

Документ подписан простыми оценочными материалами для диагностического тестирования
 Информация о владельце:
 ФИО: Косенок Сергей Михайлович
 Должность: ректор
 Дата подписания: 17.06.2024 19:38:24
 Уникальный программный ключ:
 e3a68f3eaa1e62674b54f4998099d3d6bfdcf836

Тестовое задание для диагностического тестирования по дисциплине:
Кадровое планирование и обеспечение персоналом, 1 семестр

Код, направление подготовки	38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Направленность (профиль)	Экономика труда и управление персоналом организации
Форма обучения	очная
Кафедра-разработчик	Государственного, муниципального управления и управления персоналом
Выпускающая кафедра	Государственного, муниципального управления и управления персоналом

Прове ряема я компе тенция	Задание	Варианты ответов	Тип сложнос ти вопроса
ПК-2.1.; ПК-3.1.	<p>1. При таком планировании персонала речь идет о долгосрочном планировании (3-10 лет). Оно ориентированно на конкретные проблемы и зависит от экономического, технологического, социального развития. Своевременное выявление основных тенденций развития, их качественная оценка – основная задача такого планирования. В таком планировании используется информация из политики организации о долго срочной производственной программе.</p> <p>Выберите один ответ</p>	<p>a) Стратегическое b) Оперативное c) Тактическое</p>	Низкий уровень сложности
ПК-2.1.; ПК-3.1.	<p>2. Принцип сочетания систематического обновления кадров и их преемственности предполагает</p> <p>Выберите один ответ</p>	<p>a. активное использование кадровых технологий – ротации, кооптации, выборности кадров, увольнения и отставки (в том числе принудительной) в рамках действующего законодательства b. гарантированные условия для развития инициативы, таланта, творческих способностей работников c. оказание помощи в получении профессионального образования, в профессиональной подготовке, профпереподготовке и повышении квалификации</p>	Низкий уровень сложности

ПК-2.1.; ПК-3.1.	<p>3. К основным требованиям к организации кадрового планирования относится</p> <p>Выберите один ответ</p>	<p>a. определение общих затрат на одного работника</p> <p>b. определение дифференцированных затрат на одного работника</p> <p>c. постоянное соотношение плановых задач и реальных возможностей организации</p>	<p>Низкий уровень сложности</p>
ПК-2.1.; ПК-3.1.	<p>4. Метод рангового порядка – это метод оценки кадров</p> <p>Выберите один ответ</p>	<p>a. предполагающий участие работников в проблемных ситуациях, близких к реальным и дающих возможность каждому участнику проявить свои способности</p> <p>b. суть которого состоит в том, что руководитель, исходя из определенных критериев оценки, располагает оцениваемых работников по порядку – от самого лучшего до самого худшего</p> <p>c. на основе специально разработанных вопросов анкет</p>	<p>Низкий уровень сложности</p>
ПК-2.1.; ПК-3.1.	<p>5. Практика выведения персонала за штат компании</p> <p>Выберите один ответ</p>	<p>a. Аутсорсинг</p> <p>b. Аутстаффинг</p> <p>c. Аутплейсмент</p>	<p>Низкий уровень сложности</p>
ПК-2.1.	<p>6. Перемещения с одного рабочего места на другое, предпринимаемые с целью ознакомления работников с различными производственными задачами организации – это ...</p> <p>Дополните</p>		<p>Средний уровень сложности</p>
ПК-2.1.; ПК-3.1.	<p>7. Степень и уровень профессиональной подготовленности работника к какому-либо труду</p> <p>Выберите один ответ</p>	<p>a. компетенция</p> <p>b. компетентность</p> <p>c. квалификация</p>	<p>Средний уровень сложности</p>
ПК-2.1.	<p>8. Перемещение работников по должностям, как правило, по горизонтали в соответствии с интересами организации</p> <p>Выберите один ответ</p>	<p>a. лизинг кадров</p> <p>b. карьера</p> <p>c. ротация кадров</p>	<p>Средний уровень сложности</p>
ПК-2.1.	<p>9. Профессиограмма – это</p> <p>Выберите один ответ</p>	<p>a. перечень прав и обязанностей работников</p> <p>b. описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии</p> <p>c. описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку</p> <p>d. перечень профессий,</p>	<p>Средний уровень сложности</p>

		<p>которыми может овладеть работник в пределах его компетенции</p> <p>е. перечень всех профессий</p>	
<p>ПК-2.1.; ПК-3.1.</p>	<p>10. Данный метод планирования персонала предполагает изучение направлений становления объекта прогноза, которые складывались в прошлом и складываются в настоящем и транслирование их в будущее</p> <p><i>Напишите ответ</i></p>		<p>Средний уровень сложности</p>
<p>ПК-2.1.; ПК-3.1.</p>	<p>11. Кадровый потенциал предприятия – это</p> <p><i>Выберите один ответ</i></p>	<p>а. совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства</p> <p>б. совокупность работающих специалистов</p> <p>с. совокупность устраивающихся на работу</p> <p>д. совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства</p> <p>е. совокупность перемещающихся по служебной лестнице</p>	<p>Средний уровень сложности</p>
<p>ПК-2.1.</p>	<p>12. Существуют следующие модели карьеры (автор концепции А.Егоршин) – это:</p> <p>- « _____ » - постепенный подъем по служебной иерархии (рост потенциала работника; занятие высоких должностей, а затем постепенное снижение по служебной лестнице)</p> <p>- « _____ » - подъем по служебной лестнице до высшей управленческой должности; пребывание в этой должности вплоть до ухода на пенсию</p> <p>- « _____ » - последовательная и сравнительно быстрая смена разных функциональных должностей по горизонтали с вертикальным продвижением по служебной лестнице</p> <p>- « _____ » - пребывание в каждой должности ограниченный срок (до 5 лет) с последующей оценкой потенциала и принятием</p>	<p>а. Трамплин</p> <p>б. Лестница</p> <p>с. Перепутье</p> <p>д. Змея</p>	<p>Средний уровень сложности</p>

