

В начало ► Курсы ► Вступительные экзамены в магистратуру ► 38.04.03 - Управление персоналом ► СП501/СП502 ► Вступительный экзамен 2019. Fr ► Просмотр

Вопрос 3
Пока нет ответа
Балл: 5

Установите соответствие

сущность функции общения	функция
Осуществление взаимосвязи людей на уровне индивидуального, группового и общественного взаимодействия	<input type="text"/>
Развитие людей и формирование новых отношений между ними	<input type="text"/>
Управление и коррекция взаимных позиций	<input type="text"/>

Вопрос 4
Пока нет ответа
Балл: 5

Установите соответствие

	Конативная	Коммуникативная	Креативная
Человек как носитель предметно-практической деятельности, распорядитель душевных сил	<input type="text"/>		
Человек как представитель рода, имеющий природные свойства, телесное бытие человека	<input type="text"/>		
Уникальная, самобытная личность, реализующая себя в творческой деятельности	<input type="text"/>		
Человек как представитель общества, определяющий свободно и ответственно свою позицию среди других	<input type="text"/>		

Вопрос 5
Пока нет ответа
Балл: 1

О чем идет речь? «Это целостная модель, система качеств и свойств, которая полно характеризует психологические особенности личности (человека, индивида)»

Выберите один или несколько ответов:

<input type="checkbox"/> Личность	<input type="checkbox"/> Индивидуальность	<input type="checkbox"/> Субъект	<input type="checkbox"/> Индивид
-----------------------------------	---	----------------------------------	----------------------------------

Свойства сознания.
 Психологическая структура личности.
 Характер.
 Способности.

Вопрос 6
Пока нет ответа
Балл: 1

Свойство организации, означающее однонаправленность действий, интеграция усилий в системе, которые приводят к возрастанию (умножению) конечного результата, называется свойством

синергии
 неаддитивности
 эмерджентности
 мультипликативности

Вопрос 7
Пока нет ответа
Балл: 1

Выделите особенности психического отражения.

Выберите один или несколько ответов:

Дает возможность правильно отражать окружающую действительность.
 Психическое отражение является результатом нейрофизиологической деятельности мозга.
 Содержит совокупность знаний об окружающем мире.
 Психическое отражение углубляется и совершенствуется.

Вопрос 8
Пока нет ответа
Балл: 1

О каком этапе жизненного цикла организации идет речь? «Формулируется миссия организации. Коммуникации сохраняются неформальными, структура организации уточняется. Члены организации демонстрируют высокие обязательства перед организацией, перед коллективом»

Этап коллективности
 Этап упадка
 Этап формализации управления
 Этап предпринимательства

Вопрос 9
Пока нет ответа
Балл: 1

Выделите психологические компоненты конфликта.

Выберите один или несколько ответов:

Противоборство, как поведенческий компонент.
 Агрессия, как аффективный компонент.
 Критика партнера, как поведенческий компонент.
 Цели субъектов взаимодействия – мотивационный компонент.
 Противоречия, как когнитивный компонент.
 Негативные эмоции – аффективный компонент.

Вопрос 10
Пока нет ответа
Балл: 1

Выделите психологические составляющие, или подструктуры личности

Выберите один или несколько ответов:

Способности и задатки.
 Внимание.
 Воля.
 Психический опыт личности.

Вопрос 11
Пока нет ответа
Балл: 1

Выделите психологические составляющие, или подструктуры личности

Выберите один или несколько ответов:

Психические процессы и состояния.
 Мышление.
 Волевые процессы.
 Темперамент и характер.

