

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение
высшего образования
**«БАЙКАЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «БГУ»)**



УТВЕРЖДЕНА
протоколом заседания
кафедры государственного
управления и управления
человеческими ресурсами
12.01.2026 г., №12

ПРОГРАММА ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К К КОМПЛЕКСНОМУ ЭКЗАМЕНУ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ

по направлению магистратуры
38.04.03 Управление персоналом

Иркутск 2026

РАЗДЕЛ 1. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

1. Система управления персоналом, ее структура и функции.

Теория управления о роли человека в организации. Управление персоналом в системе менеджмента. Государственная система управления трудовыми ресурсами. Роль подсистемы управления персоналом в обеспечении эффективного управления. Специфика человеческих ресурсов. Кадры как объект и субъект управления. Функции управления персоналом: управление кадрами, управление трудом, управление социальными процессами. Технология управления персоналом и его развитием: найм, отбор, прием. Деловая оценка персонала; профориентация и трудовая адаптация, обучение и аттестация персонала, управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением, работа с кадровым резервом; мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала; условия труда персонала, режим и дисциплина труда; высвобождение персонала. Методы и принципы управления персоналом, их сущность и характеристики. Современные системы управления персоналом: отечественный и зарубежный опыт. Организационное проектирование системы управления персоналом. Цели, функции, организационная структура системы управления персоналом.

2. Развитие теории управления персоналом. Концепция человеческих ресурсов.

Развитие теории управления персоналом в 20-м веке. Философия и концепция управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом: экономический, органический, гуманистический. Основные концепции управления персоналом: концепция "научного управления", концепция организационного развития, концепция человеческих ресурсов и соответствующие модели работников. Изменение статуса кадровых служб на российских предприятиях. Кадровое, информационное, техническое, нормативно-методическое, правовое и делопроизводственное обеспечение системы управления персоналом.

3. Формирование кадровой политики предприятия.

Кадровая политика предприятия: понятие, этапы формирования. Факторы, влияющие на кадровую политику. Типы кадровой политики: активная, пассивная, превентивная, реактивная. Особенности формирования кадровой политики кризисного предприятия.

4. Стратегия управления персоналом.

Стратегия управления персоналом как частная стратегия развития предприятия. Особенности стратегии предпринимательства, стратегии динамичного роста, стратегии прибыли, стратегии ликвидации, стратегии круговорота и соответствующие им стратегии.

5. Корпоративная культура и ее классификации.

Определение корпоративной культуры и ее характеристики. Диагностика элементов организационных культур. Типология корпоративных культур. Методы изучения корпоративной культуры. Развитие корпоративной культуры.

6. Анализ работ: содержание, подходы к проведению, методы сбора информации.

Определение анализа работ. Функциональный, поэлементный методы проведения анализа работ, метод ключевых действий. Этапы проведения анализа. Методы сбора информации о работе и возможности их использования по разным должностным группам (наблюдение, интервью, метод аналогии и др.). Информационный стандарт анализа работ.

7. Разработка документа «Описание должности».

Этапы разработки должностной инструкции. Выделение ключевых областей. Структура должностной инструкции. Информационные потоки по должности. Система требований к работнику. Построение профессиограммы и профиля должности. Типовые должностные инструкции. Оценка результатов труда персонала. Профессиональные стандарты HR-менеджеров.

8. Найм претендентов на вакантные должности.

Кадровое планирование: оперативный план работы с персоналом, планирование потребности в персонале, планирование производительности труда и показателей по труду. Способы поиска претендентов на вакантное место. Достины и недостатки внутренних и внешних источников привлечения претендентов. Основные этапы отбора персонала. Источники информации о кандидатах на работу. Резюме-самореклама ищущего работу. Анализ основных заявительных документов. Виды тестирования. Собеседование как основной этап отбора претендентов. «Интервью по образцу» и другие виды отборочных

бесед. Нестандартные методы оценки кандидатов. Основные правила проведения собеседования. Эффективность методов подбора персонала. Трудовая адаптация. Оценка затрат на персонал.

9. Экономическая сущность и функции заработной платы, их взаимосвязь и реализация в современных условиях. Прожиточный минимум как социальный норматив.

Подходы к определению экономической сущности заработной платы. Функции заработной платы, различные подходы к их определению. Проблемы в реализации функций заработной платы в РФ. Воспроизводственная функция и минимальный размер оплаты труда (МРОТ). Сущность, функции и структура МРОТ. Прожиточный минимум как социальный норматив, его функции и методы расчета. Факторы, определяющие размер прожиточного минимума. Порядок расчета прожиточного минимума в РФ.

10. Тарифные системы, их элементы и методика построения: отечественные и зарубежные подходы.

Понятие, функции и элементы тарифной системы: тарифные ставки, тарифные сетки, тарифно-квалификационные справочники, система доплат к тарифам. Показатели, характеризующие тарифную сетку: диапазон, абсолютное и относительное возрастание тарифных коэффициентов. Расчет среднего тарифного разряда, среднего тарифного коэффициента, средней тарифной ставки. Система доплат и надбавок. Стимулирующие и компенсационные выплаты. Тарифные доплаты. Расчеты северных надбавок и районных коэффициентов. Методы оценки сложности работ: аналитический, суммарный, метод сроков подготовки. Зарубежные подходы к построению тарифных сеток. Грейдинг как развитие тарифной системы. Общие черты и различия тарифной системы и грейдинга.

11. Формы и системы заработной платы, направления их развития. Понятие и экономическая сущность форм и систем заработной платы. Классификации систем заработной платы. Повременная форма заработной платы и ее системы. Условия эффективного применения повременной формы оплаты труда. Сдельная форма заработной платы и ее системы. Расчет сдельной расценки. Условия эффективного применения повременной формы оплаты труда. Расчет заработной платы при использовании повременных и сдельных систем оплаты

труда. Зарубежные системы заработной платы. Тенденции развития форм и систем заработной платы.

Понятие и условия эффективного применения коллективных форм оплаты труда. Методы формирования и распределения коллективного заработка. Распределение коллективного заработка с использованием коэффициента трудового участия (КТУ).

Понятие премиальной системы. Принципы организации премирования. Показатели и условия премирования, шкалы премирования. Виды премиальных систем. Зарубежный опыт организации премиальных систем.

12. Оплата труда руководителей, специалистов и других служащих. Особенности оплаты труда работников бюджетной сферы.

Особенности труда служащих и его оплаты. Система оплаты труда по Постановлению № 1115: ретроспективный аспект. Регулирование оплаты труда руководителей государственных предприятий.

Особенности оплаты труда работников бюджетной сферы, в т.ч. государственных служащих. Единая тарифная сетка (ЕТС). Динамика ЕТС и МРОТ в годы реформ. Новая система оплаты труда в социальных отраслях, ее характеристики и проблемы внедрения. Оплата труда государственных гражданских служащих, ее характеристики и направления совершенствования. Оплата труда менеджеров за рубежом – основные тенденции.

