

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ОКТЯБРЬСКИЙ НЕФТЯНОЙ КОЛЛЕДЖ ИМ. С.И. КУВЫКИНА

РАССМОТРЕНО И ОДОБРЕНО
на заседании ПЦК _____ экономических _____
_____ дисциплин _____
Председатель ПЦК _____
Н.Л.Гостенова
« 10 » _____ 06 _____ 2020г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Заместитель директора по учебной работе
_____ Т.Н.Хайдарова
« 04 » _____ 07 _____ 2020г.

Разработал преподаватель:
Чеботарева В.В.
« 09 » _____ 06 _____ 2020г.

КОНТРОЛЬНО-ИЗМЕРИТЕЛЬНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
по МДК.03.01. Основы управления персоналом
производственного подразделения
(ПМ.03 ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ КОЛЛЕКТИВА ИСПОЛНИТЕЛЕЙ)

ДЛЯ СТУДЕНТОВ СПЕЦИАЛЬНОСТИ
21.02.08 «Прикладная геодезия»
(базовый уровень)

Вариант 1

1. Управленческий персонал включает:

- a) вспомогательных рабочих;
- b) сезонных рабочих;
- c) младший обслуживающий персонал;
- d) руководителей, специалистов.

2. С какими дисциплинами не связана система наук о труде и персонале?

- a) «Экономика труда»;
- b) «Транспортные системы»;
- c) «Психология»;
- d) «Социология труда».

3. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:

- a) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;
- b) найма рабочих на предприятие;
- c) отбора персонала для занятия определенной должности;
- d) согласно действующему законодательству.

4. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно:

- a) на разработку новых видов продукции;
- b) на определение стратегического курса развития предприятия;
- c) на перепрофилирование деятельности предприятия;
- d) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.

5. Что включает инвестирование в человеческий капитал?

- a) вкладывание средств в производство;
- b) вкладывание средств в новые технологии;
- c) расходы на повышение квалификации персонала;
- d) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.

6. Потенциал специалиста – это:

- a) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;
- b) здоровье человека;
- c) способность адаптироваться к новым условиям;
- d) способность человека производить продукцию.

7. Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию:

- a) переводение с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности;
- b) переводение с одной работы на другую без изменения заработной ты или уровня ответственности;
- c) освобождение рабочего;
- d) понижение рабочего в должности;

8. Конфликтная ситуация - это:

- a) столкновение интересов разных людей с агрессивными действиями;
- b) предметы, люди, явления, события, отношения, которые необходимо привести к определенному равновесию для обеспечения комфортного состояния индивидов, которые находятся в поле этой ситуации;
- c) состояние переговоров в ходе конфликта;
- d) противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов.

9. Основным положением какой теории является то, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и соотносят с вознаграждением других людей?

- a) теории нужд А. Маслоу;
- b) теории ожидания В. Врума;
- c) теории приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда;
- d) теории равенства С. Адамса.

10. Какой из представленных факторов эффективности деятельности предприятия больше всего способствует стимулированию деятельности работников:

- a) стратегическая цель;
- b) информация;
- c) методы управления;
- d) система мотивации;

11. Для того чтобы эффективно использовать деньги как мотиватор и избежать их воздействия как демотиватор, следует:

- a) платить конкурентную заработную плату для привлечения и удержания специалистов;
- b) платить такую заработную плату, которая отражает стоимость работы для предприятия на основе справедливости;
- c) связать плату с качеством выполнения или результатом, чтобы награда была соизмерима с усилиями работника;
- d) платить заработную плату не менее прожиточного минимума.

12. Цена рабочей силы - это:

- a) это целесообразная деятельность человека (людей), направленная на изменение и преобразование действительности для удовлетворения своих потребностей, создание материальных благ и услуг (или) духовных ценностей;
- b) заработная плата и бенефиты, реально выплачиваемые работодателем с учетом государственного регулирования в этой области;
- c) мера воплощенной в человеке способности приносить доход. Включает врожденные способности и талант, а также образование и приобретенную квалификацию.
- d) совокупность его возможностей к творческому труду.

13. Планируемое развитие менеджеров за пределами работы предусматривает:

- a) обучение по договору учебным центром;
- b) ротацию менеджеров;
- c) делегирование полномочий подчиненному;
- d) формирование резерва кадров на выдвижение.

14. Учет кадров должен обеспечивать сведения о:

- a) деятельности организации в целом;
- b) распределения объема нагрузки на каждого работника;
- c) количество, изменение и состав персонала организации;
- d) расходов на персонал.

15. Движение персонала включает:

- a) повышение должности, квалификации;
- г) увольнение по различным причинам;
- c) командировки служебные;
- d) вахтовый способ работы.

16. Комплексная оценка результатов профессионального обучения складывается из _____

- a) оценки выбранных форм проведения занятий;
- b) оценки квалификации проводящих обучение;
- c) оценки затрат на обучение;
- d) все варианты верны.

17. Соблюдение принципа единоначалия предполагает, что:

- a) работает принцип двойного подчинения;
- b) все поручения подчиненному поступают от его непосредственного начальника;
- c) подчиненный получает указания от руководителей функциональных служб в пределах своей компетенции;
- d) сотрудник не имеет возможности обращаться с сотрудниками, выполняющими аналогичную работу.

