

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Косенок Сергей Михайлович  
Должность: ректор  
Дата подписания: 20.06.2024 11:25:10  
Уникальный программный ключ:  
e3a68f3eaa1e62674b54f4978009d74c6b1d4f876

**Тестовое задание для диагностического тестирования по  
по дисциплине  
«Инновационные кадровые технологии»**

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| Код, направление подготовки | 09.04.04 Программная инженерия                           |
| Направленность (профиль)    | Разработка и интеграция информационных систем и сервисов |
| Форма обучения              | Очная  |
| Кафедра-разработчик         | ГМУ и УП   |
| Выпускающая кафедра         | АиКС   |

| Проверяемая компетенция    | Задание  | Варианты ответов   | Тип сложности вопроса |
|----------------------------|--|--|-----------------------|
| УК-3.1<br>УК-3.2<br>УК-3.3 | Компания намерена пробыть в какой-либо нише короткое время. Какова стратегия подбора и управления персоналом? (выберите один правильный ответ) | А. Привлечение профессионалов со стороны – максимум обучения и развития<br><br>Б. Привлечение неопытных сотрудников – максимум обучения и развития<br><br>В. Привлечение неопытных сотрудников – минимум обучения и развития<br><br>Г. Привлечение профессионалов со стороны – минимум обучения и развития | низкий                |
| УК-3.1<br>УК-3.2<br>УК-3.3 | В чем суть метода «экспертная оценка»? (выберите один правильный ответ)  | А. Опрос сотрудников, чтобы оценить работу службы персонала<br><br>Б. Аудит работы отдела персонала сторонними экспертами<br><br>В. Создание экспертного совета из числа топ-менеджеров, которые оценивают работу службы персонала<br><br>Г. Это то же самое, что и оценка «360 градусов»                  | низкий                |
| УК-3.1<br>УК-3.2           | 3. Компания придерживается стратегии «бюджет». Каких людей надо подбирать в компанию?  | А. Генераторов идей, инноваторов   | низкий                |

|                            |   |   |        |
|----------------------------|---|---|--------|
| УК-3.3                     | (выберите один правильный ответ)  | <p>Б. Людей, которые умеют выстраивать отношения с клиентами</p> <p>В. Профессионалов, которые будут готовы брать на себя ответственность</p> <p>Г. Исполнителей, которые любят работать по четким правилам</p>   |        |
| УК-3.1<br>УК-3.2<br>УК-3.3 | 4.В качестве предмета оценки руководителя в различных методиках не могут выступать:<br>(выберите один правильный ответ) | <p>а) деловые и личностные качества (свойства, черты) руководителей;</p> <p>б) качество выполнения управленческих функций;</p> <p>в) показатели результатов деятельности возглавляемых коллективов;</p> <p>г) личные достижения вне работы.</p>   | низкий |
| УК-3.1<br>УК-3.2<br>УК-3.3 | 5.Кадровые нововведения – это ...<br><br>(выберите один правильный ответ)   | <p>1. процессы обновления и развития, инновационные свойства, потребности и параметры кадров и кадровых систем организаций и других социально-экономических структур;</p> <p>2. инновационные составляющие (отделы, сектора, группы, специалисты) кадровых и трудовых служб организаций и других структур;</p> <p>3. обеспечение эффективных масштабов и темпов обновления кадровой системы;</p> <p>4. целевая деятельность по внедрению кадровых новшеств, направленная на</p> | низкий |