13. Бестарифная система оплаты труда, ее сущность и условия применения. Другие нетрадиционные формы оплаты труда.

Бестарифная система оплаты труда, ее сущность и основные разновидности. Условия применения бестарифных систем оплаты. Методы расчета коэффициентов квалификационного уровня. Другие нетрадиционные формы оплаты труда (система комиссионных, система «плавающих окладов», смешанные системы оплаты труда). Зарубежный опыт использования нетрадиционных форм вознаграждений.

14. Компенсационный пакет, его структура и функции.

Понятие компенсационного пакета. Отличие понятий «компенсационный пакет» и «социальный пакет». Составляющие компенсационного пакета. Функции компенсационного пакета. Факторы, учитываемые при формировании компенсационного пакета в организации. Этапы разработки компенсационного пакета. Варианты гибких программ дополнительных льгот: программа

«кафетерий», программа «буфет», программа «комплексный обед». Тенденции развития компенсационного пакета в России.

15. Фонд заработной платы, его структура и порядок образования и распределения между подразделениями предприятия.

Ретроспективный анализ порядка образования стимулирующих фондов. Структура фонда заработной платы и выплат социального характера. Методы формирования ФЗП: детальное планирование, укрупненные методы. Способы распределения ФЗП между подразделениями предприятия. Расчет коэффициентов трудового вклада.

16. Методы и процедуры оценки персонала.

Цели, задачи и направления использования результатов оценки персонала. Основные методы оценки персонала. Метод заданного выбора, описательный метод оценки, управление по целям, метод ожидаемого поведения, сравнительные методы. Концепция сбалансированных показателей (BSC). Организация процедуры оценки служащих. Квалификационное собеседование.

17. Аттестация кадров и ее процедура.

Административная, информационная и мотивационная функции оценки. Аттестация. Подходы к проведению аттестации. Порядок проведения аттестации. Содержание подготовительного, заключительного этапов аттестации. Аттестационные мероприятия этапа непосредственной аттестации. Обеспечение эффективности аттестационного процесса. Методика подготовки и проведения аттестационного собеседования.

18. Развитие персонала как одна из важных функций кадрового менеджмента.

Оценка потребностей в обучении работников предприятия. Организация системы подготовки, переподготовки, повышения квалификации персонала. Программы обучения и программы развития работников. Виды и формы обучения. Обучение на рабочем месте и его разновидности. Обучение за пределами рабочего места.

Трудовой путь работника как результат корпоративных и индивидуальных усилий. Программы развития карьеры занятых на зарубежных и отечественных предприятиях. Карты замещения должностей. Формирование резерва руководителей. Типы трудовой карьеры.

Список рекомендуемой литературы по разделу:

1. Арсеньев, Ю.Н. Управление персоналом. Учебное пособие / Арсеньев Ю. Н., Шелобаев С. И., Давыдова Т. Ю. - Электрон. текстовые дан. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 192 с.
2. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом [Текст]: учебник для сред. проф. образования: допущено Экспертным советом проф. образованию / Т. Ю. Базаров. - 10-е изд., стер. - М. : Академия, 2012. - 219 с.
3. Одегов, Ю.Г. Управление человеческими ресурсами. Учебник / Ю.Г. Одегов. - М.: КноРус, 2018. - 985 с.
4. Озерникова, Т.Г. Оплата труда персонала: учеб. пособие / Т. Г. Озерникова, И.Г. Носырева. — Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2015. - 390 с.
5. Управление персоналом [Текст] : учеб. для бакалавров : допущено УМО по образованию в обл. коммерции и маркетинга / под ред. А. А. Литвинюка ; Рос. гос. торгово-экономический ун-т. - М. : Юрайт, 2013. - 434 с.
6. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организаций» и «Управление персоналом» / П.Э. Шлендер [и др.]. - Электрон. текстовые данные. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 319 с. - 5-238-00909-7. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71073.html>
7. Управление персоналом организации : учеб. пособие : в 2 ч. / под ред. Т.Г. Озерниковой. – Иркутск : Изд-во БГУ, 2015. – Ч.2. – 377 с. https://elibrary.ru/download/elibrary_30008983_14454629.pdf
8. Шapiro, С.А. Управление персоналом. Курс лекций. Практикум / С.А. Шapiro - Москва: Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 288с.

РАЗДЕЛ 2. МЕНЕДЖМЕНТ

1. Основы менеджмента.

Понятие менеджмента. Предмет изучения менеджмента. Соотношение понятий «менеджмент» и «управление». Особенности управленческого труда. Менеджмент как система управления. Закономерности управления различными системами. Управление социально-экономическими системами (организациями). Субъект и объект управления, кольцо управления, процесс управления. Управление организацией как субъектом рынка. Внешняя и внутренняя среда. Элементы внешней и внутренней среды.

Инфраструктура менеджмента (структура системы менеджмента). Иерархия менеджмента как инструмент управления. Основные уровни иерархии управления в крупных компаниях. Важнейшие задачи, решаемые на каждом уровне.

Понятие цели в менеджменте. Трактовки понятия «ограничения» в современной литературе по менеджменту. Функции целей. Классификации целей. Элементы, которые должны быть включены в формулировку целей. Иерархия целей, вертикальные и горизонтальные связи.

Природа и состав функций менеджмента. Общие, специфические (или конкретные) и внутренние функции управления.

Понятие закона управления. Роль законов в науке управления. Понятие принципов управления. Содержание основных законов и принципов управления.

2. Планирование как функция управления

Планирование в менеджменте. Классификация видов планирования по различным признакам. Принципы планирования. Понятие прогнозирования. Виды прогнозов. Принципы прогнозирования. Этапы разработки прогнозов.

Иерархия планов: общее, стратегическое, тактическое и оперативное планирование. Понятие миссии организации, формулировка миссии. Признаки стратегического, тактического и оперативного планирования.

Методы планирования и прогнозирования: неформализованные (эвристические) и формализованные. Экстраполяционное прогнозирование.

Планирование в кризисных ситуациях. Три стадии управления кризисными ситуациями: предотвращение, подготовка, сдерживание.

3. Организация как функция управления

Организационные отношения в системе менеджмента. Формы организации системы менеджмента.

Понятие организации, делегирования, ответственности, полномочий.

Централизованная и децентрализованная системы управления. Этапы процесса делегирования полномочий и его специфика. Факторы, влияющие на масштабы полномочий на различных уровнях управления. Полномочия и власть. Власть и партнерство. Линейные и аппаратные (штабные) полномочия. Основные виды штабных полномочий: распорядительные, рекомендательные, координационные, контрольно-отчетные, согласительные. Матрица ключевых результатов.

4. Организационные структуры управления

Понятия структуры системы, организационной структуры. Основные элементы структуры управления: функции, звенья, ступени (уровни), отношения

и связи между органами и внутри органов управления. Линейные и функциональные звенья.

Классификация структур управления.

