценку и отбор кандидатов – это

- а) управленческие потери;
- б) производственные потери;
- в) индивидуальные потери;
- г) социальные потери.

58. К системе показателей эффективности использования фонда заработной платы не относится...

- а) прибыль на одного работника;
- б) товарооборот на 1 рубль фонда заработной платы;
- в) величина фонда заработной платы;
- г) соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы.

59. В структуру издержек на персонал не входит...

- а) затраты на оценку персонала;
- б) затраты на обучение персонала;
- в) затраты по оплате неотработанного времени
- г) затраты по организации условий труда.

60. Какие выделяют основные системы заработной платы? Опишите их плюсы и минусы.

61. Кадровое планирование в организации – это

- а) анализ фонда оплаты труда и составление бюджета управления персоналом;
- б) составление стратегических планов с привлечением к этому ключевых кадров;
- в) планы реорганизации структуры персонала;
- г) анализ и определение потребности в персонале для обеспечения достижения целей организации.

62. В систему привлечения персонала не входит

- а) маркетинг персонала;
- б) аттестация персонала;
- в) отбор кандидатов;
- г) наем персонала.

63. Внутренние источники отбора персонала:

- а) совмещение должностей;
- б) поиск кандидатов через сотрудников;
- в) поиск кандидатов через компании интернет-рекрутмента;
- г) ротация.

64. Опишите основные проблемы привлечения персонала на работу в организациях России.

65. Какие методы используются для привлечения персонала в организации.

66. Что является первоочередной необходимостью успешной работы сотрудника на новом месте?

- а) эффективность труда;
- б) справедливое вознаграждение;
- в) социальная адаптация;
- г) перспектива роста.

67. Явочный состав - это число работников:

- а) состоящих в списках штата предприятия;
- б) отсутствующих по причине командировки;
- в) которые должны выходить на работу ежедневно;

г) находящихся в отпуске.

68. Мероприятия по оценке количества труда, которое должно быть реализовано в рамках заданной технологии – это

- а) нормирование;
- б) прогнозирование;
- в) планирование;
- г) аудит.

69. Какие проблемы адаптации персонала наиболее распространены в российских компаниях?

70. Опишите основные методы оценки персонала в организациях.

71. В основе системы стимулирования труда персонала должны быть положены:

- а) интересы работников;
- б) интересы работодателя;
- в) показатели трудозатрат;
- г) ключевые показатели эффективности.

72. Социальные выплаты – это...

- а) обязанность организации;
- б) форма компенсации;
- в) форма мотивации;
- г) форма адаптации.

73. Психологические методы трудовой мотивации ориентированы, прежде всего, на

- а) изменение личности работника;
- б) формирование у работника определённых установок;
- в) создание комфортных условий труда;
- г) снятие эмоционального напряжения.

74. Сформулируйте основные принципы мотивации персонала.

75. Укажите внутренние и внешние факторы, влияющие на мотивацию персонала.

76. Обучение сотрудника требуется в следующих случаях...

- а) когда человек повторно приходит в организацию на ту же должность;
- б) когда сотрудника назначают на новую должность или поручают новую работу;
- в) когда у человека не хватает определённых знаний или не сформированы нужные умения для эффективного выполнения своей работы;
- г) когда сотрудник демонстрирует низкую мотивацию.

77. Источниками формирования кадрового резерва являются

- а) кандидаты, прошедшие специальный отбор в организации;
- б) руководящие работники организации;
- в) главные и ведущие специалисты;
- г) молодые специалисты, успешно прошедшие стажировку.

78. К способам снижения сопротивления обучению и повышения успешности

учебного процесса относится

- а) демонстрация позитивных последствий, выгод применения в работе сотрудником новых знаний и умений;
- б) создание благоприятных условий для обучения;
- в) административное принуждение;
- г) использование активных методов обучения.

79. Какие факторы ограничивают профессиональное развитие персонала в организации?

80. В чём заключается социальное развитие персонала?