

1. Что понимается под внешним кризисом организации?
2. Что понимается под внутренним кризисом организации?
3. Какой фактор относится к факторам макросреды?
4. Какой фактор относится к факторам микросреды?
5. Сколько отличий внешнего кризиса от внутреннего?
6. Что характерно для организации в условиях внешнего кризиса?
7. Появление новых рыночных возможностей
8. Сколько новых возможностей может приобрести организация в кризисной ситуации?
9. Какая возможность появляется у организации в период внешнего кризиса?
10. Как можно ослабить позиции конкурентов в период кризиса?
11. Сколько типовых форм влияния кризиса на кадровое направление деятельности организации?
12. Какая типовая форма влияния кризиса связана с приведением затрат на персонал в соответствие с финансовыми результатами?
13. Что понимается под «кадровой элитой» организации?
14. Сколько типовых форм влияния кризиса на эффективность системы HR-менеджмента?
15. Какая типовая форма влияния кризиса на HR-менеджмент связана с невозможностью поддержания темпов развития человеческого капитала?
16. Кто принимает решение о введении в действие режима антикризисного управления организацией?
17. Кто утверждает стратегию АКУП после согласования её проекта собственниками?
18. Кто осуществляет подготовку проекта стратегии АКУП и мониторинг её последующей реализации?
19. Кто несёт личную ответственность за обеспечение сохранения в штате организации её кадровой элиты?
20. Какая служба разрабатывает предложения по выбору стратегического подхода к финансированию затрат по кадровому направлению?

21. Какая служба несёт общую ответственность за выявление «возмутителей спокойствия» в трудовом коллективе?
22. Что является приоритетной целью антикризисного управления персоналом?
23. Что является первоочередным мероприятием перевода системы HR-менеджмента в режим АКУП?
24. Какой принцип должен применяться при финансировании затрат по кадровому направлению в период кризиса?
25. Какие методы воздействия на трудовое поведение работников следует активно использовать в период кризиса?
26. Что следует немедленно сделать с выявленными «возмутителями спокойствия» в трудовых коллективах?
27. Что расширяется на весь период АКУП?
28. Какой критерий является единственным при принятии персонифицированных HR-решений в кризисной организации?
29. Сколько ошибок допускают отечественные работодатели при антикризисном управлении персоналом?
30. Какова цель антикризисной актуализации кадровой стратегии?
31. Сколько задач имеет антикризисная актуализация HR-стратегии?
32. Какая задача антикризисной актуализации HR-стратегии связана с избавлением от «кадрового балласта»?
33. В пользу каких руководителей осуществляется ротация руководящих кадров в период кризиса?
34. Что является основной целью ротации персонала в период кризиса?
35. Что такое «антикризисный зонтик»?
36. В какой форме предоставляются индивидуальные гарантии от сокращения представителям кадровой элиты?
37. Какова основная цель актуализации политики развития персонала в период кризиса?
38. На какие программы переориентируется система дополнительного обучения в период кризиса?
39. Какова основная цель актуализации политики мотивации персонала?
40. Какую форму оплаты труда рекомендуется внедрять для производственного персонала в период кризиса?
41. Какой принцип реализуется при внедрении коллективной формы оплаты труда?
42. Какова основная цель актуализации политики социальной и психологической поддержки персонала?

43. На что переориентируются программы социально-экономической поддержки в период кризиса?
44. На какую доктрину ориентирована асоциальная стратегия АКУП?
45. Что характерно для социально-ориентированной стратегии АКУП?
46. Для каких субъектов бизнеса рекомендуется финансирование на основе единого лимита затрат по кадровому направлению?
47. Для каких субъектов бизнеса рекомендуется финансирование на основе системы лимитов затрат по направлениям кадровой работы?
48. Какой подход к организации процесса разработки Программы АКУП обеспечивает наилучшие результаты?
49. Что является «идеологической» основой Программы АКУП?
50. Какой подход к разработке Программы АКУП предполагает использование услуг сторонних экспертов?
51. Каким преимуществом обладает разработка Программы АКУП силами собственных специалистов?
52. Что является инструментом планирования процесса внедрения Программы АКУП?
53. Что предполагает предпроектный этап разработки Программы АКУП?
54. Какая технология позволяет защитить сотрудников от сокращения путём перемещения на аналогичные рабочие места?
55. Что такое аутплейсмент?
56. Какая технология позволяет успешно решать задачу противодействия ухудшению психологического климата?
57. Что понимается под неформальным сопротивлением?
58. Сколько групп составляет «кадровый балласт» по реализуемым моделям трудового поведения?
59. Какие сотрудники относятся к категории «имитаторов» в составе кадрового балласта?
60. Какие сотрудники относятся к категории «несунов» в составе кадрового балласта?
61. Какие сотрудники относятся к категории «возмутителей спокойствия»?
62. Какой основной инструмент карьерного роста выбирает «карьерист»?