Линейная, функциональная и линейно-функциональная структуры управления. Достоинства и недостатки, условия успешного применения. Дивизиональные структуры (региональная, продуктовая, ориентированная на потребителя). Достоинства и недостатки, условия успешного применения. Адаптивные структуры (проектная, матричная, конгломератная). Достоинства и недостатки, условия успешного применения. Проектирование организационных структур. Этапы разработки организационной структуры. Параметры оценки организационной структуры. Принципы построения организационных структур: количественный, временной, технологический, профессиональный, функциональный.

5. Мотивация как функция управления Мотивация деятельности в менеджменте.

Понятие мотивации, потребности, мотива, мотивирования, стимула, стимулирования. Схема процесса мотивации. Проблема зависимости мотивации и конечных результатов деятельности. Типы мотивированности. Материальные и нематериальные стимулы. Функции стимулирования. Принципы стимулирования.

Теории мотивации. Содержательные теории мотивации. Иерархия потребностей А.Маслоу, практические методы удовлетворения потребностей различных уровней в управлении. Теория приобретенных потребностей Д.Мак Келланда. Теория Ф.Герцберга. Критика теорий, переход к процессуальным теориям. Процессуальные теории: теория ожиданий В.Врума, теория справедливости Дж.Адамса, теория мотивации Л.Портера – Э.Лоулера.

6. Контроль как функция управления

Регулирование и контроль в системе менеджмента. Понятие контроля.

Основные принципы и функции контроля. Классификация видов контроля.

Стадии процесса контроля. Требования, предъявляемые к системам контроля.

Понятие и задачи учета на предприятии. Виды учета и их содержание.

Понятие и содержание анализа хозяйственной деятельности на предприятии.

Аудит как функция, соединяющая в себе функции контроля и анализа финансово-хозяйственной деятельности организации.

7. Процесс принятия управленческих решений

Место решения в процессе управления, решение в узком и широком смысле. Подходы к разработке управленческих решений. Признаки эффективного управленческого решения.

Классификация управленческих решений по различным признакам.

Методы принятия управленческих решений: рациональный, интуитивный, административный, научный. Использование методов моделирования и методов экспертных оценок в принятии управленческих решений.

Фазы принятия и реализации решения, их содержание, отклонения от стандартного порядка принятия.

Понятие риска. Риск при принятии решений. Классификация рисков. Инструментарий снижения влияния риска.

8. Информация и коммуникация в управлении

Понятие и значение информации и коммуникации в управлении. Связь характера информации с полнотой решения. Виды информации, требования к информации. Степень информированности, потребность в информации. Выбор информационных технологий.

Схема информационного обмена. Наличие обратной связи, препятствия на пути информационного обмена.

Направления оптимизации информационного обмена.

9. Стиль руководства и культура управления

Стиль управления, стиль руководства и культура управления. Авторитарный и либеральный стили руководства. Основные типы руководителей.

Управленческая решетка Р.Блейка и Дж. Моутона. Руководство и лидерство.

Управление человеком и управление группой. Динамика групп.

Конфликтность в менеджменте. Основы управления конфликтами в организации: понятие конфликта, классификация конфликтов, фазы конфликта, формы поведения участников конфликта, переговоры как оптимальный способ разрешения внутриорганизационного конфликта.

10. Менеджеры в системе управления

Менеджеры в системе управления. Содержание работы руководителя. Роли менеджеров как субъектов осуществления управленческой деятельности в организации. Организационно-методические аспекты управления кадрами менеджеров.

Менеджеры и требования к ним в различных системах управления. Имидж (образ) менеджера.

Социофакторы и этика менеджмента. Влияние этики менеджмента на принятие управленческих решений. Вопросы, разрабатываемые этикой менеджмента.

Факторы эффективности менеджмента.

Список рекомендуемой литературы по разделу:

1. Веснин, В.Р. Менеджмент : учебник / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2015. – 613 с.
2. Виханский, О.С. Менеджмент : учебник : рек. М-вом образования и науки РФ / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – М.: Магистр : Инфра-М, 2011. – 285 с.
3. Герчикова, И.Н. Менеджмент (4-е издание) [Электронный ресурс]: учебник для вузов/ И.Н. Герчикова— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 511 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52505.html>.— ЭБС «IPRbooks»
4. Герчикова, И.Н. Менеджмент : учеб. для вузов : рек. М-вом образования РФ / И.Н. Герчикова. – М.: ЮНИТИ, 2008. – 499 с.
5. Глухов, В. В. Менеджмент: для экономических специальностей / В. В. Глухов. – Санкт– Петербург: Питер Пресс, 2017. – 600 с.
6. Дафт, Р. Менеджмент : учеб. для слушателей МВА : рек. Советом Минобрнауки РФ / Ричард Дафт : пер. с англ. Под ред. С.К. Мордовина. – СПб. : Питер, 2010. – 799 с.
7. Коротков, Э.М. Менеджмент : учебник для бакалавров : допущено УМО вузов РФ по образованию в обл. менеджмента / Э.М. Коротков. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Юрайт, 2013. – 640 с.
8. Мескон, М. Основы менеджмента / Майкл Х. Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури. – М.: Вильямс, 2009. – 665 с.

РАЗДЕЛ 3. ТРУДОВОЕ ПРАВО

1. Трудовой договор. Порядок заключения. Трудовая книжка. Испытание при приеме на работу.

Понятие трудового договора, возраст, необходимый для заключения трудового договора, документы, необходимые для приема на работу. Форма трудо-

вого договора. Правовое значение фактического допущения к работе. Длительность испытательного срока, ограничения установления испытательного срока для отдельных категорий работников.

2. Трудовой договор. Основания прекращения трудового договора. Общие основания прекращения трудового договора (ст. 77 ТК РФ). Соотношение терминов расторжение трудового договора, прекращение трудового договора, сокращение численности или штата, массовое высвобождение, отстранение от работы. Расторжение трудового договора по инициативе работника, его отличие от расторжения трудового договора по соглашению сторон. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: общая характеристика оснований. Особенности регулирования расторжения в случае сокращения численности или штата: срок предупреждения, размер выходного пособия, преимущественное право оставления на работе.

3. Содержание трудового договора и порядок изменения условий. Понятие трудового договора. Стороны трудового договора. Классификация условий трудового договора: непосредственные и производные. Классификация непосредственных условий: существенные и дополнительные. Порядок изменения существенных условий трудового договора.

4. Правовое регулирование дисциплины труда. Понятие дисциплины труда, дисциплинарного проступка, дисциплинарного взыскания. Виды дисциплинарных взысканий: общие и для отдельных категорий работников. Порядок наложения и снятия дисциплинарных взысканий.

5. Правовое регулирование трудовых споров. Классификация трудовых споров: индивидуальные и коллективные. Понятие индивидуального и коллективного трудового спора. Рассмотрение индивидуального трудового спора в КТС. Компетенция КТС, образование КТС. Момент начала коллективного трудового спора. Примириительные процедуры. Порядок рассмотрения коллективного трудового спора в примирительной комиссии, с участием посредника, в трудовом арбитраже. Понятие забастовки, ее правовое регулирование. Понятие локаута.