<p>Вопрос 12 Пока нет ответа Балл: 1</p>	<p>Основными причинами конфликтов в организации являются:</p> <p>Выберите один или несколько ответов:</p> <p><input type="checkbox"/> Распределение материальных ресурсов.</p> <p><input type="checkbox"/> Взаимозависимость задач.</p> <p><input type="checkbox"/> Различный социальный статус.</p> <p><input type="checkbox"/> Личная неприязнь.</p> <p><input type="checkbox"/> Различия в целях.</p>										
<p>Вопрос 13 Пока нет ответа Балл: 1</p>	<p>Конфликт – это</p> <p><input type="checkbox"/> Открытое противоборство групп, имеющих различные цели и интересы</p> <p><input type="checkbox"/> Отсутствие согласия между двумя или более сторонами – лицами или группами, выражающегося в форме столкновения различных мнений и суждений</p> <p><input type="checkbox"/> Разногласия, нарушающие нормальное взаимодействие</p> <p><input type="checkbox"/> Столкновение противоположно направленными, несовместимых друг с другом тенденций, отдельно взятого эпизода в сознании, в межличностных взаимодействиях или межличностных отношениях индивидов или групп людей, связанное с отрицательными переживаниями</p>										
<p>Вопрос 14 Пока нет ответа Балл: 1</p>	<p>Какой из принципов организации НЕ входит в группу «принципы приоритета»?</p> <p><input type="checkbox"/> Принцип соответствия эффективности производства и экономичности</p> <p><input type="checkbox"/> Принцип приоритета функций над структурой при создании организации</p> <p><input type="checkbox"/> Приоритет структуры над функциями в уже действующих организациях</p> <p><input type="checkbox"/> Принцип приоритета целей — в системе «цель-задачи-функции» наивысший приоритет имеет цель</p>										
<p>Вопрос 15 Пока нет ответа Балл: 6</p>	<p>Соотнесите уровни профессиональной компетентности с их содержанием</p> <p>Социальные и коммуникативные навыки <input type="text"/></p> <p>Стандарты поведения в профессиональной среде, привычные роли <input type="text"/></p> <p>Личностные характеристики, самооценка, мотивы, ценности и т.д. <input type="text"/></p>										
<p>Вопрос 16 Пока нет ответа Балл: 6</p>	<p>Установите соответствие между траекторией карьеры и ее содержанием:</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td><input type="text"/></td> <td>Должностной рост</td> </tr> <tr> <td><input type="text"/></td> <td>Постоянная специализация в выбранной сфере деятельности</td> </tr> <tr> <td><input type="text"/></td> <td>Продвижение к ядру организации</td> </tr> <tr> <td><input type="text"/></td> <td>Овладение смежными областями деятельности</td> </tr> <tr> <td><input type="text"/></td> <td>Работа в разных подразделениях одного уровня иерархии</td> </tr> </tbody> </table>	<input type="text"/>	Должностной рост	<input type="text"/>	Постоянная специализация в выбранной сфере деятельности	<input type="text"/>	Продвижение к ядру организации	<input type="text"/>	Овладение смежными областями деятельности	<input type="text"/>	Работа в разных подразделениях одного уровня иерархии
<input type="text"/>	Должностной рост										
<input type="text"/>	Постоянная специализация в выбранной сфере деятельности										
<input type="text"/>	Продвижение к ядру организации										
<input type="text"/>	Овладение смежными областями деятельности										
<input type="text"/>	Работа в разных подразделениях одного уровня иерархии										
<p>Вопрос 17 Пока нет ответа Балл: 6</p>	<p>Установите последовательность стадий анализа рабочего места</p> <table border="1"> <tbody> <tr><td>1</td><td><input type="text"/></td></tr> <tr><td>2</td><td><input type="text"/></td></tr> <tr><td>3</td><td><input type="text"/></td></tr> <tr><td>4</td><td><input type="text"/></td></tr> <tr><td>5</td><td><input type="text"/></td></tr> </tbody> </table>	1	<input type="text"/>	2	<input type="text"/>	3	<input type="text"/>	4	<input type="text"/>	5	<input type="text"/>
1	<input type="text"/>										
2	<input type="text"/>										
3	<input type="text"/>										
4	<input type="text"/>										
5	<input type="text"/>										
<p>Вопрос 18 Пока нет ответа Балл: 1</p>	<p>Самым эффективным методом оценки кандидатов на должность является</p> <p><input type="checkbox"/> комплексная оценка персонала</p> <p><input type="checkbox"/> биографические тесты</p> <p><input type="checkbox"/> профессиональные тесты</p>										
<p>Вопрос 19 Пока нет ответа Балл: 1</p>	<p>Деятельности организации в период кризиса включает:</p> <p>Выберите один или несколько ответов:</p> <p><input type="checkbox"/> Разработка антикризисной маркетинговой стратегии</p> <p><input type="checkbox"/> Правильно занять выжидательную позицию, наблюдать за инерционным развитием</p> <p><input type="checkbox"/> Отказ от новых партнеров и инвесторов, восстановление «налаженных контактов»</p> <p><input type="checkbox"/> Анализ финансового состояния, поиск путей реорганизации</p>										
<p>Вопрос 20 Пока нет ответа Балл: 1</p>	<p>Укажите элементы социальной программы мотивирования сотрудников:</p> <p>Выберите один или несколько ответов:</p> <p><input type="checkbox"/> Оплата праздничных дней, дополнительных отпусков, времени обеда</p> <p><input type="checkbox"/> Игнорирование инициативы работников</p> <p><input type="checkbox"/> Применение санкций за недобросовестный и некачественный труд</p> <p><input type="checkbox"/> Контроль присутствия на рабочем месте</p> <p><input type="checkbox"/> Дополнительное медицинское и пенсионное страхование работников</p> <p><input type="checkbox"/> Участие в прибыли, покупка работниками акций организации</p>										

