

Документ подписан при создании задания для тестирования

Информация о владельце:

ФИО: Косенок Сергей Михайлович

Должность: ректор

Дата подписания: 20.06.2024 09:18:29

Уникальный программный ключ:

e3a68f3eaa1e02674b5414998099d3d6bfdcf836

Тестовое задание

для диагностического тестирования по дисциплине:

Технологии управления человеческими ресурсами, 2 семестр

Код направления подготовки	38.04.02 Менеджмент
Направленность (профиль)	Менеджмент в образовании
Форма обучения	Очная
Кафедра-разработчик	Менеджмента и бизнеса
Выпускающая кафедра	Менеджмента и бизнеса

Проверяемая компетенция	Задание	Варианты ответов	Тип сложности вопроса
ОПК-3.2 ОПК-5.2	1. Оценка эффективности деятельности подразделений управления персоналом - это системный процесс, направленный на	1) соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности организации в целом 2) соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности других подразделений 3) соизмерение затрат и результатов, связанных с деятельностью кадровых служб	низкий
ОПК-3.2 ОПК-5.2	2. Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что:	1) функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства 2) функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства 3) необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства	низкий
ОПК-3.2 ОПК-5.2	3. Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является:	1) оценка личных и деловых качеств 2) оценка результатов труда 3) оценка труда 4) комплексная оценка качества работы	низкий
ОПК-3.2 ОПК-5.2	4. К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся:	1) психологические тесты 2) графические тесты 3) проверки профессиональных навыков 4) проверки общих знаний	низкий

ОПК-3.2 ОПК-5.2	5. Развитие персонала – это:	1) обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей 2) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач 3) процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах	низкий
ОПК-3.2 ОПК-5.2	6. Перечислите возможные программы поддержки развития сотрудника, если он стремится установить и закрепить основу для будущего продвижения:	1) досрочное увольнение или добровольный выход в отставку 2) горизонтальное перемещение 3) вознаграждение сотрудника 4) аттестация сотрудника 5) обучение	средний
ОПК-3.2 ОПК-5.2	7. 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-3.2 ОПК-5.2	8. 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-3.2 ОПК-5.2	9. Перечислите качества и навыки, необходимые сотрудникам кадровой службы для успешного выполнения своих функций:	1) знание общих законов развития организации 2) профессионализм в области финансового управления организацией 3) особенности технологических процессов производства 4) специфика обеспечения информационной безопасности отрасли 5) компетентность в своей профессиональной области	средний
ОПК-3.2 ОПК-5.2	10. Социальное партнерство – это отношения:	1) власти-подчинения в организации, давления на человека сверху, контроля над распределением материальных благ 2) основанные на купле-продаже и равновесии интересов продавца и покупателя	средний

		3) конструктивного взаимодействия основных субъектов современных экономических процессов путем согласования их интересов 4) основанные на вырабатываемых в организации совместных ценностях, социальных норм, установок поведения и регламентирующие действия работников без видимого принуждения	
ОПК-3.2 ОПК-5.2	11. Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из возможных кандидатур, есть:	1) заключение контракта 2) привлечение кандидатов 3) отбор кандидатов 4) подбор кандидатов 5) найм работника	средний
ОПК-3.2 ОПК-5.2	12. Возрастание роли стратегического подхода к управлению человеческим ресурсом в настоящее время связано:	1) с высокой монополизацией и концентрацией российского производства 2) с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости 3) с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени	средний
ОПК-3.2 ОПК-5.2	13. Приток новых людей и идей в организацию уменьшает такой комплекс кадровых мероприятий, как:	1) использование международных кадров 2) компенсационная политика 3) формирование, обучение, стимулирование внутри самой организации	средний
ОПК-3.2 ОПК-5.2	14. Доверительные обращения руководителя к сотруднику есть проявления внутриорганизационной карьеры:	1) горизонтального типа 2) центростремительного типа 3) вертикального типа	средний
ОПК-3.2 ОПК-5.2	15. Управление _____ - функционирующая в рамках кадровой политики система отношений, обеспечивающих эффективную реализацию возможностей человека как в интересах самого человека, так и организации	Впишите правильную формулировку	средний
ОПК-3.2 ОПК-5.2	16. _____ управления человеческими ресурсами - совмещение имеющихся человеческих ресурсов, квалификации и потенциала сотрудников со стратегией и целями компании	Впишите правильную формулировку	высокий
ОПК-3.2 ОПК-5.2	17. _____ кадровая политика – система правил	Впишите правильную формулировку	высокий

	и норм, которая характеризуется наличием у руководства организации обоснованных прогнозов ее развития и соответствующих им методов и средств воздействия на персонал		
ОПК-3.2 ОПК-5.2	18. _____ цели кадровой политики – цели, которые заключаются в улучшении материального и нематериального положения работников предприятия	Впишите правильную формулировку	высокий
ОПК-3.2 ОПК-5.2	19. _____ 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-3.2 ОПК-5.2	20. _____ кадровой политики – принцип формирования кадровой политики, предполагающий качественный анализ выбранных вариантов решения, особенно в тех случаях, когда имеется ряд взаимоисключающих методик	Впишите правильную формулировку	высокий