Рекомендуемая литература по разделу:

1. Бабурин, С. Н., Курбанов, Р. А. Трудовое право : учеб. / под общ. ред. С. Н. Бабурина, Р. А. Курбанова. - М.: Юрайт, 2013. - 393 с.
2. Власов, А. А. Трудовое право. Конспект лекций / А.А. Власов. - М.: Юрайт, Высшее образование, 2018. - 192 с.
3. Гейхман, В. Л., Дмитриева И. К. Трудовое право : учеб. / В. Л. Гейхман, И. К. Дмитриева. – М.: Юрайт, 2014. – 548 с.
4. Рыженков, А. Я. Трудовое право России / А.Я. Рыженков, В.М. Мелихов, С.А. Шаронов. - М.: Юрайт, Юрайт, 2017. - 544 с.
5. Трудовое право : учебник / К. Н. Гусов [и др.]. – М.: Проспект, 2015. – 628 с.
6. Трудовое право России [Электронный ресурс] : практикум / Ж.А. Горбачева [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М. : Юстицинформ, 2011. — 792 с. — 978-5-7205-1073-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/13412.html>
7. Трудовое право. Практикум : учеб. пособие для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2015. – 290 с.

РАЗДЕЛ 4. ЭКОНОМИКА ОРГАНИЗАЦИИ

1. Предприятие в системе рынка

Общая характеристика организаций: цели, задачи, функции и структура. Понятие «организация», основные признаки. Производственно- техническое, организационное, экономическое единство предприятия. Предпринимательство. Предпринимательская деятельность и ее виды. Классификация предприятий. Внутренняя и внешняя среда предприятия. Основные функции предприятия. Наделения предприятия правами юридического лица. Порядок образования и ликвидации предприятия. Предпринимательские права и обязательства предприятия.

2. Организационно-правовые формы предприятий.

Организационно-правовые формы современных предприятий. Особенности хозяйственных товариществ и обществ, производственных кооперативов, унитарных предприятий. Основные направления совершенствования практики функционирования. Проблемы развития. Ассоциативные формы предпринимательства и некоммерческие организации: холдинги, финансовопромышленные группы, консорциумы, синдикаты, потребительские кооперативы, общественные и религиозные организации, учреждения, союзы, фонды.

3. Основные средства предприятия

Понятие основных средств. Состав и структура основных средств на предприятии. Методы оценки основных средств. Физический и моральный износ, способы начисления амортизации основных средств. Баланс основных средств и показатели их состояния, воспроизводства, эффективности использования. Аренда основных средств. Лизинг.

4. Оборотные средства предприятия

Экономическая сущность оборотных средств. Понятие, состав, структура и источники пополнения оборотных средств. Кругооборот оборотных средств. Обеспечение бесперебойной работы предприятия в оптимальном объеме и ритме. Нормирование оборотных средств предприятия, показатели эффективности использования оборотных средств.

5. Издержки производства и себестоимость продукции: формирование и влияние на результаты деятельности фирмы

Сущность издержек. Классификация затрат, связанных с производством продукции и определением себестоимости. Классификация затрат для принятия решений и планирования. Классификация затрат в целях контроля и регулирования. Себестоимость продукции. Виды себестоимости. Состав затрат, включаемых в себестоимость. Методы калькулирования себестоимости. Факторы развития и роста продуктивности и снижения издержек производства.

6. Финансовые результаты хозяйственной деятельности

Прибыль как экономическая категория. Балансовая и чистая прибыль. Формирование и использование прибыли предприятия. Валовая продукция предприятия, готовая продукция, реализованная продукция, товарная продукция. Факторы, определяющие уровень получаемой предприятием прибыли. Понятие и показатели рентабельности.

Список рекомендуемой литературы по разделу:

1. Коршунов, В.В. Экономика организации: учебник / В.В. Коршунов. - М.: Юрайт, 2013. - 433 с.
2. Романова, А. Т. Экономика предприятия/ А.Т. Романова.- Москва: Прoспект, 2016.-176 с.
3. Самарина, В.П. Экономика организации: учеб. пособие / В.П. Самарина, Э.А. Карпов, Г.В. Черезов. - М.: Кнорус, 2013. - 320 с.
4. Сергеев, И.В. Экономика предприятия: учеб. пособие / И.В. Сергеев,

- И.И. Веретенникова. - М.: Юрайт, 2013. - 671 с.
5. Чечевицына, Л.Н. Экономика организации: учеб. пособие / Л.Н. Чечевицьина, Е.В. Чечевицьина. – Ростов н/Д: Феникс, 2013. - 382 с.
 6. Экономика предприятия [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям / В.Я. Горфинкель [и др.]. — 6-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 663 с. — 978-5-238-02371-7. — Режим доступа:<http://www.iprbookshop.ru/71241.html>

РАЗДЕЛ 5. РЫНОК ТРУДА И УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

1. Трудовые ресурсы: формирование и использование. Качественные и качественные характеристики трудовых ресурсов

Трудовые ресурсы: понятие и сущность. Качественные и качественные характеристики трудовых ресурсов. Воспроизводство трудовых ресурсов. Виды воспроизводства: естественное, миграционное и социальное движение состава и численности населения. Распределение трудовых ресурсов по сферам приложения труда, по видам занятости, по отраслям экономики, по территориям и регионам. Использование трудовых ресурсов.

Экономически активное население. Экономически не активное население.

Состав и структура. Методы учета отдельных видов занятого населения.

2. Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины. Миграционная политика, управление миграционными процессами.

Миграция трудовых ресурсов, сущность и особенности. Причины и социально-экономические последствия. Виды и формы миграции населения. Понятие внешней и внутренней миграции. Факторы формирования внешней миграции. Совокупность факторов, действующих на формирование трудовой миграции. Причины и факторы воздействия на миграционные процессы и потоки. Органы, осуществляющие регулирование миграционных потоков.

3. Занятость населения: понятие формы виды

Категория и социально-экономическое содержание занятости населения.

Виды занятости: полная, продуктивная, социально-полезная, рациональная, эффективная. Формальная, неформальная занятость.

4. Безработица: понятие, характеристика основных типов, причины возникновения, тенденции. Методы оценки и показатели безработицы

Безработица: социально-экономическое, организационное и социальнopsихологическое явление. Разновидности безработицы в зависимости от социально-экономических и прочих факторов. Отдельные виды безработицы: характеристика, критерии и показатели.

5. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы. Структуризация и сегментация рынков труда

Рынок труда: понятие и принципы функционирования. Компоненты рынка труда. Формирование спроса и предложения на труд. Формирование цены на труд. Взаимодействие между субъектами рынка труда. Инфраструктура рынка труда. Виды и формы рынков. Сегментация рынка труда по основным признакам.

Разделение рынков труда на внутренний (закрытый) и внешний (профессиональный, открытый). Принципы взаимодействия внешнего и внутреннего рынка труда.