Вопрос 21 Пока нет ответа Балл: 1	Какую из групп теорий лидерства характеризует следующее высказывание: «группа предоставляет лидеру статус и уважение в обмен на его необычные способности к достижению цели»: <input type="radio"/> Теории «героев» <input type="radio"/> Теории «среды» <input type="radio"/> Теории «лидерских черт» <input type="radio"/> Личностно-ситуативные теории
Вопрос 22 Пока нет ответа Балл: 1	Размер базовой ставки труда определяется <input type="radio"/> Основывается на достигнутом уровне жизни работника <input type="radio"/> Не должна превышать 70-90 % общего дохода работника <input type="radio"/> Включает премиальные выплаты и социальные компенсации
Вопрос 23 Пока нет ответа Балл: 1	К характеристикам фазы апитации, как к одной из основных фаз деятельности антикризисного управляющего, относятся: Выберите один или несколько ответов: <input type="checkbox"/> Формирование имиджа надежного и влиятельного лидера <input type="checkbox"/> Освоение работниками предприятия механизмов рыночной экономики, предпринимательской культуры <input type="checkbox"/> Создание у персонала ощущения "стратегического дискомфорта" <input type="checkbox"/> Формулирование новой миссии предприятия и видение его будущего
Вопрос 24 Пока нет ответа Балл: 1	Качественная оценка потребности в персонале включает следующие аспекты: Выберите один или несколько ответов: <input type="checkbox"/> ценностные ориентации <input type="checkbox"/> профессиональные навыки и умения <input type="checkbox"/> уровень образования <input type="checkbox"/> маркетинговый план
Вопрос 25 Пока нет ответа Балл: 1	С учетом целей аттестации определите ее составляющие: Выберите один или несколько ответов: <input type="checkbox"/> оценка условий труда персонала <input type="checkbox"/> оценка удовлетворенности персонала трудом <input type="checkbox"/> оценка персонала <input type="checkbox"/> оценка труда сотрудников
Вопрос 26 Пока нет ответа Балл: 1	Задачи по управлению персоналом, которые должны решаться на стадии стабилизации организации - это: Выберите один или несколько ответов: <input type="checkbox"/> Разработка стратегии реорганизации <input type="checkbox"/> Аттестация персонала <input type="checkbox"/> Разрешение конфликтов <input type="checkbox"/> Организация работы по обучению и развитию персонала
Вопрос 27 Пока нет ответа Балл: 1	Самым экономически эффективным методом поиска и подбора персонала является <input type="radio"/> публикация объявления <input type="radio"/> обращение в ВУЗы <input type="radio"/> обращение в различные агентства <input type="radio"/> поиск кандидатов через сотрудников компании
Вопрос 28 Пока нет ответа Балл: 1	На этапе ориентации новичка к условиям работы менеджер по управлению персоналом выполняет следующие функции <input type="radio"/> введение работника в рабочую группу <input type="radio"/> ознакомление с фирмой и ее историей, условиями труда и правилами <input type="radio"/> составление плана-графика на испытательный срок <input type="radio"/> объяснение задач и требований к работе
Вопрос 29 Пока нет ответа Балл: 1	Укажите основные особенности организации системы обучения в организации: Выберите один или несколько ответов: <input type="checkbox"/> Непрерывность обучения <input type="checkbox"/> Своевременная передача знаний <input type="checkbox"/> Обучение только в начале карьерного пути в организации <input type="checkbox"/> Интеграция обучения с организационным развитием <input type="checkbox"/> Реализация сохраняющего типа обучения <input type="checkbox"/> Оценка эффективности обучения
Вопрос 30 Пока нет ответа Балл: 1	«В группе строгое распределение полномочий, высокая степень формализации и стандартизации» - основная характеристика следующей субкультуры в организации: <input type="text"/>
Вопрос 31 Пока нет ответа Балл: 1	Возникновение каких двух проблем характерно для организации в период спада с точки зрения человеческого фактора? Выберите один или несколько ответов: <input type="checkbox"/> отказ принимать наличие кризиса, сопротивление изменениям <input type="checkbox"/> потеря доверия к администрации организации <input type="checkbox"/> неадекватность норм и правил внутриорганизационной жизни новым условиям <input type="checkbox"/> не соответствие профессионального инструментария требованиям новой ситуации

Вопрос 32
Пока нет ответа
Балл: 1

Деятельность кадровой службы на этапе кризиса должна включать:

Выберите один или несколько ответов:

- увеличение компетентного персонала
- диагностику кадрового потенциала предприятия
- разработку стратегии реорганизации и кадровых программ поддержки
- уменьшение производительности труда

Вопрос 33
Пока нет ответа
Балл: 1

Чем детерминируются задачи кадровой службы?

