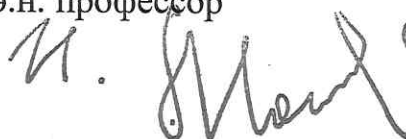


МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(СПбГЭУ)

«УТВЕРЖДАЮ»

председатель приемной комиссии СПбГЭУ,
ректор Университета

д.э.н. профессор



Максимцев И.А.

ПРОГРАММА
междисциплинарного экзамена (прием 2024 года)
по программам подготовки магистров

38.04.02 Менеджмент, 38.04.03 Управление персоналом

ОПОП Инновационный менеджмент

ОПОП Логистические и маркетинговые стратегии
клиентоориентированности транснациональной транспортно-
логистической компании

ОПОП Логистические технологии управления нефтегазовым бизнесом

ОПОП Маркетинг и цифровые коммуникации

ОПОП Международный бизнес

ОПОП Проектный менеджмент и управление качеством

ОПОП Стратегическая логистика и цифровые сервисы

ОПОП Стратегический менеджмент в глобальной энергетической
компании

ОПОП Стратегическое корпоративное управление

ОПОП Финансовый менеджмент в цифровой экономике

ОПОП Инновационные персонал-технологии и управление карьерой

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЭКЗАМЕНА

Наименование оценочных средств	Критерии		Количество баллов
Письменный тест (закрытые вопросы)	Уровень овладения соискателем программ магистратуры направлений 38.04.02 Менеджмент и 38.04.03 Управление персоналом общепрофессиональными компетенциями федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования по программам бакалавриата указанных направлений	Всего 50 вопросов с вариантами ответов. В каждом тестовом задании один правильный ответ. Каждый правильный ответ – 2 балла	Максимум 100

Тематика программы вступительных испытаний соответствует цели и задачам экзамена: выявить уровень овладения соискателем программ магистратуры направлений 38.04.02 Менеджмент и 38.04.03 Управление персоналом общепрофессиональными компетенциями, и определить степень готовности абитуриентов к обучению в магистратуре.

Тестовые задания содержательно охватывают основные компетенции подготовки бакалавров по указанным направлениям и включают следующие темы: Теория менеджмента (история управленческой мысли), Теория организации и организационное поведение, Управление персоналом.

Теория менеджмента (история управленческой мысли)

1. Вклад Ф.У. Тейлора в школу научного управления.
2. Г.Л. Гантт и календарное планирование.
3. Супруги Гилбрет (Фрэнк и Лилиан) и рациональные трудовые движения.
4. Г. Эмерсон и принципы производительности.
5. Школа административного управления (классическая школа менеджмента).
6. Вклад А. Файоля в классическую школу менеджмента.

7. Концепция рациональной бюрократии М. Вебера.
8. Формальная и неформальная организации.
9. Школа человеческих отношений. Хоуторнские исследования Э. Мэйо.
10. Школа поведенческих наук (бихевиористская школа).
11. Иерархия потребностей по А. Маслоу.
12. Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга.
13. Теория Х и теория У Д. Мак-Грегора.
14. Школа науки управления или количественный подход.
15. Процессный подход. Функции процесса управления. Методы управления.
16. Связующие процессы – принятие решений и коммуникация.
17. Системный подход. Принципы системного подхода. Внутренняя среда организации. Внешняя среда организации.
18. Жизненный цикл организации.
19. Ситуационный подход.
20. Менеджмент в России (исторический экскурс). Парадигмы современного менеджмента. Эффективность менеджмента.

Рекомендуемая литература

1. Фаррахов, А.Г. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение: учеб. пособие / А.Г. Фаррахов. – Москва: ИНФРА-М, 2018. – 272 с.
2. Теория менеджмента: учеб. пособие / А.П. Балашов. – Москва: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2018. — 352 с.
3. Теория менеджмента: учебник / Г.Р. Латфуллин, А.С. Никитин, С.С. Серебренников. – СПб.: Питер, 2019. – 432 с.
4. Теория менеджмента: учебник и практикум для академического бакалавриата / под ред. В.Я. Афанасьева. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 665 с.
5. Основы менеджмента. Практикум: учебное пособие / А. К. Бахматова, Е. А. Горбашко, Е. Г. Калязина [и др.]; под редакцией Е.А. Горбашко, А.Н. Цветкова. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2020. – 249 с.
6. Основы менеджмента: учебник / А. Н. Цветков, Е. А. Горбашко, Е. Ю. Плешакова [и др.]. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2019. – 196 с.
7. Цветков, А. Н. Теория менеджмента: Учебник / А. Н. Цветков. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2016. – 343 с.

