

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Косенок Сергей Михайлович
Должность: ректор
Дата подписания: 15.06.2020 14:21:55
Уникальный программный ключ:
e3a68f3eaa1e62674b54f4998099d3d6bfdcf836

**Тестовое задание для диагностического тестирования по дисциплине
«Планирование и обеспечение персонала организации» - 3, 4 семестр**

Квалификация выпускника	бакалавр
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Кадровое обеспечение и развитие персонала организации <i>наименование</i>
Форма обучения	очная
Кафедра разработчик	Государственного и муниципального управления и управления персоналом <i>наименование</i>
Выпускающая кафедра	Государственного и муниципального управления и управления персоналом <i>наименование</i>

Ключ с ответами

Проверяемая компетенция	Задание	Варианты ответов	Тип сложности вопроса
<p>ПК-1.1</p> <p>ПК-1.2</p> <p>ПК-1.3</p>	<p>1. Какой подход к управлению персоналом эволюционно сменил «кадровое планирование» и фокусируется на развитии высокопотенциальных сотрудников? (выберите один правильный ответ)</p>	<p>A. Учет кадров</p> <p>B. Планирование рабочих мест</p> <p>C. Стратегическое управление талантами (Talent Management)</p> <p>D. Аутплейсмент</p>	<p>низкий</p>
<p>ПК-1.1</p> <p>ПК-1.2</p> <p>ПК-1.3</p>	<p>2. Какой метод сбора информации для анализа работ предполагает фиксацию всех временных затрат в течение смены? (выберите один правильный ответ)</p>	<p>A. Метод критических инцидентов</p> <p>B. Фотография рабочего дня</p> <p>C. Опросник PAQ</p> <p>D. Мозговой штурм</p>	<p>низкий</p>
<p>ПК-3.3</p>	<p>3. Какой коэффициент характеризует интенсивность увольнений сотрудников по нежелательным для компании причинам? (выберите один правильный ответ)</p>	<p>A. Коэффициент оборота по приему</p> <p>B. Коэффициент стабильности</p> <p>C. Коэффициент текучести</p> <p>D. Коэффициент внутренней мобильности</p>	<p>низкий</p>
<p>ПК-1.1</p> <p>ПК-1.2</p> <p>ПК-1.3</p> <p>УК-9.1</p>	<p>4. Какой метод планирования потребности в персонале основан на использовании норм выработки и норм обслуживания?</p>	<p>A. Экспертные оценки</p> <p>B. Нормативный метод</p> <p>C. Экстраполяция</p> <p>D. Бенчмаркинг</p>	<p>низкий</p>

	(выберите один правильный ответ)		
ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 УК-9.1	5. Какой документ закрепляет требования к обработке данных кандидатов и сотрудников в РФ? (выберите один правильный ответ)	А. Трудовой кодекс РФ В. Положение об оплате труда С. Закон о персональных данных (152-ФЗ) D. Профессиональный стандарт	низкий
ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3	6. Какие два типа кадровых стратегий выделяются в контексте подхода «покупка» и «выращивание»? (выберите 2 правильных ответа)	А. Стратегия лидерства в издержках В. Стратегия аутсорсинга С. Стратегия «честного найма» D. Стратегия дифференциации в качестве персонала	средний
ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-1.4	7. Какие два вида адаптации персонала были выделены как основные в лекции? (выберите 2 правильных ответа)	А. Профессиональная адаптация В. Эргономическая адаптация С. Социально-психологическая адаптация D. Технологическая адаптация	средний
ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-1.4	8. Выберите два метода, относящихся к экспертным оценкам при планировании персонала (выберите 2 правильных ответа)	А. Метод Дельфи В. Метод Розенкранца С. Метод критических инцидентов D. Мозговой штурм	средний
ПК-1.2	9. Какие две новые роли HR-специалиста	А. Инспектор по кадрам	средний

ПК-3.3	упоминаются в контексте глобальных трендов и цифровой трансформации? (выберите 2 правильных ответа)	В. Data-интерпретатор С. Экономист по труду D. Проектировщик candidate experience	
ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-1.4 УК-9.1	10. Какие два документа входят в нормативно-правовую базу кадрового планирования предприятия? (выберите 2 правильных ответа)	А. Положение о кадровом резерве В. Бизнес-план компании С. Положение о маркетинговой политике D. Штатное расписание (форма Т-3)	средний
ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-1.4	11. Какие два метода относятся к математико-статистическим методам количественного планирования персонала? (выберите 2 правильных ответа)	А. Регрессионный анализ В. Фотография рабочего дня С. Карьерограмма D. Стохастические методы	средний
ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-1.4	12. Какие два основных элемента включает в себя управление вертикальной мобильностью персонала? (выберите 2 правильных ответа)	А. Горизонтальная ротация В. Планирование карьерного роста С. Временные переводы на проекты D. Работа с кадровым резервом	средний
ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-1.4	13. Какие два этапа входят в разработку программы онбординга (адаптации) новых сотрудников? (выберите 2 правильных ответа):	А. Аутплейсмент В. План на первые 100 дней С. Сокращение штатного расписания D. Система наставничества	средний