6. Прогнозирование ситуации на рынке труда. Государственное регулирование рынка труда и занятости, основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения

Основные факторы, воздействующие на состояние занятости населения. Формирование взаимодействия государственных и частных органов обеспечения занятости на рынке труда.

Основные направления политики занятости. Активная и пассивная политика занятости населения. Особенности активной политики в условиях кризиса.

Особенности взаимодействия системы управления персоналом предприятия и государственной службы занятости. Формирование банка данных и заявленных вакансий.

Основные меры, воздействующие на сокращение работников. Методы и приемы сокращения персонала.

Государственная политика в области занятости населения и обеспечения гражданам соответствующих гарантий. Основные направления социальной поддержки безработных граждан.

7. Зарубежный опыт регулирования процессов занятости и рынка труда
Американская, японская, шведская модель рынка труда. Особенности их формирования и функционирования. Опыт скандинавских стран: активные методы регулирования занятости.

Рекомендуемая литература по разделу:

1. Вукович, Г. Г. Рынок труда / Г.Г. Вукович, И.В. Гелета. - М.: Феникс, 2017. - 240 с.
2. Иванова, Т.Б. Рынок труда в России [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.Б. Иванова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Российский университет дружбы народов, 2011. — 224 с. — 978-5-209-03605-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/11419.html>
3. Кашепов, А.В. Рынок труда: проблемы и решения / А.В. Кашепов, С.С. Сулакшин, А.С. Малчинов. - М. : Научный эксперт, 2008. - 233 с.
4. Лебедева, Д.В. Особенности рынка труда и проблемы безработицы в современной России / Д.В. Лебедева. - М. : Лаборатория книги, 2012. - 135 с.
5. Петрухин, Р.Ю. Экономическое содержание рынка труда, его особенности и модели / Р.Ю. Петрухин. - М. : Лаборатория книги, 2011. - 156 с.
6. Поварич, И.П. Рынок труда региона. Формирование, функционирование и управление : учебное пособие / И.П. Поварич, М.Д. Поварич. - Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2011. - 404 с.

Демонстрационный вариант

Тестовые задания для поступающих в магистратуру по направлению 38.04.03 Управление персоналом

Тест комплексного междисциплинарного экзамена состоит из 100 вопросов. Каждое задание предусматривает несколько вариантов ответа, из которых следует выбрать один или несколько правильных ответов. Всего за тест можно набрать 100 баллов. На выполнение экзаменационной работы отводится 3 часа (180 минут).

Комплексный междисциплинарный экзамен для поступления на бюджетные места проводится в виде компьютерного тестирования в системе Moodle.

Комплексный междисциплинарный экзамен для поступления на коммерческие места проводится в виде письменного тестирования.

1. Управление персоналом – это:

- А. целенаправленная деятельность руководящего состава по разработке принципов, методов управления персоналом
- Б. совокупность любых управленческих задач, связанных с деятельностью организации

2. Какой группы методов управления персоналом не существует?

- А. административные
- Б. функциональные
- В. социально-психологические
- Г. экономические

3. Назовите, что относится к экономическим методам управления персоналом:

- А. материальное стимулирование
- Б. правовые санкции
- В. повышение удовлетворенности трудом работников

4. Укажите, что не относится к существующим принципам управления персоналом:

- А. соответствие системы управления персоналом целям и особенностям производственной системы
- Б. оптимальное сочетание централизации и децентрализации управления персоналом
- В. индивидуальная ответственность каждого работника за выполнение служебных обязанностей

5. Аттестация персонала не подразумевает:

- А. оценку результатов труда
- Б. распределение должностных обязанностей
- В. выявление профессиональных навыков

6. Заработка плата – это:

- А. цена, выплачиваемая работнику за использование его труда, величина которой определяется рынком товаров и услуг
- Б. цена, выплачиваемая работнику за использование его труда, величина которой определяется рынком труда, то есть спросом и предложением на рабочую силу
- В. цена, выплачиваемая работнику за использование его труда, величина которой определяется объемом произведенной продукции

7. Персонал в организации является:

- А. объектом управления
- Б. предметом управления
- В. средством управления

8. К целям адаптации не относится:

- А. распределение должностных обязанностей
- Б. уменьшение стартовых издержек
- В. снижение озабоченности и неопределенности у новых работников
- Г. сокращение текучести рабочей силы

9. Теория управления персоналом прошла несколько стадий развития.

Какая концепция главенствует в настоящее время?

- А. концепция «человеческих отношений»
- Б. концепция «организационного развития»
- В. концепция «человеческих ресурсов»
- Г. концепция «научного управления»

10. «Этот тип корпоративной культуры требует от работников быть хорошими исполнителями, быть дисциплинированными, соблюдать все инструкции, выдерживать субординацию с руководителем, и не требует проявления самостоятельности, выход за рамки своих должностных обязанностей, принятие дополнительной ответственности на себя». Какой это тип корпоративной культуры по Ч. Хэнди?

- А. «культура власти»
- Б. «культура роли»
- В. «культура задачи»
- Г. «культура личности»

11. Структурированное собеседование при приеме на работу – это:

- А. разновидность оценочного собеседования при проведении аттестации персонала
- Б. вид собеседования, предполагающий разработку специального бланка с перечнем вопросов
- В. вид собеседования, основанный на свободной дискуссии (используется для отбора кандидатов на высшие управленческие позиции)

Г. разновидность собеседования с претендентами на должность с участием практических психологов

12. Характерными особенностями управленческого труда являются ... :

А. узкий диапазон функций

Б. невозможность полного нормирования

В. жесткая формализация

13. Представление организации как открытой системы означает, что организация ...

А. подвергается влиянию внешней среды

Б. независима от окружения

В. не получает ресурсы из внешней среды

14. Процесс управления включает следующие стадии (исключите лишний пункт):

А. реализация

Б. организация

В. контроль

Г. планирование

Д. обработка информации

Е. постановка целей

15. К целям анализа внутренней среды организации в менеджменте относятся

А. оценка вероятности изменения потребительского поведения

Б. сравнительный анализ конкурентных преимуществ организаций

В. установление эффективности организационной структуры управления

16. Передача задач и полномочий лицу, которое принимает на себя ответственность за их выполнение

А. власть

Б. полномочия

В. ответственность

Г. делегирование

17. Согласно теории менеджмента, управленческие решения могут быть приняты ...