18. При оценке эффективности управленческого решения оценивается:

- a) насколько полно оно обеспечивает достижение поставленной организационной цели;
- b) насколько данное решение актуально в сложившейся ситуации;
- c) в какой степени оно соответствует реальным возможностям предприятия;
- d) как высоки затраты на реализацию данного решения.

19. Причины возникновения конфликтов:

- a) ограниченность власти, различия в квалификации, уме;
- b) ограниченность ресурсов, различия в целях, манере поведения, жизненном опыте;
- c) отсутствие чувства юмора, различия в производительности труда;
- d) отсутствие энтузиазма, различия в квалификации.

20. Ознакомление человека с новой компанией и изменение его поведения в соответствии с требованиями и правилами организационной культуры называется:

- a) собеседованием;
- b) адаптацией;
- c) тестированием;
- d) приемом на работу.

21. К преимуществам внутренних источников найма относят:

- a) низкие затраты на адаптацию персонала;
- b) появление новых идей, использование новых технологий;
- c) появление новых импульсов для развития;
- d) все выше перечисленные ответы верны.

22. Какие методы наиболее эффективны для обучения персонала поведенческим навыкам (ведение переговоров, проведение заседаний, работа в группе).

- a) ротация;
- b) разбор конкретных ситуаций;
- c) самообучение;
- d) видеотренинг

23 Адаптация — это:

- a) приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда;
- b) взаимное приспособление работника и организации путем постепенной вработываемости сотрудника в новых условиях;
- c) приспособление организации к изменяющимся внешним условиям;
- d) все выше указанные ответы верны.

24. Что включает в себя система управления персоналом:

- a) функциональные подразделения;
- b) функциональные подразделения и их руководителей;
- c) стратегия развития организации;
- d) совокупность приемов, методов, технологий, процедур работы с кадрами

25. К экономически неактивному населению относятся:

- a) работающие по найму;
- b) имеющие оплачиваемую работу (службу);
- c) самостоятельно обеспечивающие себя работой;
- d) временно не работающие по каким-либо причинам, но потенциально способных к участию в трудовом процессе.

26. Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом:

- a) использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда;
- b) контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия;
- c) планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение;
- d) найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.

27. Люди, приходящие в отдел кадров в поиске работы, есть:

- a) самопроявившиеся кандидаты;
- b) безработные;
- c) неквалифицированные работники;
- d) самостоятельно обеспечивающие себя работой.

28. Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят, является:

- a) психологические тесты;
- b) проверка знаний;
- c) проверка профессиональных навыков;
- d) графический тест.

29. Под эффектом совместной деятельности персонала следует понимать:

- a) степень реализации организационной цели;
- b) уровень эффективности труда;
- c) материальное и духовное удовлетворение, которое испытывают сотрудники от того, что они состоят в этой организационной структуре;
- d) все выше указанные ответы верны.

30. Что следует понимать под категорией «персонал»?

- a) это часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;
- b) совокупность работников, совместно реализующих поставленную перед ними цель по производству товаров или оказанию услуг, действующих в соответствии с определенными правилами и процедурами в рамках определенной формы собственности;
- c) трудоспособное население в рамках отдельной организации, на микроуровне;
- d) все выше указанные ответы верны.

31. Планы по человеческим ресурсам определяют:

- a) политику по набору женщин и национальных меньшинств;
- b) политику по отношению к временным работающим;
- c) уровень оплаты;
- d) оценку будущих потребностей в кадрах.

32. Что следует понимать под текучестью персонала:

- a) все виды увольнений из организации;
- b) увольнения по собственному желанию и инициативе администрации;
- c) увольнения по сокращению штатов и инициативе администрации;
- d) увольнение по собственному желанию и по сокращению штатов.

33. Краткая трудовая биография кандидата это:

- a) профессиограмма;
- b) карьерограмма;
- c) анкета сотрудника;
- d) рекламное объявление.

34. Выделите основные группы методов управления персоналом в организации:

- a) психологические;
- b) экономические;
- c) статистические;
- d) стимулирования.

35. Главной задачей службы управления персоналом является достижение соответствия рабочей силы в организации рабочим местам:

- a) с точки зрения их количественной сбалансированности;
- b) с точки зрения их качественной сбалансированности;
- c) с точки зрения их качественно-количественной сбалансированности;
- d) все выше указанные ответы верны.

36. С чем связано возникновение управления персоналом как особого вида деятельности:

- a) ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников;
- b) распространением «научной организации труда», развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями;
- c) ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры;
- d) все выше указанные ответы верны.

37. К каким методам управления персоналом Вы отнесете разработку положений, должностных инструкций:

- a) административные;
- b) экономические;
- c) социально-психологические;
- d) статистические.

38. Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что:

- a) функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства;
- b) функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства;
- c) необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства;
- d) функции управления персоналом формируются и изменяются произвольно.

39. Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия:

- a) административные;
- b) экономические;
- c) социально-психологические;
- d) все выше указанные ответы верны.

40. К достоинствам внешних источников привлечения персонала относят:

- a) низкие затраты на адаптацию персонала;
- b) появление новых импульсов для развития;
- c) повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом у кадровых работников;
- d) повышение степени удовлетворенности трудом у кадровых работников.