- детерминируются миссией организации
- детерминируются кадровым составом организации
- детерминируются стадией развития организации

Вопрос 34
Пока нет ответа
Балл: 1

Укажите недостатки системы KPI (ключевые показатели эффективности) при оценке труда и мотивировании персонала

Выберите один или несколько ответов:

- Перспективность, возможность просчитать доходы и карьерные возможности
- Управление персоналом на основе ясных и прозрачных показателей
- Непостоянство показателей, их неуниверсальность
- Неверно сформулированные показатели
- Повышение мотивации сотрудников
- Наличие обратной связи

Вопрос 35
Пока нет ответа
Балл: 1

Укажите оптимальное число резервистов на одну, планируемую к резервированию должность:

Вопрос 36
Пока нет ответа
Балл: 1

Задачи по управлению персоналом, которые должны решаться на стадии спада - это:

Выберите один или несколько ответов:

- Развитие организационной культуры
- Организация работы по сокращению персонала
- Развитие конкуренции у сотрудников друг с другом
- Развитие способностей персонала к изменениям

Вопрос 37
Пока нет ответа
Балл: 1

Чем характеризуется переход от стадии формирования организации к стадии интенсивного роста

- наличием в организации специалистов-разработчиков ("новаторов", "творцов"), а так же продавцов готовых предлагать новый (или нужный) товар
- пересмотром имеющихся на рынке условий работы, мониторингом конкурентной среды
- кадровой перестановкой, чаще всего сокращением персонала
- сменой партнеров, заменой старых на новые

Вопрос 38
Пока нет ответа
Балл: 6

Через несколько минут к Вам должна подойти Ваша подчиненная, которую Вы вызвали по поводу ее опозданий. Она работает в компании больше года, и свои обязанности выполняет качественно. Первое время она была очень увлечена и часто приходила даже раньше на работу. А в последнее время Вы стали замечать, что она опаздывает почти каждый день. В общем, Вы могли бы закрыть на это глаза, но есть корпоративные правила, исполнения которых требуют, прежде всего, от Вас. Пару раз ей было сделано замечание, что следует все же вовремя приходить, хотя бы по тому, что это прописано в трудовом договоре. Вы предупредили, что будете оформлять все письменно и составлять служебные записки об ее опозданиях. Сегодня 14 января: прошло два месяца с того момента, как Вы сделали замечание. Тогда сотрудница согласилась с Вами и пообещала, что ситуация изменится. Но все осталось так же. Для сегодняшнего разговора Вы собрали данные об ее опозданиях (таблица 1). Кроме того, Вы планировали повысить ее, но теперь думаете, следует ли это делать.

Таблица 1 – График опозданий сотрудника

Дата	День недели	Опоздания
6 ноября	Среда	14 минут
20 ноября	Пятница	22 минуты
12 декабря	Среда	17 минут
18 декабря	Понедельник	31 минута
12 января	Вторник	15 минут
13 января	Среда	19 минут

Определите способы решения данной ситуации:

- Отказаться от продвижения работника по службе даже при условии отсутствия опозданий работника в течение полугода, потому что нет гарантии, что опоздания прекратятся навсегда
- Предупредить работника о дисциплинарных мерах воздействия при повторении опозданий в будущем с обязательным контролем, продвижение по службе отложить на полгода
- Применить дисциплинарные меры воздействия в соответствии с Трудовым Кодексом и отказаться от продвижении работника по службе
- Можно не предпринимать никаких административных мер, дать возможность сотруднице самой осознать наличие нарушений и увидеть свое небрежное отношение к работе

Вопрос 39
Пока нет ответа
Балл: 6

Ситуация

Два сотрудника, занимающих в организации одинаковые рабочие места, претендуют на одну и ту же должность более высокого уровня. Отношения между ними дружеские. Руководство, сравнив возможности каждого из претендентов, решает одного из них повысить. После этого тот сотрудник, который не занял ожидаемой позиции, начинает обижаться, завидовать и отдаляться от своего, продвинувшегося по карьерной лестнице, товарища. Его производительность труда падает и, в конце концов, он увольняется из этой организации. Что можно было бы предпринять в описанной выше ситуации, чтобы предотвратить ухудшение отношений, снижение производительности, а затем и увольнение того сотрудника, который не получил повышения?

Определите способы улучшения создавшегося положения:

- Прогнозировать ситуацию, потому что свободных должностей более высокого уровня больше нет
- Найти возможность продвинуть по службе каждого из претендентов, чтобы избежать увольнения по собственному желанию одного из них
- Пригласить экспертов, передать решение данной ситуации третьим лицам
- Провести открытый конкурс на должность более высокого уровня, чтобы выбрать лучшего (в конкурсе возможно участие всех желающих, а не только этих 2-х претендентов)