|   |   |   |                |
|---|---|---|----------------|
|   |   | <p>повышение уровня и способности кадров решать задачи эффективного функционирования и развития социально-экономических структур в условиях конкуренции;</p> <p>5. сохранение элитной инновационно-активной части кадрового потенциала страны, региона, организации путем реализации соответствующих антикризисных инновационно-кадровых мероприятий.</p> |                |
| <p>УК-3.1</p> <p>УК-3.2</p> <p>УК-3.3</p> | <p>6.. Корпоративные компетенции определяют (выберите один правильный ответ)</p>  | <p>а) потенциал сотрудника к карьерному росту в данной компании;</p> <p>б) готовность сотрудника исполнять менеджерские обязанности;</p> <p>в) готовность сотрудника эффективно работать в данной функции. в данной организации</p> <p>д) определяют компетентность</p>   | <p>средний</p> |
| <p>УК-3.1</p> <p>УК-3.2</p> <p>УК-3.3</p> | <p>7.Главное экономическое преимущество системы развития кадрового потенциала организации... (выберите 2 правильных ответа)</p> | <p>1. является внутренним источником кандидатов на ключевые позиции;</p> <p>2. позволяет удерживать потенциально талантливых сотрудников;</p> <p>3. предоставляет персоналу новые возможности для карьерного роста;</p> <p>4. снижает затрат на развитие персонала;</p> <p>5. ускоряет развитие талантливых сотрудников.</p>                              | <p>средний</p> |
| <p>УК-3.1</p> <p>УК-3.2</p>               | <p>8. Основное направление кадровой политики по управлению кадровым потенциалом – это ...</p>                                   | <p>1. обеспечение комфортных условий для трудовой деятельности (метеорологические</p>   | <p>Средний</p> |

|                            |   |  |         |
|----------------------------|---|--|---------|
| УК-3.3                     | (выберите 2 правильных ответа)  | <p>условия, или микроклимат);</p> <p>2. пенсионное и социальное обеспечение сотрудников предприятия (материальные выплаты при рождении ребенка, регистрации брака, смерти родственников и т.д.);</p> <p>3. обеспечение предприятия материальными ресурсами (оценка качества планов материально-технического снабжения, эффективности использования материальных ресурсов, потребности в материальных ресурсах и т.д.);</p> <p>4. обеспечение предприятия оборотными средствами;</p> <p>5. обеспечение предприятия человеческими ресурсами (планирование потребности, поиск, набор и отбор персонала)</p> <p>6. использование персонала (управление карьерой, кадровым резервом), управление знаниями и организация системы профессионального обучения сотрудников организации.</p> |         |
| УК-3.1<br>УК-3.2<br>УК-3.3 | 9. В зависимости от силы и интенсивности выделяют следующие виды сопротивления изменениям в кадровом консалтинге: | <p>1. Активное и пассивное.</p> <p>2. Индивидуальное и групповое.</p> <p>3. Логическое и психологическое.</p> <p>4. Длительное и ситуационное.</p> <p>5. Ощутимое и незначительное.</p>  | средний |
| УК-3.1                     | 10. Определите метод преодоления  | 1. Участие и вовлечение.   | средний |

|                            |   |  |         |
|----------------------------|---|--|---------|
| УК-3.2<br>УК-3.3           | сопротивлением:<br>изменение ситуации за<br>счет избирательного<br>использования<br>информации и<br>предоставления<br>определенной роли в<br>процессе проведения<br>изменений таким людям<br>в организации, которые<br>вызывают доверие у<br>достаточно большого<br>числа сотрудников.<br>(выберите один<br>правильный ответ) | 2. Помощь и<br>поддержка.<br>3. Манипуляция.<br>4. Предоставление<br>информации.<br>5. Переговоры и<br>соглашения.   |         |
| УК-3.1<br>УК-3.2<br>УК-3.3 | 11. К кадровому процессу<br>высвобождения<br>персонала относятся<br>технологии:<br>(выберите один<br>правильный ответ)  | 1. Аутплейсмент<br>2. Грейдинг персонала,<br>стресс-менеджмент<br>3. Кадровый<br>маркетинг, кейс-<br>интервью,<br>тестирование,<br>хэдхантинг.<br>4. Коучинг,<br>тимбилдинг,<br>ролевые и деловые<br>игры, управление<br>знаниями.<br>5. Ассессмент-центр, | средний |
| УК-3.1<br>УК-3.2<br>УК-3.3 | 12. Метод независимых<br>судей относится к<br>технологии в области ...<br>(выберите один<br>правильный ответ)   | 1. подбора персонала;<br>2. отбора персонала;<br>3. оценки и аттестации<br>персонала;<br>4. обучение и развитие<br>персонала;<br>5. маркетинг персонала.   | средний |
| УК-3.1<br>УК-3.2<br>УК-3.3 | 13. К методам<br>коучинга относится:<br>... (выберите 2<br>правильных ответа):  | а) методика GROW;<br>б) метод подбора;<br>в) метод проб и<br>ошибок;<br>г) метод интегральной<br>оценки.<br>Д) метод «вопрос-<br>ответ»  | средний |
| УК-3.1<br>УК-3.2           | 14. Результаты<br>оценки персонала после<br>работы используются при<br>реализации процессов в   | а) мотивация<br>работника;<br>б) формирование<br>корпоративной культуры;   | средний |