Теория организации и организационное поведение

1. Теория организации и ее место в системе научных знаний. Предмет теории организации. Природа и сущность организации.
2. Модель как некоторый образ или прообраз объекта, или системы. Понятие теории. Задача анализа и задача синтеза.
3. Описание организационных систем на основе схем «вход – выход». Свойство рефлексии организаций. Нерефлексность организаций.
4. Цели организационной системы. Принципы статической и динамической организации. Принципы рационализации.
5. Понятия зависимости, закона, закономерности. Законы и принципы организации: Закон информированности – упорядоченности; закон самосохранения (особенности проявления закона на практике); закон единства анализа и синтеза; закон развития; закон композиции и пропорциональности (закон гармонии); закон синергии (синергические эффекты в организации). Особенности проявления закона синергии в организациях.
6. Специфические законы социальной организации. Социальные институты, статусы и роли в организации. Социальное управление и социальная система организации.
7. Организация как экономическая система. Основные компоненты экономической среды организации.
8. Основные положения теории институтов и институциональных изменений.
9. Современные направления теоретических разработок в теории организации: теория альянсов; концепция виртуальных продуктов и организаций.
10. Организация как открытая система (система, взаимодействующая с внешней средой). Концепции представления целостности: «машина»; «организм»; 7-уровневая модель; «сложная система».
11. Представление производственной системы организации. Декомпозиция производственных функций на основе моделей «состава» и «жизненного цикла».
12. Окружающая природная среда предприятия. Компоненты Среды. Представление предприятия как экологической системы.
13. Функция организации. Требования к организационной структуре. Должностные связи. Типы связей. Множество потенциально возможных связей.
14. Организационные уровни и диапазоны управления в организации. Закон Доу. Группы факторов, определяющих нагрузку на должностные

связи.

15. Группировка видов деятельности в организации. Основные схемы группировки видов деятельности.

16. Линейные и штабные полномочия и их распределение в организации. Формирование организационной структуры.

17. Принципы построения, достоинства и недостатки организационных структур. Критерии оценки организационной структуры.

18. Потенциалы элементов и потенциал системы (целого).

19. Философия развития. Модель жизненного цикла организации. Закон развития.

20. Этапы организационного проектирования. Проектирование организационных систем.

21. Основные организационно-управленческие теории. Развитие организаторской и организационно-управленческой мысли.

22. Взаимодействие и адаптация к изменениям внешней среды.

23. Хозяйственные организации. Государственные и муниципальные организации.

24. Организация и управление. Механистическая и органическая организационные системы. Субъекты организаторской деятельности. Оценка эффективности организационных систем.

25. Коммуникации в организациях и современные информационные технологии организационной культуры.

26. Горизонтальные корпорации. Сетевые организации. Оболочечная компания.

27. Отличия между ответной и оперантной реакциями.

28. Понятие «мотиватор благосостояния» по М. Веберу.

29. Поведение по теории К. Левина.

30. Теория фрейдизма. Психоаналитическая концепция А. Адлера и главный мотиватор стремления к лидерству.

Рекомендуемая литература

1. Русецкая, О. В. Теория организации: учебник для вузов / О. В. Русецкая, Л. А. Трофимова, Е. В. Песоцкая. – Москва: Издательство Юрайт, 2022. – 391 с. – URL: <https://urait.ru/bcode/488693>

2. Кузнецов, Ю. В. Теория организации: учебник и практикум для вузов / Ю. В. Кузнецов, Е. В. Мелякова. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2022. – 351 с. – URL: <https://urait.ru/bcode/488801>

3. Спивак, В. А. Организационное поведение: учебное пособие для вузов / В. А. Спивак. – Москва: Издательство Юрайт, 2022. – 207 с. – URL:

Кадровое обеспечение системы управления организации. Управление персоналом как направление менеджмента и вид профессиональной деятельности