А. единолично

Б. бессознательно

В. стихийно

18. Влияние на подчиненных через традиции осуществляется при:

А. экспертной власти

Б. при власти, основанной на принуждении

В. законной власти

Г. все ответы верны

19. Эффективность управления производством включает

- А. значительное повышение темпов развития производства
 - Б. достижение производственным коллективом поставленных целей
 - В. достижение высокого результата работы при снижении затрат на управление
 - Г. успешное выполнение плановых заданий
 - Д. все ответы верны
20. Какие из перечисленных полномочий руководитель не может deleгировать в условиях дефицита времени?
- А. рутинную работу
 - Б. контроль результатов работы
 - В. принятие стратегических решений
 - Г. полномочия, способствующие профессиональному росту сотрудников
21. Процесс контроля состоит из:
- А. установления стандартов
 - Б. измерение фактически достигнутых результатов
 - В. проведение корректировок, если достигнутые результаты отличаются от установленных стандартов
 - Г. все ответы верны
22. К факторам внешней среды прямого воздействия организации не относятся:
- А. конкуренты
 - Б. технологии
 - В. политическая обстановка в стране
 - Г. все ответы верны
23. При культуре с высоким уровнем «дистанции (силы) власти» по Г. Хофстиду:
- А. предпочтителен демократический стиль управления
 - Б. предпочтителен директивный стиль управления
 - В. высокая частота выражения подчиненными несогласия
24. К составным частям аттестации сотрудников не относится:
- А. оценка результатов труда
 - Б. оценка персонала
 - В. оценка сложности труда
25. «Корпоративная культура» - это:
- А. степень воспитанности высшего руководства
 - Б. система ценностей и норм ожидаемого поведения в организации
 - В. то, как относятся друг к другу работники крупной корпорации
 - Г. архитектура здания и внутреннее оформление офисов
26. Какие конфликты возникают, когда работник умеет работать в новых условиях, но не желает этого делать?
- А. функционально-ролевые

- Б. коммуникативные конфликты
- В. ориентационные конфликты
- Г. ценностные

27. Вопрос о создании отдельной службы по работе с персоналом встает, когда число работников приближается к:

- А. 50
- Б. 100
- В. 150
- Г. 200
- Д. 250

28. Что такое «анализ работ»?

- А. сбор информации о работе
- Б. сбор информации о результатах работы за определенный период
- В. аттестация сотрудников
- Г. проверка претендентов на вакантную должность
- Д. составление схемы замещения должностей
- Е. написание должностной инструкции
- Ж. составление схемы служебной подчиненности

29. Экспресс-рекрутмент?

- А. оперативный подбор кандидатов на неспециализированные позиции начального и среднего звена
- Б. помещение объявления о вакантной должности на сайтах Internet или по «бегущей строке» на телевидении
- В. предоставление кадровыми агентствами временного персонала на период проведения выставок, конференций
- Г. комплексный подход к поиску и отбору кандидатов на вакантную должность

30. Технология «headhunting» основана на

- А. поиске молодых специалистов в университетах
- Б. организации ежегодных выставок и презентаций продукции компании
- В. выделении головного офиса компании в зарубежных странах
- Г. поиске ключевых специалистов в других организациях

31. Установленная законом продолжительность рабочего времени менее нормальной, но с полной оплатой – это:

- А. неполное время
- Б. дополнительное время
- В. сокращенное время
- Г. сверхурочная работа

32. «П. 5 ст. 81 ТК РФ позволяет расторгнуть трудовой договор с работником в случае _____ неисполнения работником безуважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» – Укажите на месте прочерка недостающий термин:

- А. виновного
- Б. периодического
- В. неоднократного
- Г. систематического
- Д. грубого

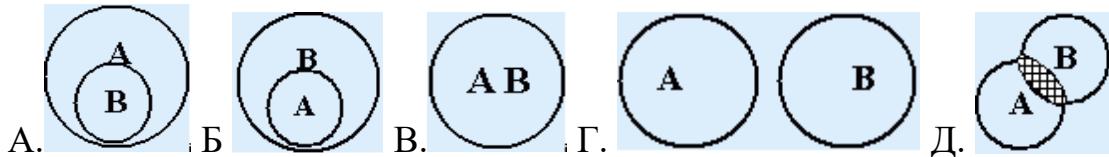
33. Отпуск работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев:

- А. предоставляется из расчета два рабочих дня за месяц работы
- Б. не предоставляется в связи с кратковременностью трудовых отношений, при этом выплачивается денежная компенсация
- В. не предоставляется, поскольку с такими работниками трудовой договор не заключается

34. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается:

- А. ТК РФ
- Б. коллективным договором, другим локальным нормативным актом
- В. федеральными законами.

35. Как с т.зр. Закона «О занятости ...» соотносятся понятия «Занятый» (А) и «Гражданин, зарегистрированный в качестве индивидуального предпринимателя» (В):



36. Формы оплаты труда, по ТК РФ, следующие:

- А. денежная и натуральная
- Б. сдельная и повременная
- В. наличная и безналичная

37. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня _____

- А. письменного объяснения работника
- Б. издания приказа (распоряжения)
- В. совершения проступка
- Г. обнаружения проступка

38. В рамках сокращения численности или штата при определении лиц, имеющих преимущественное право на оставление на работе, в первую очередь сравниваются такие характеристики кандидатов, как

- А. наличие иждивенцев в семье
- Б. отсутствие в семье работника других лиц с самостоятельным заработком

В. производительность труда и квалификация

Г. стаж работы в организации

39. Укажите верные утверждения:

- А. возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности
- Б. не допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа
- В. упущенная выгода подлежит взысканию с работника
- Г. запрещается возмещение ущерба работодателем в натуре
- Д. расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности

40. Какая мера дисциплинарной ответственности к работникам не предусмотрена действующим трудовым законодательством:

- А. выговор
- Б. увольнение по соответствующим основаниям
- В. штраф
- Г. замечание

41. Акт составляется

- А. в случае отказа работника подписать приказ о применении дисциплинарного взыскания
- Б. при снятии дисциплинарного взыскания
- В. в случае несогласия работника с видом дисциплинарного взыскания

42. Режим рабочего времени – это:

- А. распределение работы в течение календарного периода
- Б. сокращение рабочего времени отдельным категориям работников
- В. ограничение предельной продолжительности рабочего времени

43. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться:

- А. только по инициативе работника с письменного согласия
- Б. только по инициативе работника с устного предупреждения
- В. как по инициативе работника, так и работодателя

44. Работодатель обязан предоставить отпуск за первый год работы:

- А. только по истечении 11 месяцев непрерывной работы
- Б. не ранее одного года непрерывной работы
- В. до истечения 6 месяцев в установленных законодательством случаях

45. «Доля заработной платы, выплачиваемой в денежном выражении, не может быть меньше ____% от общей суммы заработной платы» - восполните пропуск.

А. 80

Б. 50

В. 60

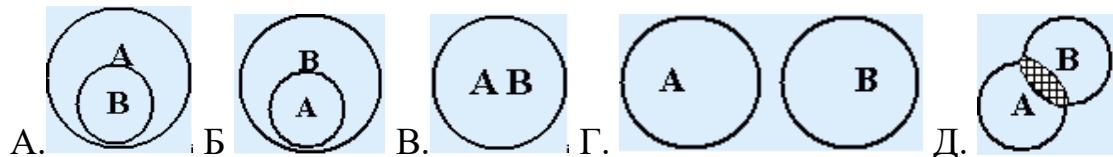
Г. 70

Д. 90

46. Укажите неверные утверждения:

- А. Примирильная комиссия – постоянно действующий орган
- Б. КТС - постоянно действующий орган
- В. КТС создается для рассмотрения конкретного спора
- Г. Примирильная комиссия создается для рассмотрения конкретного спора

47. Как соотносятся понятия «трудовой спор» (А) и « индивидуальный трудовой спор» (В):



48. Отпуск работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев:

- А. предоставляется из расчета два рабочих дня за месяц работы
- Б. не предоставляется в связи с кратковременностью трудовых отношений, при этом выплачивается денежная компенсация
- В. не предоставляется, поскольку с такими работниками трудовой договор не заключается

49. В ОАО «Российские железные дороги» действует коллективный договор на 2016 г., а в его филиале ОАО «РЖД» - «Восточно-Сибирские железные дороги» принят коллективный договор на 2016 г. Какой (какие) договор(ы) действует(ют) на работника филиала ВСЖД, если работник не является членом первичной профсоюзной организации филиала ВСЖД?

