

Вятский государственный университет

Направление подготовки магистратуры – 38.04.02 Менеджмент

Образовательная программа – Менеджмент в энергетике

Вариант № 1

Тест состоит из части А. На его выполнение отводится 45 минут. Справочной литературой пользоваться нельзя. Рекомендуем выполнять задания по порядку, если какое-либо задание не удастся выполнить сразу, перейдите к следующему, а потом вернитесь к пропущенным заданиям.

К каждому заданию части А дано несколько ответов, из которых только один верный. Решите задание, сравните полученный ответ с предложенными. В бланке ответов под номером задания поставьте крестик (×) в клеточке, номер которой совпадает с номером выбранного Вами ответа.

A1.	Подсистема управление конструкторской подготовкой производства относится к: 1) подсистеме общего и линейного руководства 2) системе делегирования полномочий 3) обеспечивающим подсистемам 4) функциональным подсистемам
A2.	Юридическое обоснование управленческого решения является обязательным условием начала этапа: 1) выбора альтернативы 2) реализации решения 3) контроля выполнения решения 4) сравнения альтернативных вариантов
A3.	Понятие «Качество управленческого решения» определяет: 1) реальность реализации управленческого решения 2) рациональное использование ресурсов 3) равномерность этапов реализации управленческого решения 4) контроль выполнения решения
A4.	«Поле альтернатив» - это: 1) часть возможных вариантов 2) все возможные варианты 3) блок возможных вариантов 4) предпочтительные варианты
A5.	Требование к управленческим решения «Эффективность» предполагает: 1) экономию ресурсов 2) более полное достижение цели 3) более полное достижение с наименьшими затратами 4) интенсификацию усилий персонала
A6.	В сложившейся оргструктуре системы управления отдел стратегии персонала подчиняется: 1) главному инженеру 2) зам. директора по экономическим вопросам 3) зам. директора по кадрам 4) управляющему компанией

A7.	<p>Для небольших организаций на начальных этапах развития, когда руководство ещё не определило статус кадровой службы характерна:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) структурное подчинение службы управления персоналом в качестве штабного отдела общему руководству организации 2) структурная подчинённость кадровой службы в качестве штабного органа высшему руководству 3) организационное включение службы управления персоналом в систему "контроллинг" 4) неопределенная подчинённость кадровой службы в качестве штабного органа высшему руководству
A8.	<p>Соисполнительство - это</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) подготовка информации или иная работа смежного подразделения по обеспечению процесса принятия решения 2) совместное выполнение работ 3) непосредственное администрирование 4) замещение функций работников
A9.	<p>Компактность оргструктуры и отсутствие структурного выделения подсистемы управления характерны для такой организационно-правовой формы организации, как</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) товарищество с ограниченной ответственностью 2) полное товарищество 3) государственные муниципальные предприятия 4) товарищество на вере
A10.	<p>Главная функция процесса управления персоналом, реализуемая на разных уровнях системы управления организацией - это:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) обеспечение персоналом 2) определение потребностей в персонале 3) выработка решений и контроль за их исполнением 4) анализ статистических данных
A11.	<p>При стратегическом планировании речь идёт о:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) тактическом планировании 2) краткосрочном планировании 3) мгновенном планировании 4) долгосрочном планировании
A12.	<p>Начальной ступенью процесса кадрового планирования является: Отметьте один вариант ответа:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) планирование использования персонала 2) планирование потребности в персонале 3) планирование трудовой адаптации 4) планирование деятельности предприятия
A13.	<p>Кадровое планирование связано с: Отметьте один вариант ответа:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) постановкой задач 2) контролем 3) прогнозированием 4) управлением

A14.	<p>Оперативный план работы с персоналом составляется, как правило: Отметьте один вариант ответа:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) на 3 года 2) на год 3) на полугодие 4) на 10 лет
A15.	<p>Доминирующими потребностями персонала в период до 1900 года были:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) повышение зарплаток на основе более высокой производительности 2) интересы персонала практически не учитывались 3) безопасные условия труда и создание предпосылок для хорошей работы 4) повышение уровня образования работников
A16.	<p>Современная концепция управления человеческими ресурсами включает в себя критерии оценки эффективности:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) органичная, гибкая форма организации 2) внешний контроль 3) полное использование потенциала сотрудников 4) аудит
A17.	<p>Методология управления персоналом предполагает</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) рассмотрение сущности персонала организации как объекта управления, процесса формирования поведения индивидов, соответствующего целям, задачам организации, методов и принципов управления персоналом 2) организацию найма, отбора, приема персонала, его деловую оценку, профориентацию и адаптацию, обучение, управление его деловой карьерой 3) совокупность внутриорганизационных принципов, моральных и административных норм и правил взаимоотношений персонала, систему ценностей и убеждений, воспринимаемая всем персоналом и подчиненная глобальной цели организации 4) рассмотрение кандидатур работников, разработку планов и графиков работы
A18.	<p>Работники, обеспечивающие и обслуживающие деятельность руководителей и специалистов при выработке и реализации ими управленческих решений относятся к категории:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) работники отдела продаж 2) руководители 3) работники социальной инфраструктуры 4) технические исполнители
A19.	<p>Структура персонала организации - это:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) совокупность отдельных лиц работников, объединенных по какому-либо признаку 2) личный состав организации, работающий по найму и обладающий определенными признаками 3) выделение групп работников по функциям (видам деятельности) организации 4) численность всех работников предприятия

<p>A20. Философия организации - это:</p> <ol style="list-style-type: none">1) систематизированный перечень наименований дел, которые ведутся в организации, с указанием сроков их хранения, оформленный в установленном порядке2) совокупность внутрифирменных принципов, норм и правил взаимоотношений персонала, своеобразная система ценностей и убеждений, воспринимаемая добровольно или в процессе воспитания всем персоналом организации и подчиненная достижению глобальной цели организации3) документ, в котором определены все структурные подразделения предприятия, должности, требующиеся в каждом подразделении и количество работников4) представление образа в фирмы сотрудниками компании