1. Понятие системы управления персоналом, ее элементы и взаимосвязи.
2. Организационное проектирование системы управления персоналом. Функционально-целевая модель системы управления персоналом.
3. Цели системы управления персоналом. Принципы и методы построения системы управления персоналом.
4. Функциональная структура управления персоналом. Функции (функциональные блоки) управления персоналом, содержание задач в функциональном блоке.
5. Взаимосвязь стратегии управления персоналом и стратегии развития организации. Стратегическое планирование. Типы стратегий управления персоналом и их связь с уровнем роста организации.
6. Кадровый потенциал организации: понятие, сущность, разновидности кадрового потенциала.
7. Кадровая политика в организации. Типы кадровой политики: классификация и содержательные характеристики. Факторы внешней и внутренней среды, влияющие на формирование кадровой политики. Критерии эффективности кадровой политики в организации.
8. Место планирования персонала в формировании и реализации стратегии развития организации. Оперативный план работы с персоналом: структура, задачи, мероприятия.
9. Маркетинг персонала: понятие, задачи. Этапы маркетинга персонала. Внутренние и внешние факторы персонал-маркетинга. Основные направления маркетинга персонала. Уровни, виды маркетинга персонала. Реализация маркетинга персонала в организации: подходы, процедура, контроль.
10. Отбор персонала: понятие, методы, анализ затрат. Рекрутинг и лизинг персонала, хэдхантинг.
11. Организация и управление процессом адаптации. Признаки успешной адаптации нового работника. Развитие у работника чувства приверженности организации.
12. Управление знаниями (Knowledge Management) и концепция непрерывного образования. Обучающаяся (самообучающаяся) организация. Корпоративный университет.

13. Управление деловой карьерой в организации. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала в организации. Резерв для замещения руководящих должностей и работа с ним. Делегирование полномочий.

14. Понятия потребности, мотива, мотивации, направленности, интенции в теориях управления человеческими ресурсами. Внешние и внутренние источники мотивации. Соотношение мотива и стимула. Положительная и отрицательная мотивация.

15. Мотивационный менеджмент. Стимулирование персонала организации. Экономические стимулы. Неэкономические способы стимулирования. Роль социальной политики в разработке системы мотиваций.

16. Вознаграждение как объект регулирования трудовых отношений в организации. Качество трудовой жизни. Заработная плата - основной источник дохода сотрудников организации и инструмент мотивации персонала организации.

17. Классификация стилей руководства персоналом как методологическая и социально-практическая проблема. Специфика «одномерных» стилей руководства и оценка их эффективности. Социальный заказ на формирование «многомерных» стилей руководства. Их практическая значимость и теоретико-методологический смысл. Проблемно-предметная ориентация «многомерных» стилей руководства.

18. Анализ наиболее значимых моделей стилей руководства: «Решетка менеджмента» Р. Блейка и М. Муттона, модель Ф. Фидлера, Т. Митчела и Р. Хауса, П. Херсли и К. Бланшара, В. Врума и Ф. Йеттона. Личность руководителя как предпосылка и следствие формирования индивидуального стиля управления.

19. Коммуникация как функция организации. Формы коммуникации и методы ее организации. Непосредственная и опосредованная коммуникация на современном этапе: современные формы коммуникации и современные средства связи.

20. Понятие конфликта. Взгляды отечественных и зарубежных исследователей на методологию конфликта. Функции конфликта в организации. Процесс конфликта: развитие и этапы. Диагностика конфликта. Переговоры как технология разрешения конфликта. Стили поведения в конфликте. Алгоритм действий руководителя по предотвращению конфликта.

Рекомендуемая литература

1. Конституция Российской Федерации с комментариями Конституционного суда РФ.
2. Федеральный закон №197-ФЗ «Трудовой кодекс РФ».
3. Федеральный закон №238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».
4. Профессиональный стандарт "Специалист по управлению персоналом", утверждён приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 марта 2022 г. №109н, регистрационный номер 559 (зарегистрирован в Минюсте России 8 апреля 2022 г. №68136).
5. Алиев, И. М. Экономика труда: учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. — 486 с.
6. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда: учебник для вузов / Б. М. Генкин. — 7-е издание, дополненное. — Москва: Юридическое издательство "Норма", 2017. — 448 с.
7. Захаров Н.Л. Управление социальным развитием организации: Учебник. — 2, доп. и перераб. — Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2018. — 208 с.
8. Захаров, Н. Л. Управление настроем персонала в организации: учеб. пособие / Н.Л. Захаров, Б.Т. Пономаренко, М.Б. Перфильева; под общ. ред. Б.Т. Пономаренко. — М.: ИНФРА-М, 2018. — 287 с.
9. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учеб. пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — Москва: ИНФРА-М, 2020. — 301 с.
10. Маслова В.М. Управление персоналом: Учебник и практикум / Маслова В.М. — 4-е изд., пер. и доп. — Электрон. дан. — Москва: Издательство Юрайт, 2019.— 431 с.
11. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева; под ред. А.Я. Кибанова. — Москва: ИНФРА-М, 2019. — 524 с.
12. Потемкин В.К. Управление персоналом. Учебник для вузов. — СПб.: Питер, 2010.
13. Рынок труда и управления человеческими ресурсами. В 2-х частях: Учебное пособие / Под ред. Н.А. Горелова, Л.О. Ильиной. — СПб: Изд-во СПбГУЭФ, 2008 г. — 326 с.
14. Спивак В.А. Управление изменениями: Учебник / Спивак В.А. — Электрон. дан. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 357 с.
15. Спивак, В. А. Лидерство: Учебник / В. А. Спивак. — 1-е изд. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 301 с. — (Высшее образование).
16. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я.