	решения о повышении, сохранении или понижении должностного уровня. <i>Заполните пропуски</i>		
ПК-2.1.	13. Должностная инструкция относится <i>Выберите один ответ</i>	a. к договорным кадровым документам b. к распорядительным кадровым документам c. к организационным кадровым документам	Средний уровень сложности
ПК-2.1.; ПК-3.1.	14. Процесс передачи знаний и навыков от более опытного и компетентного человека менее опытному в процессе их общения – это ... <i>Дополните</i>		Средний уровень сложности
ПК-2.1.; ПК-3.1.	15. Мероприятия кадровой службы предприятия, связанные с оценкой трудовых ресурсов <i>Выберите один или несколько ответов</i>	a. проведение аттестации как формы комплексной оценки или сбор информации о результатах текущей оценки, осуществляемой руководителями линейных подразделений b. расторжение контрактов с работниками, результаты труда которых не устаивают руководство предприятия c. включение перспективных работников в кадровый резерв на замещение вышестоящей должности d. проведение опросов среди линейных менеджеров по выявлению работников, которые в настоящий момент организации не нужны, и оплата труда которых составляет для организации прямой убыток	Средний уровень сложности
ПК-2.1.	16. Отношения, связанные с обработкой персональных данных в кадровых процессах регламентируются <i>Выберите один ответ</i>	a. Гражданским кодексом РФ b. Федеральным законом РФ 2006 г. «Об информации, информационных системах и о защите информации» c. Федеральным законом РФ 2006 г. «О персональных данных»	Высокий уровень сложности
ПК-2.1.; ПК-3.1.	17. Термин, означающий вовлечение персонала в управление фирмой <i>Напишите ответ</i>		Высокий уровень сложности
ПК-2.1.; ПК-3.1.	18. К действиям специалистов службы кадров по планированию процедуры отбора сотрудников относятся <i>Выберите один или несколько ответов</i>	a. разработка бланка заявок для подразделений на подбор специалистов b. рассылка бланков руководителям отделов с указанием срока сбора	Высокий уровень сложности

		<p>информации</p> <p>с. сбор и анализ заявок в соответствии с целями предприятия и задачами каждого подразделения</p> <p>d. формирование перечня вакансий и списка лиц, ответственных за подбор</p> <p>e. описание должности (рабочего места) и согласование его с руководителем подразделения</p> <p>f. составление нового штатного расписания (при необходимости)</p> <p>g. разработка квалификационных требований</p> <p>h. заключение трудовых контрактов</p>	
<p>ПК-2.1.; ПК-3.1.</p>	<p>19. Принципы планирования персонала. <i>Установите соответствие</i></p>	<p>1. Принцип адаптивности</p> <p>2. Принцип преемственности</p> <p>3. Принцип прозрачности</p> <p>a. система управления персоналом должна обладать концептуальным единством, содержать единую доступную терминологию, деятельность всех подразделений и руководителей должна строиться на единых «несущих конструкциях» (этапах, фазах, функциях) для различных по экономическому содержанию процессов управления персоналом</p> <p>b. предполагает общую методическую основу проведения работ по совершенствованию системы управления персоналом на разных ее уровнях и разными специалистами, стандартное их оформление.</p> <p>c. означает приспособляемость системы управления персоналом к изменяющимся целям объекта управления и условиям его работы.</p>	<p>Высокий уровень сложности</p>
<p>ПК-2.1.; ПК-3.1.</p>	<p>20. Можно выделить несколько основных методов расчета количественной потребности в персонале:</p> <p>1) _____ – базируется на мнении специалистов – руководителей отделов или компаний. В основе метода лежит</p>	<p>a. Метод экспертных оценок</p> <p>b. Бенчмаркинг</p> <p>c. Метод экстраполяции</p> <p>d. Нормирование труда</p>	<p>Высокий уровень сложности</p>

	<p>интуиция этих людей и их профессиональный опыт.;</p> <p>2) _____ – существующая на данный момент в компании ситуация проецируется на планируемый период, при этом учитывается специфика рынка, возможное изменение финансовой ситуации и т. д.;</p> <p>3) _____ – позволяет определить наиболее благоприятное для бизнеса количество работников путем сравнения этого показателя в разных компаниях;</p> <p>4) _____ – заключается в изучении технологии и организации конкретного производственного процесса, определении временных затрат на входящие в него операции и виды деятельности и выведении на базе полученных данных оптимального числа сотрудников</p> <p><i>Заполните пропуски</i></p>		
--	---	--	--