

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(СПбГЭУ)

УТВЕРЖДАЮ
Председатель приёмной
комиссии СПбГЭУ, ректор



И.А. Максимцев

Программа вступительного
испытания

**«Менеджмент и управление
персоналом»**

для поступающих на первый курс по программам
магистратуры в 2026 году

Санкт-Петербург
2026

Пояснительная записка

Настоящая программа вступительного испытания сформирована на основе федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования по программам бакалавриата направлений: 38.03.02 Менеджмент и 38.03.03 Управление персоналом. Содержание программы охватывает основные компетенции подготовки бакалавров по указанным направлениям и включает следующие разделы: Теория менеджмента (история управленческой мысли), Теория организации и организационное поведение, Управление человеческими ресурсами.

Настоящая программа вступительного испытания предназначена для поступающих на следующие магистерские программы:

ОПОП Инновационный менеджмент

ОПОП Инновационные персонал-технологии и управление карьерой

ОПОП Логистические и маркетинговые стратегии клиентоориентированности транснациональной транспортно-логистической компании

ОПОП Маркетинг и цифровые коммуникации

ОПОП Международный бизнес

ОПОП Проектный менеджмент и управление качеством

ОПОП Стратегическая логистика и цифровые сервисы

ОПОП Стратегическое корпоративное управление

Цель вступительного испытания по базовым дисциплинам программ бакалавриата по направлениям подготовки 38.03.02 Менеджмент и 38.03.03 Управление персоналом: определить соответствие уровня подготовки поступающего требованиям федерального государственного образовательного стандарта для дальнейшего освоения образовательных программ магистратуры по направлениям: 38.04.02 Менеджмент и 38.04.03 Управление персоналом.

Описание вида контрольно-измерительных материалов

Тестовые задания содержательно охватывают основные компетенции подготовки бакалавров по указанным направлениям и включают разделы: Теория менеджмента (история управленческой мысли), Теория организации и организационное поведение, Управление человеческими ресурсами. Тестовое задание состоит из 50 вопросов одного уровня сложности по заданным программой темам. В каждом тестовом задании один правильный ответ. Каждый правильный ответ – 2 балла. Результаты оцениваются по 100-балльной шкале.

Форма вступительного испытания

Вступительное испытание проводится в письменной форме с применением дистанционных технологий.

Содержание программы вступительного испытания

Теория менеджмента (история управленческой мысли)

1. Вклад Ф.У. Тейлора в школу научного управления.
2. Г.Л. Ганнт 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, 2024. — 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, 2022. – 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: Лань, 2023. – 344 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 организаций. Принципы рационализации.
5. Понятия зависимости, закона, закономерности. Законы и принципы органи-

зации: 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 организациях). 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, 2025. — 391 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8402-6. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/559707>
2. Кузнецов, Ю.В. Теория организации: учебник и практикум для вузов / Ю.В. Кузнецов, Е.В. Мелякова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 388 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19129-5. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/559824>
3. Спивак, В.А. Организационное поведение: учебное пособие для вузов / В.А. Спивак. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 207 с. — URL: <https://urait.ru/bcode/488722>

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. Заработка плата - основной источник дохода сотрудников организаций 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 организаций. 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. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 521 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18017-6. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/542523>
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. Кузнецов, А. Л. Управление социальным развитием организации / А. Л. Кузнецов, Н. Л. Захаров. — 3-е издание, переработанное и дополненное. — Москва: Общество с ограниченной ответственностью «Научно-издательский центр ИНФРА-М», 2025. — 216 с. — ISBN 978-5-16-019324-3. — DOI 10.12737/2108576

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, 2022. — 287 с.
9. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учеб. пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — Москва: ИНФРА-М, 2024. — 301 с.
10. Маслова, В.М. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / В.М. Маслова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 451 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15958-5. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/559725>
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, 2023. — 524 с.
12. Потемкин В.К. Управление персоналом. Учебник для вузов. — СПб.: Питер, 2010. — 433 с.
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, 2025. — 357 с.
15. Спивак, В.А. Лидерство: Учебник / В.А. Спивак. — 2-е изд., пер. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 397 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17456-4.
16. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. — 4-е изд., доп. и перераб. — Москва: ИНФРА-М, 2026. — 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, имеющихся 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 Минцберг

7. Принципы, отражающие правила формирования самых разнообразных си-

стем 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. Стиль 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?

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

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

- Портера-Лоулера
- Ф. Герцберга
- «X» - «Y» МакГрегора
- В. Врума - Д. Адамса

16. Оперантная реакция по Б. Скинеру возникает:

- в ожидании стимула и для ее формирования необходимо закрепление
- автоматически вследствие стимула, часто на основе рефлекса
- в результате неудовлетворенности условиями труда
- все варианты неверны

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

- избегание неопределенности
- индивидуализм
- отношение к судьбе
- отношение ко времени

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

- отношения к производству и работнику
- отношения к организации и работе
- отношения к человеку и окружающей среде
- 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:

- авторитарного
- «по стилю загородного клуба»
- обедненного
- командного

20. В качестве осей для построения матрицы BCG используются:

- цена товара – относительная доля товара на рынке
- темперы роста емкости рынка – темпы роста объема продаж
- относительная доля на рынке – темпы роста емкости рынка
- 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 организаций:

- 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, действующих 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) заработка
- 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