|                            |  |  |         |
|----------------------------|--|--|---------|
| УК-3.3                     | следующих подсистемах управления персоналом: (выберите 2 правильных ответа)  | <p>в) адаптация работника;</p> <p>г) работа с кадровым резервом.</p> <p>Д) формирование программ обучения персонала</p>  |         |
| УК-3.1<br>УК-3.2<br>УК-3.3 | 15. Аутстаффинг как технология найма временного персонала это... (выберите 2 правильных ответа):   | <p>а) передача традиционных неключевых функций организации (таких, например, как бухгалтерский учет или рекламная деятельность для машиностроительной компании) внешним исполнителям;</p> <p>б) форма изменения численности персонала, при которой самостоятельная фирма-кредитор передает на определенный срок одного или нескольких своих сотрудников;</p> <p>в) кадровая технология, при которой компания-провайдер услуг оформляет в свой штат уже существующий персонал компании-клиента;</p> <p>г) метод непосредственного обучения менее опытного сотрудника более опытным в процессе работы.</p> <p>Д) кадровая технология, позволяющая сохранить статус малого или среднего бизнеса</p> | средний |
| УК-3.1<br>УК-3.2<br>УК-3.3 | 16. Компания реализует долгосрочную стратегию. Какова стратегия управления персоналом? (назовите два ключевых фактора)<br><br>(выберите все правильные варианты ответов из предложенных) | <p>А. Привлечение профессионалов на проектную работу</p> <p>Б. Долгосрочное планирование персонала, создание кадрового резерва</p> <p>В. Обновление персонала каждый год</p>   | высокий |

|                            |   |   |         |
|----------------------------|---|---|---------|
|                            |   | Г. Интенсивное обучение и развитие персонала  |         |
| УК-3.1<br>УК-3.2<br>УК-3.3 | 17. Назовите три основные стратегии, которых придерживаются компании<br><br>Выберите все правильные варианты ответа.  | А. Качество<br>Б. Рост<br>В. Бюджет<br>Г. График (инновации)  | высокий |
| УК-3.1<br>УК-3.2<br>УК-3.3 | 9. Чтобы оценить эффективность вложений в персонал, HR-директор может посчитать ROI. Какие две формулы подходят для подсчета?   | Выберите все правильные варианты ответа.<br>А. $ROI = (\text{Доход} - \text{Сумма инвестиций}) : \text{Себестоимость} \times 100\%$<br>Б. $ROI = (\text{Доход} - \text{Себестоимость}) : \text{Сумма инвестиций} \times 100\%$<br>В. $ROI = (\text{Сумма инвестиций} - \text{Себестоимость}) : \text{Доход} \times 100\%$<br>Г. $ROI (\text{период}) = (\text{Сумма инвестиции к концу периода} + \text{Доход за выбранный период} - \text{Размер инвестиций}) : \text{Размер инвестиций} \times 100\%$ | высокий |
| УК-3.1<br>УК-3.2<br>УК-3.3 | 19. Вам поставлена задача найти специалиста для работы в срочном проекте. Установите в высказываниях точное соответствие ограничениям, установленным Трудовым кодексом, | 1. Работник, являющийся внутренним совместителем<br>2 Работник, совмещающий работу,<br>А. выполняет работу по иной должности, специальности, квалификации   | высокий |



|   |  |  |                |
|---|--|--|----------------|
|   | <p>которые необходимо учесть при подборе кандидатов из числа работников компании.</p>  | <p>Б. может выполнять работу, аналогичную своим основным должностным обязанностям</p> <p>1.- А 2-Б</p>           |                |
| <p>УК-3.1</p> <p>УК-3.2</p> <p>УК-3.3</p> | <p>20. У компании открылся удаленный филиал. Какие HR-функции целесообразнее вести в самом филиале, а не в головной компании? Выберите все правильные варианты ответов</p> | <p>А. Подбор персонала</p> <p>Б. Адаптация персонала</p> <p>В. Обучение персонала</p> <p>Г. Оценка персонала</p> | <p>высокий</p> |