

**федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
Первый Московский государственный медицинский университет им. И.М. Сеченова
Министерства здравоохранения Российской Федерации
(Сеченовский Университет)**

Институт психолого-социальной работы
Кафедра управления сестринской деятельностью и социальной работы

Методические материалы по дисциплине:

Управление человеческими ресурсами

программа высшего образования
программа магистратуры по направлению подготовки
39.04.02 Социальная работа

Раздел 1. Концепция и методология управления человеческими ресурсами.
Тема 1.1. Человеческие ресурсы как объект управленческой деятельности.
Теория управления о роли человека в организации

1. Представителем какого направления является А.Маслоу:

школа человеческих отношений
школа научного управления
классическая школа;
количественная школа

2. Контроль в организации, с точки зрения менеджмента, это:

процесс обеспечения достижения организацией своих целей:
совокупность норм и ценностей общества, а также санкции, применяемые в целях их осуществления;
способность сознательно регулировать и изменять условия;
фундаментальные идеи, правила, нормы, которыми следует руководствоваться в своей деятельности в ходе решения задач, стоящих перед фирмой, предприятием

3. Какой из перечисленных ниже аспектов управления персоналом в наименьшей степени зависит от национальной культуры:

системный подход
стиль лидерства
трудовая мотивация
подбор персонала

4. Принципы Э.Мэйо, иерархия потребностей У.Маслоу, Хоторнские эксперименты являются вкладом в теорию управления:

школы человеческих отношений
классической школы управления
школы научного управления
количественной школы

5. На чем основаны административные методы управленческого воздействия на персонал:

на власти, дисциплине, взысканиях
на власти
на власти, дисциплине
на моральных ценностях

6. В чем заключается цель создания философии предприятия:

создание имиджа предприятия

формирование устава фирмы
снижение издержек производства
регистрация в налоговых органах

7. Какая из перечисленных концепций управления утверждает, что эффективность работы руководителя определяется не его личными качествами, а манерой поведения по отношению к подчиненным, «стилем руководства»:

поведенческий подход
интерактивный подход
процессный подход
административный подход

8. Что включает в себя управленческий персонал:

руководителей, специалистов
вспомогательных рабочих
младший обслуживающий персонал
основных рабочих

9. В чем заключается сущность управления человеческими ресурсами:

люди рассматриваются как достояние компании в конкурентной борьбе
наблюдается повышение предпринимательской активности персонала
наблюдается перенос технократического подхода на практике организации
производственных и трудовых процессов
создание команды единомышленников

10. Для руководителей среднего звена выделяют такую специфическую компетенцию, как:

управление человеческими ресурсами
обмен знаниями
обмен знаниями
быстрая обучаемость

Тема 1.2. Профессиональная деятельность социального работника. Государственная система управления трудовыми ресурсами

1. Ключевым фактором в научном становлении социальной работы явилась публикация книги:

"Социальный диагноз" М.Ричмонд
"Социальный диагноз" А.Солотион
"Психоанализ" З.Фрейда
"Капитал" К.Маркса

2. Что является ядром всей системы социальной защиты:

социальные льготы
юридическая помощь

медико-социальная поддержка
психологическая помощь

3. К какой категории относится социальный работник, занятый научным исследованием и преподаванием:

теоретик
практик
новатор
экспериментатор

4. В какой стране впервые начали осуществлять подготовку кадров в области социальной работы и социальной педагогики на научной основе:

Германия
Швеция
Великобритания
США

5. В чем заключается основное отличие социальной работы от филантропии и благотворительности:

в ориентации на развитие у нуждающихся техники в преодолении трудностей и навыков самостоятельной помощи
в ориентации на психологическую поддержку нуждающихся
в ориентации на стремление помочь в решении повседневных проблем
в ориентации на общую атмосферу в обществе

6. Возрастание роли стратегического подхода к управлению человеческим ресурсом в настоящее время связано:

с высокой конкуренцией во всех ее проявлениях
с высокой монополизацией и концентрацией российского производства
с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости
с глобализацией

7. Социальное партнерство – это отношения:

конструктивного взаимодействия основных субъектов современных экономических процессов власти-подчинения в организации, давления на человека сверху, контроля над распределением материальных благ
основанные на вырабатываемых в организации совместных ценностях, социальных норм, установок поведения и регламентирующие действия работников без видимого принуждения
основанные на купле-продаже и равновесии интересов продавца и покупателя
товарищеские отношения

8. Стратегический инструмент, позволяющий ориентировать персонал на общие цели, мобилизовать инициативу работников и облегчить общение между ними:

культура организации
стратегия ограниченного роста
стратегия управления персоналом

делегирование полномочий руководителем

9. Быть лидером отрасли, стать лидером отрасли, быть в группе лидеров, переместиться в лидирующую группу – все это относят к стадиям:

оценки стратегических намерений

масштаба конкуренции

конкурентному положению

характеру действий

10. В основе стратегического управления трудовыми ресурсами лежит:

сильная организационная культура

сильная бюрократическая система управления

жесткая регламентация действий работников

взгляд внутрь организации, поиск путей более эффективного использования ресурсов

Тема 1.3. Кадровая политика организации. Стратегия управления персоналом организации.

1.Собеседование с кандидатом на вакансию в крупной организации проводит:

линейный менеджер и специалист службы персонала

генеральный директор

линейный менеджер

конкурсная комиссия

2. Внешние регламенты, регулирующие деятельность организации в сфере управления персоналом относятся к:

нормативно-методическому обеспечению

информационному обеспечению

инструментальному обеспечению

технологическому обеспечению

3. Численность службы персонала на предприятии должна составлять:

1 кадровый работник на 40 человек персонала

2,0-2,5% от общей численности работающих

1 кадровый работник на 70 человек персонала

0,5% от общей численности работающих

4. Функциональная задача по планированию потребностей организации в трудовых ресурсах относится к направлению кадровой работы:

кадровое планирование

кадровый учет и отчетность

формирование кадровой стратегии

регулирование численности персонала

5. Основная задача ... – помочь сотруднику адаптироваться в новой обстановке и достичь необходимой эффективности в наиболее короткий срок:

процедуры введения в должность

профессиональной адаптации
экономической адаптации
мотивации персонала

6. Причины снижения эффективности программ по повышению квалификации персонала (со стороны заказчика):

отсутствие системы оценки потребности планирования обучения +
наличие системы оценки потребности планирования обучения
синдром «новое-поверх-старого»
частое представление новых программ

7. Принцип формирования кадровой политики, предполагающий учет взаимозависимости и взаимосвязи отдельных составляющих этой работы:

системность
взаимозаменяемость
комплексность
методичность

8. ... кадровой политики – принцип формирования кадровой политики, предполагающий, что любые затраты на мероприятия в этой области должны окупаться через результаты хозяйственной деятельности:

эффективность
комплексность
научность
практичность

9. ... – планирование человеческих ресурсов, которое призвано обеспечить оптимальное раскрытие потенциала наемных работников и их мотивацию в условиях противоречивости требований, вытекающих, с одной стороны, из задач, стоящих перед организацией, а с другой, — из интересов и потребностей работников:

кадровое планирование
фаза профессионального роста
освоение выбранной стратегии организации
профессиональное выгорание

10. Такая кадровая политика – система правил и норм, которая характеризуется наличием у руководства организации обоснованных прогнозов ее развития и соответствующих им методов и средств воздействия на персонал:

активная
эффективная
методичная
спонтанная

Раздел 2. Технологии управления человеческими ресурсами в организации

Тема 2.1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала

1. Разработка систем мотивации сотрудников входит в круг обязанностей:

специалиста по развитию
специалиста по поиску и подбору
инспектора по учетно-денежному распределению
специалиста по работе с социальными программами

2. При отборе кандидатов в состав резерва на выдвижение приоритетным является критерий:

высокий профессионализм, дополняемый ответственностью, лояльностью и соответствующими личностными качествами
необходимые личностные качества, дополняемые высоким профессионализмом
ответственность и лояльность
высокая лояльность работодателю, дополняемая прочими качествами

3. Премияльную форму оплаты труда надо использовать:

периодически
для того, чтобы приобрести квалифицированных рабочих
на всем протяжении работы сотрудника в организации
по юридическим требованиям