- А. оба договора
- Б. только договор филиала ВСЖД
- В. ни один из договоров
- Г. только договор РЖД

50. Другие дисциплинарные взыскания, помимо перечисленных в ТК РФ могут быть предусмотрены:

- А. Федеральными законами,
- Б. Постановлениями Правительства
- В. уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников
- Г. коллективным договором
- Д. трудовым договором
- Е. правилами внутреннего трудового распорядка

51. К внешней среде относятся следующие элементы:

- А. государство

Б. уровень организации производства на предприятии

В. система материального стимулирования работников предприятия

52. Состав отделов, служб и подразделений в аппарате управления, их соподчиненность и подотчетность определяют ...

А. структуру управления предприятием;

Б. производственную структуру предприятия;

В. линейную структуру управления;

Г. функциональную структуру управления;

Д. линейно-функциональную структуру управления.

53. Участники _____ солидарно отвечают по обязательствам общества своим имуществом в одинаковом для всех кратном размере к сумме внесенных вкладов.

А. непубличного акционерного общества;

Б. общества с дополнительной ответственностью;

В. общества с ограниченной ответственностью;

Г. публичного акционерного общества;

Д. коммандитного товарищества.

54. За счет части чистой прибыли акционерное общество формирует ...

А. резервный фонд

Б. добавочный капитал

В. выручку от реализации продукции

Г. банковский кредит

55. Основные фонды оцениваются:

А. по расчетной стоимости

Б. по остаточной стоимости

В. по первоначальной стоимости

Г. по восстановительной стоимости

Д. по смешанной стоимости

56. Диверсифицированным считается предприятие...

А. когда более 30% общего объема продаж приходится на товары, не связанные с основной деятельностью предприятия;

Б. когда более 50% общего объема продаж приходится на товары, которыерабатываются различными отраслями;

В. когда не менее 30% общего объема продаж приходится на товары, связанные с основной деятельностью предприятия;

Г. когда менее 50% общего объема продаж приходится на товары, соответствующие друг другу по номенклатуре и качеству;

Д. когда более 30% общего объема продаж приходится на товары и услуги, относящиеся к одной функциональной области.

57. В состав основного капитала входят:

А. основные средства;

Б. краткосрочные финансовые вложения;

- В. оборотные средства;
- Г. незавершенное строительство;
- Д. долгосрочные инвестиции.

58. Укажите основную цель функционирования предприятия в рыночных условиях:

- А. получение прибыли и ее максимизация
- Б. повышение заработной платы работников
- В. выход на мировой рынок
- Г. максимальное удовлетворение общественных потребностей
- Д. совершенствование производственной структуры предприятия
- Е. внедрение новой техники и технологии

59. Является ли одним из основных признаков предприятия как юридического лица право защищать свои имущественные интересы в судебных и других органах государственной власти и управления.

- А. да;
- Б. нет.

60. Что предполагает право собственности предприятия:

- А. право владения объектом собственности;
- Б. право распоряжений и использования объектов;
- В. право владения, распоряжения и использования объектов собственности в целях и пределах, установленных законодательством.

61. Критерием отнесения предприятий к малым является:

- А. среднегодовая стоимость основных производственных фондов
- Б. объем производства продукции или оказания услуг
- В. предельная численность работников
- Г. размер оплаты труда

К фондам обращения относят:

- А. прибыль;
- Б. незаконченная продукция;
- В. производственные запасы;
- Г. денежные средства в кассе.

63. Эффект _____ характеризует снижение постоянных расходов на единицу продукции при увеличении объема производства.

- А. критической точки;
- Б. масштаба производства;
- В. оптимального объема выпуска;
- Г. развития производства;
- Д. средних издержек.

64. Предприятие может быть ликвидировано в следующих случаях:

- А. достижение цели, для которой создавалось предприятие
- Б. окончание срока, на который создавалось предприятие
- В. изменение размера уставного капитала

Г. изменение формы собственности

Д. признание судом недействительными учредительных документов

Е. преобразования

Ж. несостоятельности (банкротства) предприятия

65. В наиболее общем виде экономическую эффективность можно определить как:

А. разность затрат и ресурсов

Б. сумму затраченных ресурсов

В. отношение полученных результатов к произведенным затратам или потребленным ресурсам

66. Выделяют следующие виды износа основных фондов:

А. моральный

Б. технический

В. технический

67. Величина физического износа определяется следующими методами:

А. линейным

Б. экспертным

В. расчетным

Г. комбинированным

Д. смешанным

Е. по срокам службы

68. Амортизация основных фондов - это:

А. износ основных фондов

Б. процесс перенесения стоимости основных фондов на себестоимость продукции

В. восстановление основных фондов

Г. расходы на содержание основных фондов

69. Метод амортизации основных фондов:

А. косвенный

Б. пропорциональный

В. нелинейный

Г. относительный

70. При нелинейном методе начисления амортизации расчет нормы амортизации проводится по:

А. первоначальной стоимости

Б. ликвидационной стоимости

В. остаточной стоимости;

Г. восстановительной стоимости

71. Процесс управления включает следующие стадии (исключите лишний пункт):

А. реализация;

- Б. организация;
- В. контроль:
- Г. планирование;
- Д. обработка информации;
- Е. постановка целей.

72. Какой из пунктов содержит перечисление общих функций управления?

- А. прогнозирование, планирование, организация, регулирование, мотивация, координация, контроль, учет;
- Б. сбор (поиск) управленческой информации, передача информации, обработка информации, анализ и хранение информации;
- В. административные, экономические, коммерческие, технико-технические, социальные

73. Что является предметом и продуктом труда в управлении?

- А. компьютеры, телефоны, авторучки, бумага, калькуляторы, принтеры, картотеки и т.д.
- Б. управленческое решение
- В. творчество
- Г. информация.

74. Какие основные уровни включает иерархия управления внутри крупных компаний? (исключите лишний пункт):

- А. низовой уровень
- Б. высший уровень
- В. промежуточный уровень
- Г. средний уровень

75. Управленческий персонал выполняет в организации такие задачи, как ...

