

С.В. КАЛЕДИН



Планирование ресурсного обеспечения.

Тесты с ответами

Сергей Каледин

Планирование ресурсного обеспечения. Тесты с ответами

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=70456876

SelfPub; 2024

Аннотация

Вниманию читателя предложен материал для тестирования и оценки знаний у студентов темы: «Планирование ресурсного обеспечения» учебной дисциплины «Бизнес-планирование». Уровень высшего образования «Бакалавриат», направление подготовки 38.03.02 «Менеджмент». Направленность (профиль) – «Управление бизнесом и логистика». Присваиваемая квалификация (степень) – «Бакалавр». Форма обучения: очная, заочная. Предложенная информация, несомненно, поможет преподавателю качественно проконтролировать, проверить знания и оценить у аудитории изученную тему, а для слушателей и студентов – закрепить освоенный материал. Работа будет интересна профессорско-преподавательскому составу высших учебных заведений, студентам, специалистам, широкому кругу читателей.

Содержание

Тесты по «Бизнес-планированию»	4
Конец ознакомительного фрагмента.	9

Сергей Каледин

Планирование ресурсного обеспечения. Тесты с ответами

Тесты по «Бизнес-планированию»

**Тема №6 «ПЛАНИРОВАНИЕ РЕСУРСНОГО
ОБЕСПЕЧЕНИЯ**

ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ»

**Тест 1. Применяемые на предприятиях материалы
подразделяются на:**

1. основные;
2. оборотные;
3. внеоборотные;
4. сырьё;
5. вспомогательные;
6. полуфабрикаты.

Тест 2. Определение ФОТ по фактическим затратам труда (снизу-вверх):

1. формируется, исходя из реально полученных предпри-

ятием доходов, из которых последовательно исключаются все затраты по порядку их осуществления, при этом фонд оплаты труда определяется по «остаточному» принципу;

2. основано на определении необходимого размера выплат персоналу, исходя из штатного расписания, должностных окладов, тарифных ставок и расценок;

3. предполагает определение фонда оплаты труда, его размера в целом по предприятию либо подразделению, а в отдельных случаях – по укрупненной группе продукции;

4. основано на определении размера оплаты труда по различным объектам планирования:

- по операциям, деталям, узлам и изделиям;
- по подразделениям и предприятию.

Тест 3. Внутриорганизационная карьера включает следующие основные направления перемещения специалиста:

1. внутрифирменное;
2. внутриотраслевое;
3. муниципальное;
4. региональное;
5. федеральное;
6. международное.

Тест 4. На предприятии при планировании (а также и учете) для оценки производительности труда приме-

НЯЮТ В ОСНОВНОМ:

1. производственные показатели;
2. производственные и финансовые показатели;
3. прямые показатели;
4. косвенные показатели;
5. прямые финансово-экономические показатели.

Тест 5. Определение ФОТ, исходя из размера полученных доходов (сверху вниз):

1. основано на определении размера оплаты труда по различным объектам планирования:
 - по операциям, деталям, узлам и изделиям;
 - по подразделениям и предприятию;
2. предполагает определение фонда оплаты труда, его размера в целом по предприятию либо подразделению, а в отдельных случаях – по укрупненной группе продукции;
3. формируется, исходя из реально полученных предприятием доходов, из которых последовательно исключаются все затраты по порядку их осуществления, при этом фонд оплаты труда определяется по «остаточному» принципу;
4. основано на определении необходимого размера выплат персоналу, исходя из штатного расписания, должностных окладов, тарифных ставок и расценок;
5. основано на определении необходимого размера выплат штатному персоналу и лицам, работающим по хозяйственным договорам, исходя из штатного расписания, должност-

ных окладов, тарифных ставок и расценок.

Тест 6. Как конкретная задача управления персоналом, планирование численности специалистов НЕ включает:

1. оценку количества персонала;
2. оценку профессионального состава персонала;
3. расчет текущей потребности предприятия в специалистах;
4. расчет будущей потребности предприятия в специалистах;
5. оценку квалификации персонала.

Тест 7. Карьера – это:

1. продвижение сотрудника в процессе своей профессиональной деятельности по различным стадиям развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, развитие профессиональных способностей и уход на пенсию;
2. подъем на более высокую ступень структурной иерархии предприятия;
3. индивидуально осознанное поведение специалиста в его трудовой деятельности на протяжении рабочей жизни человека;
4. продвижение к ядру, руководству организации, чаще всего такое продвижение связано с расширением неформальных связей;
5. перемещение в другую функциональную область деятельности или исполнение определенной должности той же

ступени иерархии, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре.

Тест 8. Выработка на одного работающего (рабочего) может планироваться:

1. в абсолютном выражении;
2. в абсолютном выражении с помощью линейной функции;
3. в абсолютном выражении с помощью степенной функции;
4. в материальном выражении с помощью линейной функции;
5. в нематериальном выражении;
6. в процентах или коэффициентах к предыдущему периоду.

Тест 9. Укрупненное планирование ФОТ:

1. предполагает определение фонда оплаты труда, его размера в целом по предприятию либо подразделению, а в отдельных случаях – по укрупненной группе продукции;
2. основано на определении необходимого размера выплат штатному персоналу и лицам, работающим по хозяйственным договорам, исходя из штатного расписания, должностных окладов, тарифных ставок и расценок;
3. формируется, исходя из реально полученных предприятием доходов, из которых последовательно исключаются все затраты по порядку их осуществления, при этом фонд оплаты труда определяется по «остаточному» принципу;

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «Литрес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на Литрес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.