Кибанова. — 4-е изд., доп. и перераб. — Москва: ИНФРА-М, 2020. — 695 с.

17. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров /Под ред. И.А. Максимцева. – М.: Изд-во Юрайт, 2021. – 525 с.

18. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров /Под ред. И.А. Максимцева. – М.: Изд-во Юрайт, 2018. – 525 с.

Образец вступительного теста

1. Какой закон организации предполагает, что сумма свойств целого превышает арифметическую сумму свойств, имеющих у каждого из вошедших в состав целого элементов в отдельности?

- а) закон развития
- б) закон синергии
- в) закон единства анализа и синтеза
- г) закон самосохранения

2. Выберите формулировку принципа статического состояния организации:

- а) принцип приоритета персонала
- б) принцип приоритета цели
- в) принцип приоритета объекта управления над субъектом
- г) принцип приоритета структуры над функциями

3. Какой из перечисленных ниже признаков структуризации по способу группирования работ и работников используется при формировании дивизиональной структуры управления?

- а) по временному признаку
- б) структуризация по продукту
- в) по количественному признаку
- г) структуризация по технологическому процессу

4. Сообщество функциональных партнеров, управляющих проектированием, производством и реализацией продуктов и услуг с использованием современных информационных технологий и системы контрактов, с независимыми рабочими группами и структурами – это определение:

- а) сетевой организации
- б) оболочечной компании
- в) горизонтальной корпорации
- г) виртуальной организации

5. Совокупность устойчивых системообразующих связей и отношений

- а) структура
- б) закон
- в) принцип
- г) система

6. Кто являлся разработчиком концепции формирования эффективных организаций («структура-5»):

- а) Макс Вебер
- б) Ренсис Лайкерт
- в) Александр Александрович Богданов
- г) Генри Минтцберг

7. Принципы, отражающие правила формирования самых разнообразных систем в природе и обществе, называются:

- а) универсальными (общими)
- б) специфическими
- в) научными
- г) ситуационными

8. Организационное поведение, как наука, базируется на достижениях таких поведенческих наук, как:

- а) анатомия
- б) психология
- в) политология
- г) право

9. Определение основных долгосрочных целей и задач предприятия и утверждение курса действий, распределение ресурсов, необходимых для достижения этих целей (А. Чандлер)

- а) стратегическое управление
- б) тактическое управление
- в) стратегическое планирование
- г) операционное управление

10. Анализ только факторов внутренней среды предприятия позволяет, в первую очередь, выявить:

- а) возможности
- б) угрозы
- в) сильные и слабые стороны организации
- г) конкурентные преимущества

11. Стилль разрешения конфликтов, который выделяется в модели Томаса Киллменна, называется:

- а) алгоритмизация
- б) легитимизация
- в) противоборство
- г) вознаграждение

12. Определите тип власти, который относится к классификации Д.

Френча и

Б. Рэйвена

- а) власть принципов
- б) нелегитимная власть
- в) судебная власть
- г) власть, основанная на вознаграждении

13. Выберите наиболее правильное определение коммуникации:

- а) коммуникация – это взаимодействия посредством символов или действий
- б) коммуникация – это обмен символами, их значением или действиями
- в) коммуникация – это обмен идеями, мнениями и информацией в устном или письменном виде посредством символов или действий
- г) коммуникация – это обмен идеями, мнениями и информацией в устном виде посредством символов или действий

14. Чем власть отличается от полномочий?

