

Документ подписан простой электронной подписью
 Информация о владельце:
 ФИО: Косенок Сергей Михайлович
 Должность: ректор
 Дата подписания: 2019.08.28
 Уникальный программный ключ:
 e3a68f3eaa1e62674b54f4998099d3d6bfdcf836

Оценочные материалы для диагностического тестирования

Тестовое задание для диагностического тестирования по дисциплине:

Кадровое обеспечение развития территорий, 5 семестр

Код, направление подготовки	38.03.04 Государственное и муниципальное управление
Направленность (профиль)	Управление и аналитика в государственном и муниципальном секторе
Форма обучения	очная
Кафедра-разработчик	Государственного, муниципального управления и управления персоналом
Выпускающая кафедра	Государственного, муниципального управления и управления персоналом

Прове р я е м я к о м п е т е н ц и я	Задание	Варианты ответов	Тип с л о ж н о с т и в о п р о с а
ПК-5.2	<p>Разработчик 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>а) Стратегическое б) Оперативное с) Tактическое</p>	<p>Низкий уровень сложности</p>
ПК-4.2			
ПК-2.2			
ПК-5.2	<p>2. Принцип сочетания систематического обновления кадров и их преемственности предполагает</p> <p>Выберите один ответ</p>	<p>а. активное использование кадровых технологий – ротации, кооптации, выборности кадров, увольнения и отставки (в том числе принудительной) в рамках действующего законодательства б. гарантированные условия для развития инициативы, таланта, творческих способностей работников с. оказание помощи в получении профессионального образования, в профессиональной</p>	<p>Низкий уровень сложности</p>

		подготовке, профпереподготовке и повышении квалификации	
ПК-4.2	3. К основным требованиям к организации кадрового планирования относится Выберите один ответ	а. определение общих затрат на одного работника б. определение дифференцированных затрат на одного работника с. постоянное соотношение плановых задач и реальных возможностей организации	Низкий уровень сложности
ПК-2.2	4. Метод рангового порядка – это метод оценки кадров Выберите один ответ	а. предполагающий участие работников в проблемных ситуациях, близких к реальным и дающих возможность каждому участнику проявить свои способности б. суть которого состоит в том, что руководитель, исходя из определенных критериев оценки, располагает оцениваемых работников по порядку – от самого лучшего до самого худшего с. на основе специально разработанных вопросов анкет	Низкий уровень сложности
ПК-5.2	5. Практика выведения персонала за штат компании Выберите один ответ	а. Аутсорсинг б. Аутстаффинг с. Аутплейсмент	Низкий уровень сложности
ПК-4.2	6. Перемещения с одного рабочего места на другое, предпринимаемые с целью ознакомления работников с различными производственными задачами организации – это ... Дополните		Средний уровень сложности
ПК-2.2	7. Степень и уровень профессиональной подготовленности работника к какому-либо труду Выберите один ответ	а. компетенция б. компетентность с. квалификация	Средний уровень сложности
ПК-5.2	8. Перемещение работников по должностям, как правило, по горизонтали в соответствии с интересами организации Выберите один ответ	а. лизинг кадров б. карьера с. ротация кадров	Средний уровень сложности
ПК-4.2	9. Профессиограмма – это Выберите один ответ	а. перечень прав и обязанностей работников б. описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии с. описание особенностей определенной профессии,	Средний уровень сложности

		<p>раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку</p> <p>d. перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции</p> <p>e. перечень всех профессий</p>	
ПК-2.2	<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>Напишите ответ</p>		Средний уровень сложности
ПК-5.2	<p>11. Кадровый потенциал предприятия – это</p> <p>Выберите один ответ</p>	<p>a. совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства</p> <p>b. совокупность работающих специалистов</p> <p>c. совокупность устраивающихся на работу</p> <p>d. совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства</p> <p>e. совокупность перемещающихся по служебной лестнице</p>	Средний уровень сложности
ПК-4.2	<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</p>	<p>a. Трамплин</p> <p>b. Лестница</p> <p>c. Перепутье</p> <p>d. Змея</p>	Средний уровень сложности

	<p>горизонтали с вертикальным продвижением по служебной лестнице</p> <p>- « _____ » - пребывание в каждой должности ограниченный срок (до 5 лет) с последующей оценкой потенциала и принятием решения о повышении, сохранении или понижении должностного уровня.</p> <p>Заполните пропуски</p>		
ПК-2.2	<p>13. Должностная инструкция относится</p> <p>Выберите один ответ</p>	<p>a. к договорным кадровым документам</p> <p>b. к распорядительным кадровым документам</p> <p>c. к организационным кадровым документам</p>	Средний уровень сложности
ПК-5.2	<p>14. Процесс передачи знаний и навыков от более опытного и компетентного человека менее опытному в процессе их общения – это ...</p> <p>Дополните</p>		Средний уровень сложности
ПК-4.2	<p>15. Мероприятия кадровой службы предприятия, связанные с оценкой трудовых ресурсов</p> <p>Выберите один или несколько ответов</p>	<p>a. проведение аттестации как формы комплексной оценки или сбор информации о результатах текущей оценки, осуществляемой руководителями линейных подразделений</p> <p>b. расторжение контрактов с работниками, результаты труда которых не устраивают руководство предприятия</p> <p>c. включение перспективных работников в кадровый резерв на замещение вышестоящей должности</p> <p>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</p>	Средний уровень сложности
ПК-2.2	<p>16. Отношения, связанные с обработкой персональных данных в кадровых процессах регламентируются</p> <p>Выберите один ответ</p>	<p>a. Гражданским кодексом РФ</p> <p>b. Федеральным законом РФ 2006 г. «Об информации, информационных системах и о защите информации»</p> <p>c. Федеральным законом РФ 2006 г. «О персональных данных»</p>	Высокий уровень сложности
ПК-5.2	17. Термин, означающий		Высокий

	вовлечение персонала в управление фирмой <i>Напишите ответ</i>		й уровень сложнос ти
ПК-4.2	18. К действиям специалистов службы кадров по планированию процедуры отбора сотрудников относятся <i>Выберите один или несколько ответов</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. разработка бланка заявок для подразделений на подбор специалистов b. рассылка бланков руководителям отделов с указанием срока сбора информации c. сбор и анализ заявок в соответствии с целями предприятия и задачами каждого подразделения d. формирование перечня вакансий и списка лиц, ответственных за подбор e. описание должности (рабочего места) и согласование его с руководителем подразделения f. составление нового штатного расписания (при необходимости) g. разработка квалификационных требований h. заключение трудовых контрактов 	Высоки й уровень сложнос ти
ПК-2.2	19. Принципы планирования персонала. <i>Установите соответствие</i>	<ul style="list-style-type: none"> 1. Принцип адаптивности 2. Принцип преемственности 3. Принцип прозрачности 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 b. предполагает общую методическую основу проведения работ по совершенствованию системы управления персоналом на разных ее уровнях и разными специалистами, стандартное их оформление. c. означает 	Высоки й уровень сложнос ти

		приспособляемость системы управления персоналом к изменяющимся целям объекта управления и условиям его работы.	
ПК-5.2	<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 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>	<p>a. Метод экспертных оценок</p> <p>b. Бенчмаркинг</p> <p>c. Метод экстраполяции</p> <p>d. Нормирование труда</p>	Высокий уровень сложности