- А. разработка и реализация стратегии поведения организации
- Б. выполнение текущих производственных операций
- В. ответственность за процесс и результаты деятельности

76. Обратная связь как элемент системы управления представляет собой информацию, которая ... (Укажите не менее двух вариантов ответа)

- А. поступает от субъекта управления к объекту управления
- Б. содержит управленческую команду
- В. содержит сведения об исполнении команд и состоянии объекта управления

77. Трудность установления чёткой ответственности за работу подразделения ввиду двойного подчинения исполнителей: с одной стороны –

непосредственному руководителю функциональной службы, с другой – руководителю проекта, является недостатком _____ структуры управления:

- A. линейно – штабной
- B. линейно – функциональной
- C. матричной
- D. программно – целевой

78. Под внешней средой организации понимается (-ются):

- A. вся совокупность факторов, её окружающих
- B. группа организаций в той же отрасли
- C. условия функционирования организации
- D. комплекс факторов среды организации

79. В теории менеджмента основными факторами внешней среды косвенного воздействия являются ...

- A. общая экономическая ситуация в стране
- B. деятельность организаций-поставщиков
- C. поведение потребителей
- D. поведение конкурентов

80. Для предпринимателя определяющим признаком является то, что он

- A. работает ради получения прибыли
- B. руководит коммерческим предприятием
- C. берет на себя личную ответственность за совершение сделок
- D. имеет самостоятельность в ведении хозяйственных операций.

81. Успехи японских корпораций в конкурентной борьбе с американскими компаниями обусловлены главным образом:

- A. трудолюбием японцев
- B. преимуществами системы организации труда
- C. использованием особенностей национального характера японцев при организации бизнес-процессов
- D. низкой заработной платой японских работников.

82. По содержанию самыми сложными в большинстве случаев являются решения:

- A. экономические;
- B. социальные;
- C. организационные;
- D. инновационные.

83. Процесс принятия решений начинается с:

- A. формулировки миссии предприятия
- B. постановки управленческих целей
- C. выявления проблемы
- D. определения лица, ответственного за принятие решений

Д. идентификации функциональной сферы, где принимается решение.

84. Экономические решения тесно взаимосвязаны, прежде всего, с решениями:

- А. инновационными;
- Б. технологическими;
- В. организационными;
- Г. социальными.

85. Первым этапом решения сложной проблемы считается:

- А. сбор информации;
- Б. диагностика проблемы;
- В. составление списка всех альтернатив;
- Г. выявление альтернатив.

86. К качественным показателям эффективности разработки управляемых решений относят:

- А. своевременность представления проекта решения;
- Б. степень научной обоснованности решений;
- В. все ответы верны.

87. Методы, построенные на логических суждениях, последовательных доказательствах, опирающихся на практический опыт, в российской научной литературе получили название:

- А. интуитивных методов;
- Б. методов «здравого смысла»;
- В. методов научно-технического подхода;
- Г. нет верного ответа.

88. Продуктивную занятость характеризует в первую очередь:

- А. рациональное распределение занятых по ведущим отраслям экономики;
- Б. эффективная профессионально-квалификационная структура занятых;
- В. правильность учета занятых в статистике рынка труда;
- Г. численность занятых в общественном производстве;
- Д. численность занятых в производстве ВВП.

89. Активная политика занятости предполагает:

- А. стимулирование работодателей в сохранении рабочих мест;
- Б. активизацию работников в повышении производительности труда;
- В. активизацию работодателей в повышении использования работников;
- Г. стимулирование работников в создании рабочих мест;
- Д. стимулирование организации труда и производства на конкретном предприятии.

90. В соответствии с законом «О занятости населения в РФ», гражданам гарантируется:

- А. платное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве при посредничестве органов службы занятости;

- Б. информирование о положении на рынке труда;
- В. ограниченная потребностями государства свобода выбора рода деятельности, профессии (специальности), вида и характера труда;
- Г. ничего не гарантируется.

91. В соответствии с законом «О занятости населения в Российской Федерации» занятость — это:

- А. деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, приносящая доход, не противоречит закону;
- Б. состояние человека на определенный период времени;
- В. деятельность по производству товаров и оказания конкретных услуг;
- Г. деятельность по удовлетворению социально-экономических потребностей конкретного человека.

92. Основной целью управления трудовыми ресурсами является:

- А. повышение уровня жизни населения;
- Б. рост реальных доходов населения;
- В. достижение эффективной занятости населения;
- Г. производительное использование трудовых ресурсов;
- Д. реализация функций воспроизводства населения;

93. В соответствии с какой теорией причины длительно, устойчивой безработицы заключаются в деятельности внерыночных факторов, препятствующих механизму рыночной самонастройки?

- А. классической;
- Б. неоклассической;
- В. модернистской;
- Г. технологической.

94. Безработица, вызванная переездом на новое место жительства, окончанием обучения, называется:

- А. фрикционной;
- Б. структурной;
- В. циклической;
- Г. нормативной.

95. Структурная безработица вызвана:

- А. отсутствием реального спроса на рабочие места;
- Б. отсутствием информации об имеющихся вакансиях на конкретные рабочие места;
- В. тем, что структура спроса на труд не отвечает структуре размещения производства в регионе;
- Г. наличием высокого предложения рабочей силы без учета инфраструктуры рынка труда;
- Д. несоответствием предложения и конкретных работников;
- Е. несоответствием структуры спроса и предложения рабочей силы.

96. Под трудовыми ресурсами понимают:

- А. часть населения, которое имеет трудовые источники доходов;
- Б. часть населения, участвующего в процессе производства валового внутреннего продукта (ВВП);
- В. часть населения, представляющая лиц, ниже или выше трудоспособного возраста;
- Г. часть населения страны, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной деятельности;
- Д. часть населения, представляющая лиц, выше трудоспособного возраста.

97. «Человек стремится воспроизводить те действия, последствия которых он воспринимает как благоприятные (подкрепление) и стремится не допускать поступков, последствия которых он воспринимает как неблагоприятные» – это описание следующей теории мотивации:

- А. теория Оучи
- Б. теория подкрепления
- В. теория Маслоу
- Г. теория Герцберга
- Д. теория ожиданий
- Е. модель Портера-Лоулера

98. «Личность проявляет самоконтроль, если она при относительном отсутствии немедленных внешних ограничений выбирает поведение, априорная вероятность которого была меньше, чем для альтернативно возможных типов поведения» – это описание следующей теории мотивации:

- А. теория подкрепления
- Б. теория справедливости
- В. теория самоуправления поведением
- Г. теория Герцберга
- Д. теория ожиданий
- Е. модель Портера-Лоулера

99. К системе материального денежного стимулирования относятся:

- А. медицинское страхование работников
- Б. оплата санаторно-курортного лечения
- В. премирование
- Г. представление к государственной награде
- Д. оплата по тарифным ставкам и должностным окладам
- Е. доплаты и надбавки

100. К методам морального стимулирования относятся:

- А. оплата по тарифным ставкам и должностным окладам
- Б. премии и вознаграждения
- В. дивиденды
- Г. награждение почетной грамотой

Д. представление к государственной награде