- а) полномочия легитимизирует власть и, таким образом, являются ее источником
- б) полномочия рассматриваются как понятие более широкое, чем власть
- в) полномочия включают способность изменять других людей различными способами, например, влияя на удовлетворенность и эффективность деятельности
- г) нет правильного ответа

15. Элементы теории справедливости и теории ожиданий представлены в мотивационной теории:

- а) Портера-Лоулера
- б) Ф. Герцберга А
- в) «Х» - «У» Мак Грегора
- г) В. Врума - Д. Адамса

16. Оперантная реакция по Б. Скиннеру возникает:
- а) в ожидании стимула и для ее формирования необходимо закрепление
 - б) автоматически вследствие стимула, часто на основе рефлекса
 - в) в результате неудовлетворенности условиями труда
 - г) все варианты неверны

17. Согласно типологии С. Йошимури одним из параметров сопоставления культур является:

- а) избегание неопределенности
- б) индивидуализм
- в) отношение к судьбе
- г) отношение ко времени

18. Управленческая решетка Р. Блейка-Дж. Моутона построена по критериям:

- а) отношения к производству и работнику
- б) отношения к организации и работе
- в) отношения к человеку и окружающей среде
- г) отношения к себе и к работе

19. В соответствии с «решеткой лидерства» (сетка Р. Блейка-Дж. Моутона) максимальное внимание к людям и к производству характерно для следующего стиля управления:

- а) авторитарного
- б) «по стилю загородного клуба»
- в) обедненного
- г) командного

20. В качестве осей для построения матрицы BCG используются:

- а) цена товара – относительная доля товара на рынке
- б) темпы роста емкости рынка – темпы роста объема продаж
- в) относительная доля на рынке – темпы роста емкости рынка
- г) относительный объем продаж – доля затрат на рекламу

21. Основной показатель эффективности социального инвестирования, который характеризует степень удовлетворенности населения качеством жизни:

- а) социальная эффективность

- б) социально-экономическая эффективность
- в) экономическая эффективность
- г) социальный эффект

22. Страны, придерживающиеся такой разновидности социального партнерства, которая предполагает активное участие государства в регулировании социально-трудовых отношений, происходящее на уровне страны, отрасли, отдельного предприятия:

- а) Австрия, Канада, Германия
- б) Австрия, Канада, Германия, Россия
- в) Австрия, Канада, Германия, Россия, Франция
- г) Бельгия, Нидерланды, Финляндия, Швеция

23. Какие процессы из перечисленных определяют численность и состав человеческих ресурсов в стране и регионах?

- а) естественное и механическое движение населения
- б) горизонтальная и вертикальная ротация персонала
- в) распределение работающих по видам экономической деятельности
- г) развитие персонала на предприятиях

24. Концепция развития человека (человеческого потенциала) рассматривает развитие человека как...

- а) проблему, ведущую к снижению благосостояния общества из-за высоких затрат на образование
- б) цель и критерий социального (общественного) прогресса
- в) основную причину миграционных процессов
- г) проблему, препятствующую росту численности населения

25. Маятниковая миграция – это ...

- а) перемещение населения на определенный срок с возвращением к прежнему месту жительства
- б) возвращение на родину к постоянному месту жительства
- в) регулярные передвижения населения из одного населенного пункта в другой на работу или учебу
- г) миграция, связанная с закупкой товара для перепродажи

26. Термин «олигопсония» применительно к рынку труда означает, что ...

- а) на рынке труда есть небольшое количество работодателей
- б) на рынке труда есть только один работодатель

- в) на рынке труда есть только один работодатель, а продавцы рабочей силы объединены в профсоюз
- г) на рынке труда есть небольшое количество продавцов рабочей силы

27. Благодаря чему устанавливается равновесная цена труда?

- а) вмешательству государства в регулирование рынка труда
- б) давлению профсоюзов на работодателей
- в) конкуренции между работодателями за рабочую силу и между наёмными работниками за рабочие места
- г) все ответы верны

28. Метод совершенствования системы управления персоналом (СУП), позволяющий выбрать такой вариант построения СУП, который требует наименьших затрат и является наиболее эффективным:

- а) балансовый метод
- б) экспертно-аналитический метод
- в) морфологический анализ
- г) функционально-стоимостной анализ

29. Согласно классическим теориям управления главной задачей руководителя является:

- а) сделать так, чтобы каждый подчиненный чувствовал себя нужным и полезным
- б) контроль и наблюдение за работником
- в) более рациональное использование человеческих ресурсов
- г) расширение самостоятельности у подчиненных

30. Добавьте пропущенное слово вместо точек в следующем утверждении:

С точки зрения системного подхода, предприятие представляет собой систему, находящуюся в процессе постоянного ресурсного обмена с внешней средой.

