

Документ подписан при тестовом задании для диагностического тестирования по дисциплине:

Информация о владельце:

ФИО: Косенок Сергей Михайлович

Должность: ректор

Дата подписания: 20.06.2024 08:37:39

Уникальный программный ключ:

e3a68f3eaa1e62674b544998099d3d6bfdcf836

Тестовое задание

для диагностического тестирования по дисциплине:

Управление человеческими ресурсами, 1 семестр

Код, направление подготовки	38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль)	Планирование и организация производства на предприятиях нефтяной и газовой промышленности
Форма обучения	Очная
Кафедра-разработчик	Менеджмента и бизнеса
Выпускающая кафедра	Менеджмента и бизнеса

Проверяемая компетенция	Задание	Варианты ответов	Тип сложности вопроса
ОПК-2.2 ОПК-3.2	1. Человеческий ресурс – это:	1) персонал организации, характеризующийся достигнутыми уровнями компетенции, желаниями, мотивациями, устремлениями 2) совокупность трудовых навыков персонала 3) количество работников, занятых в трудовом процессе 4) инвестиции в развитие персонала	низкий
ОПК-2.2 ОПК-3.2	2. Инвестиции в человеческий капитал – это	1) любые действия, которые повышают профессиональную квалификацию и производственные способности человека 2) фонд оплаты труда 3) затраты на ремонт офисных помещений 4) затраты на проведение корпоративов	низкий
ОПК-2.2 ОПК-3.2	3. К первичным инвестициям в человеческий капитал относятся:	1) затраты на аренду офисных помещений 2) затраты на первичное образование 3) затраты на приобретение офисной техники 4) затраты на питание	низкий
ОПК-2.2 ОПК-3.2	4. Карьерное плато – это	1) фаза деловой карьеры, после которой, как правило, не ожидается дальнейшее повышение уровня профессиональных достижений 2) стадия развития, когда работник начинает заниматься работой по воспитанию своей смены 3) стадия развития, когда происходит постоянный рост эффективности трудовой деятельности 4) стагнация в экономике	низкий

ОПК-2.2 ОПК-3.2	5. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то он считается:	1) заключенным на неопределенный срок 2) заключенным на срок не более 5 лет 3) заключенным на один год 4) заключенным на срок не более 8 лет	низкий
ОПК-2.2 ОПК-3.2	6. Отсутствие трудового опыта может быть положительным аргументом при приеме на работу, если:	1) необходимо осваивать новые профессиональные навыки 2) при выполнении стандартных трудовых операций 3) ограниченные сроки профессиональной адаптации нового сотрудника 4) это в любом случае отрицательный аргумент	средний
ОПК-2.2 ОПК-3.2	7. Ротация персонала – это	1) последовательное продвижение сотрудника с одной должности на другую 2) перевод сотрудника на другую должность внутри одного подразделения 3) увольнение работника 4) повышение квалификации работника	средний
ОПК-2.2 ОПК-3.2	8. Карьерное собеседование – это	1) собеседование сотрудника с руководителем о развитии его карьеры 2) беседа о переводе сотрудника в другую организацию 3) беседа о плане работы сотрудника на год 4) просьба работника повысить ему заработную плату	средний
ОПК-2.2 ОПК-3.2	9. Содержание квалификации – это	1) соотношение представителей различных профессиональных групп 2) соотношение работников различных уровней квалификации 3) набор требующихся для выполнения определенной работы знаний, умений, навыков, опыта и др. 4) диплом о профессиональном образовании	средний
ОПК-2.2 ОПК-3.2	10. Перечислите возможные программы поддержки развития работника, если он стремится установить и закрепить основу для будущего продвижения:	1) досрочное увольнение или добровольный выход в отставку 2) обучение 3) горизонтальное перемещение 4) вознаграждение сотрудника 5) понижение в должности 6) аттестация работника	средний
ОПК-2.2 ОПК-3.2	11. Система управления персоналом включает в себя:	1) функциональные подразделения, их руководителей и линейных руководителей 2) общее руководство организацией 3) службу технологического контроля 4) подразделения капитального строительства 5) функциональные подразделения и их руководителей	средний

ОПК-2.2 ОПК-3.2	12. К преимуществам внутренних источников найма относят:	1) повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом 2) низкие затраты на адаптацию персонала 3) появление новых идей, использование новых технологий 4) появление новых импульсов для развития	средний
ОПК-2.2 ОПК-3.2	13. Способ передачи знаний и навыков более опытным человеком менее опытному – это	Впишите правильную формулировку	средний
ОПК-2.2 ОПК-3.2	14. Теоретические, методические и практические сведения, необходимые работнику для выполнения своих обязанностей – это	Впишите правильную формулировку	средний
ОПК-2.2 ОПК-3.2	15. Способность выполнять свои конкретные обязанности – это	Впишите правильную формулировку	средний
ОПК-2.2 ОПК-3.2	16. _____ кадровая политика – система правил и норм, которая характеризуется наличием у руководства организации обоснованных прогнозов ее развития и соответствующих им методов и средств воздействия на персонал	Впишите правильную формулировку	высокий
ОПК-2.2 ОПК-3.2	17. _____ кадровая политика – система правил и норм, которая характеризуется тем, что организация включает новый персонал только с низшего должностного уровня, а последующее замещение происходит из числа работников организации	Впишите правильную формулировку	высокий
ОПК-2.2 ОПК-3.2	18. _____ – действия, направленные на достижение соответствия персонала задачам работы организации, проводящиеся с учетом конкретного этапа развития организации	Впишите правильную формулировку	высокий
ОПК-2.2 ОПК-3.2	19. _____ кадровой политики – принцип формирования	Впишите правильную формулировку	высокий

	кадровой политики, предполагающий охват всех сфер кадровой деятельности и всех категорий работников		
ОПК-2.2 ОПК-3.2	20. Совокупность природных данных (способностей), образования, воспитания и жизненного опыта конкретного работника или персонала организации в целом – это	Впишите правильную формулировку	высокий