4. Создание собственного учебного центра целесообразно:

для любых крупных организаций
только для крупных организаций, работающих на периферии
для любой организации
для объединения предприятий разных сфер деятельности

5. Несмотря на неодинаковое качество обучения и калибр учебных заведений, в каждом из них процесс обучения сам по себе стимулирует студентов на активное «добывание» и овладение самыми современными:

знаниями
навыками
технологиями
гаджетами

6. Компенсационная политика организации «платить работникам выше, чем платят конкуренты» имеет следующие недостатки:

повышение стоимости товара по сравнению с конкурентами
дополнительные возможности привлечь высококвалифицированных специалистов и сохранить их
сокращение издержек производства
нет недостатков

7. На что направлено управление персоналом на стадии формирования организации:

разработку системы управления персоналом
организацию освобождения персонала
организацию освобождения персонала
исключение возможности увеличения расходов на оплату труд

8. На способы удовлетворения потребностей человека влияют следующие факторы:
факторы культурного порядка (культура определенного общества, субкультура, социальное положение индивида)
модель социальной политики
глобализация
система убеждений, ценностей и норм, которые разделяются и активно используются явным меньшинством людей в рамках определенной культуры

9. На удовлетворенность работой влияют такие факторы, как:
достижения человека, связанные с его квалификацией и признание его успеха
вхождение в неформальную группу, которая оказывает на организацию
условия для социальной активности членов организации
политика организации

10. Трудовая мотивация связана со следующими кадровыми мероприятиями:
разработка и внедрение системы материального вознаграждения и морального поощрения
нормативное правовое оформление социально-трудовых отношений
применение методов принуждения и наказания, влияющих на производственное поведение работников
обращение к ценностям, наиболее значимым для работника

Тема 2.2. Управление профориентацией, адаптацией, обучением и аттестацией персонала. Управление системой неформальных отношений в организации

1. Уровень общения, признаком которого является монологическая речь одного из партнеров без учета реакции адресата, называется ... общением:
императивным
деловым
манипулятивным
игровым

2. Максимальная численность малой группы составляет:
25-40 человек
50-60 человек
10-15 человек
7 +/- 2 человека

3. Сторона общения, под которой подразумевают процессы восприятия человека человеком, называется:
перцептивной
игровой
коммуникативной
интерактивной

4. Группа, в которой выстраиваются эмоциональные отношения, но совместная деятельность направлена на удовлетворение интересов, называется:

командой
корпорацией
ассоциацией
диффузной

5. Сплоченность группы - это:

неоднозначное явление, т.к. она положительно влияет на психологический климат и мотивацию членов группы, но нередко препятствует неординарным личностям
во всех отношениях положительное явление
нейтральное явление, само по себе не влияющее на продуктивность группы
отрицательное явление, т.к. всегда препятствует самовыражению личности

6. Первоначальный этап взаимодействия кадровой службы организации с новым работником заключается в:

ознакомлении работника с новой организацией и изменение его поведения в соответствии с требованиями и правилами организационной культуры новой компании
предоставление работнику информации, непосредственно относящейся к работе
повышение квалификации сотрудника
обучение сотрудника

7. Правильное управление программой ориентации может иметь следующий результат:

уменьшение текучести кадров
уменьшение количества принятых на работу
отсутствие производственных конфликтов
лучшее планирование карьеры всеми работниками

8. Преимущества группового решения перед индивидуальным способом решения проблем:

отсутствие сложностей при реализации решения, связанных с сопротивлением персонала
единомыслие, ведущее к принятию бесконфликтных решений
присутствие сложностей при реализации решения, связанных с сопротивлением персонала
привлечение всех заинтересованных сотрудников

9. ... – развитие карьеры сотрудника в рамках одной организации:

внутриорганизационное развитие карьеры
внутрипрофессиональный карьерный рост
карьера «перепутье»
монокарьера

10. Преимущества группового решения перед индивидуальным способом решения проблем:

более быстрая верификация идей и информации
единомыслие, ведущее к принятию бесконфликтных решений
более медленная верификация идей и информации

большее число предлагаемых решений