- а) стабильную
- б) динамическую
- в) адаптивную
- г) закрытую

31. Совокупная оценка личностных и профессиональных возможностей кадрового состава организации:

- а) трудовой потенциал организации

- б) система оценка персонала
- в) кадровый потенциал организации
- г) кадровый потенциал работника

32. Развитие у работников ответственности относится к:

- а) административным методам управления
- б) демократическим методам управления
- в) социально-психологическим методам управления
- г) организационным методам управления

33. Взаимосвязь «затраты труда – результат» включает в себя теория мотивации следующего автора:

- а) С.Бернарда
- б) Портера-Лоулера
- в) В. Врума
- г) Д. Мак-Клелланда

34. Правила, основные положения и нормы, которым должны следовать руководители и специалисты в процессе управления персоналом:

- а) закономерности управления персоналом
- б) принципы управления персоналом
- в) концепции управления персоналом
- г) методы управления персоналом

35. Способы воздействия на коллективы и отдельных работников в целях осуществления координации их деятельности в процессе функционирования организации:

- а) принципы управления персоналом
- б) кадровая политика
- в) стиль управления персоналом
- г) методы управления персоналом

36. Совокупная оценка личностных и профессиональных возможностей кадрового состава организации:

- а) трудовой потенциал организации
- б) система оценка персонала
- в) кадровый потенциал организации
- г) кадровый потенциал работника

37. Вид кадровой политики, при которой руководство организации осуществляет контроль за симптомами негативного состояния в работе персонала, предпринимает меры по их устранению:

- а) реактивная
- б) активная
- в) пассивная
- г) авантюристическая

38. Метод оценки персонала, при котором отдельный работник характеризуется с точки зрения наличия или отсутствия того или иного качества:

- а) метод альтернативных характеристик
- б) метод попарных сравнений
- в) метод эталона
- г) тестирование

39. Приспособление работников, имеющих опыт профессиональной деятельности:

- а) повторная адаптация
- б) трудовая социализация
- в) профессиональная адаптация
- г) вторичная адаптация

40. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работниками продолжительностью:

- а) 21 календарных дней
- б) 24 календарных дня
- в) 26 календарных дней
- г) 28 календарных дней

41. Способность трудовых ресурсов достигать поставленных целей с заданным качеством:

- а) количество труда
- б) качество труда
- в) интенсивность труда
- г) результативность труда

42. Затраты работником физической, умственной и нервной энергии за единицу рабочего времени – это:

- а) потенциал работника
- б) интенсивность труда
- в) работоспособность работника
- г) энергозатраты

43. Выделяют следующие группы факторов, воздействующих на условия труда (укажите неправильный ответ):

- а) социально-психологические
- б) организационно-технические
- в) естественно-природные
- г) социально-экономические

44. Поведение сотрудника, при котором особенности его характера, открытая демонстрация эмоций и своего психического состояния определяют его трудовое поведение в организации:

- а) неделовое
- б) неадекватное
- в) психологическое
- г) характерологическое

45. Движение работников, обусловленное ликвидацией рабочих мест или реорганизаций, при которой изменяются требования к профессии:

- а) увольнение работников
- б) оптимизация персонала
- в) высвобождение персонала
- г) структурная безработица

46. Метод обучения, при котором дается общая информация, ознакомление с новой рабочей обстановкой:

- а) самостоятельное обучение
- б) производственный инструктаж
- в) наставничество
- г) семинары

47. К содержательным теориям мотивации относится:

- а) теория ожидания В. Врума
- б) теория справедливости
- в) теория Ф. Герцберга
- г) модель мотивации Портера-Лоулера

48. К факторам-мотиваторам согласно теории Ф. Герцберга относится:

- а) заработок
- б) высокая степень ответственности
- в) условия работы
- г) межличностные отношения с начальниками, коллегами

49. За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания (укажите неправильный ответ):

- а) замечание
- б) выговор

- в) понижение в должности
- г) увольнение

50. Метод построения системы управления персоналом, при котором сложные явления расчленяют на простые, носит название:

- а) метод расчленения
- б) метод декомпозиции
- в) метод структуризации целей
- г) метод последовательной подстановки