63. Какая форма неформального сопротивления реализуется на проектном этапе?
64. Какое негативное последствие неформального сопротивления связано с утратой конкурентного преимущества?
65. Какая группа методов противодействия неформальному сопротивлению является наиболее эффективной?
66. Какой профилактический метод является универсальным для предотвращения неформального сопротивления?
67. В отношении каких сотрудников целесообразно применять пресекающие методы воспитательно-убедительного характера?
68. Что такое HR-консалтинг?
69. Какая особенность характерна для рынка HR-консалтинговых услуг?
70. Какое первое требование предъявляется к компетенциям HR-консультанта?
71. Какой третий риск связан с использованием услуг HR-консультантов?
72. Какой четвёртый риск связан с использованием услуг HR-консультантов?
73. Какая группа HR-консалтинговых услуг реализуется в рамках кадрового аудита?
74. Какое первое рыночное преимущество приобретается при использовании услуг профессиональных HR-консультантов?
75. Какой первый риск связан с использованием услуг HR-консультантов?
76. Какой риск связан с угрозой разглашения конфиденциальной кадровой информации?
77. Какое первое методическое требование к организации процесса бизнес-взаимодействия с HR-консультантами?
78. Какой первый критерий выбора бизнес-партнёра на рынке HR-консалтинговых услуг?
79. На каком технологическом этапе осуществляется сбор первичной исходной информации?
80. Что является результатом работ по первому технологическому этапу?
81. На каком этапе разрабатываются и утверждаются инновационные антикризисные HR-технологии?
82. Каков максимальный срок опытной апробации в период кризиса?
83. Что является результатом шестого технологического этапа?

84. Какова периодичность визитов консультантов на этапе авторского надзора?
85. Какой универсальный метод снижения рисков при взаимодействии с бизнес-партнёрами рекомендуется?
86. С кем можно сравнить постоянного бизнес-консультанта по характеру взаимоотношений с клиентом?
87. Какова основная цель внедрения инновационных HR-технологий в период кризиса?
88. Что является ключевым условием успешного внедрения инновационных HR-технологий?
89. Через какое время обычно проявляются позитивные результаты HR-консалтинга?
90. Какой принцип лежит в основе технологии экспресс-оценки персонала в кризисных условиях?
91. Какое второе требование предъявляется к компетенциям HR-консультанта?
92. Какое третье требование предъявляется к компетенциям HR-консультанта?
93. Что является результатом пятого технологического этапа работы с HR-консультантом?
94. Какая технология позволяет оперативно выявить представителей кадрового балласта?
95. Что может выступать объектом кадрового аудита?
96. Что включает вторая группа HR-консалтинговых услуг?
97. Какие услуги объединяет третья группа HR-консалтинговых услуг?
98. Как классифицируются продавцы на рынке HR-консалтинговых услуг по организационно-правовому статусу?
99. Какой метод мотивации наиболее эффективен для удержания представителей кадровой элиты в период кризиса?
100. Какое второе рыночное преимущество связано с использованием услуг HR-консультантов?
101. Какое третье рыночное преимущество обеспечивает сторонний консультант?
102. Какова роль технологии внутренних коммуникаций в период кризиса?
103. От чего зависит вероятность реализации второго риска при использовании HR-консультантов?
104. С чем связан пятый риск использования услуг HR-консультантов?
105. Какой подход к организации процесса сокращения персонала минимизирует репутационные риски работодателя?

- 106.** Какой документ должен быть обязательным приложением к договору на оказание консалтинговых услуг?
- 107.** Какой процент договорной суммы рекомендуется перечислять после завершения окончательной коррекции системы HR-менеджмента?
- 108.** Какая технология обеспечивает объективность при распределении сокращённого фонда оплаты труда?
- 109.** Что является вторым критерием выбора бизнес-партнёра на рынке HR-консалтинговых услуг?
- 110.** Сколько технологических этапов включает процесс бизнес-взаимодействия кризисной организации с HR-консультантом?
- 111.** Что является обязательным элементом технологии антикризисной адаптации новых сотрудников?
- 112.** На каком этапе разрабатывается и утверждается антикризисная кадровая стратегия?
- 113.** Что является результатом четвёртого технологического этапа?
- 114.** Какой инструмент используется для оперативного мониторинга психологического климата в период кризиса?
- 115.** Какова цель применения технологии ротации персонала между подразделениями в период кризиса?
- 116.** Какой показатель является ключевым для оценки эффективности внедрённых антикризисных HR-технологий?