<p>ПК-1.2 ПК-3.3 УК-9.1</p>	<p>14. Какие два глобальных тренда в управлении персоналом требуют пересмотра подходов к планированию и обеспечению персоналом (выберите 2 правильных ответа)</p>	<p>А. Обязательное введение 6-дневной рабочей недели для всех отраслей</p> <p>В. Демографические сдвиги и поколенческие особенности (Z, Alpha)</p> <p>С. Полный отказ от удаленной работы во всех компаниях</p> <p>Д. Переход к гибридным форматам работы</p>	<p>средний</p>
<p>ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-1.4 УК-9.1</p>	<p>15. Какие два показателя (KPI) системы обеспечения персоналом относятся к этапу «Привлечение» в воронке рекрутинга?</p>	<p>А. Cost per Hire (стоимость найма)</p> <p>В. Коэффициент отбора (Selection Ratio)</p> <p>С. Time to Fill (время закрытия вакансии)</p> <p>Д. Удовлетворенность руководителя качеством кандидата</p>	<p>средний</p>
<p>ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-1.4</p>	<p>16. Установите соответствие</p>	<p>1. STAR-методология</p> <p>2. Ассесмент-центр</p> <p>3. Метод критических инцидентов</p> <p>Варианты ответов:</p> <p>А. Метод оценки, включающий деловые игры и групповые дискуссии под наблюдением ассессоров.</p> <p>В. Техника интервью, где кандидат описывает конкретную ситуацию, задачу, действие и результат.</p>	<p>высокий</p>

		С. Анализ поведения на основе реальных случаев из прошлого опыта, полезный для сбора информации об эффективности.	
ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-1.4	17. Сопоставьте метод анализа работ с его сущностью	1. Хронометраж 2. Фотография рабочего дня 3. Опросник RAQ Варианты ответов: А. Фиксация всех без исключения затрат времени за рабочий день. В. Изучение операции путем измерения ее длительности в циклическом режиме. С. Стандартизированный опросник для количественной оценки содержания работы.	высокий
ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-1.4 УК-9.1	18. Сопоставьте вид потребности в персонале с определением	1. Количественная потребность 2. Качественная потребность 3. Стратегическая потребность Варианты ответов: А. Соответствие уровня квалификации, компетенций и личных качеств требованиям должности. В. Необходимое число сотрудников определенных	высокий

		<p>специальностей для выполнения задач.</p> <p>С. Персонал, необходимый для достижения долгосрочных бизнес-целей (таланты, лидеры).</p>	
<p>ПК-1.1</p> <p>ПК-1.2</p> <p>ПК-1.3</p> <p>ПК-1.4</p> <p>УК-9.1</p>	<p>19. Сопоставьте модель стратегического управления персоналом с её характеристикой</p>	<p>1. Мичиганская модель</p> <p>2. Гарвардская модель</p> <p>3. Модель Дейва Алрича</p> <p>Варианты ответов:</p> <p>В. Рассматривает работника как ресурс, который нужно эффективно использовать и контролировать (жесткий HRM).</p> <p>С. Учитывает интересы стейкхолдеров и связь между ситуационными факторами и кадровой политикой.</p> <p>А. Фокус на роли HR как бизнес-партнера и стратегического агента изменений.</p>	<p>высокий</p>
<p>ПК-1.1</p> <p>ПК-1.2</p> <p>ПК-1.3</p> <p>ПК-1.4</p>	<p>20. Сопоставьте KPI системы обеспечения персоналом с этапом воронки рекрутинга</p>	<p>1. Cost per Hire</p> <p>2. Коэффициент отбора</p> <p>3. Time to Fill</p> <p>Варианты ответов:</p> <p>А. Отбор</p> <p>В. Привлечение</p> <p>С. Общий (привлечение + отбор)</p>	<p>высокий</p>

4 семестр

Проверяемая компетенция	Задание	Варианты ответов	Тип сложности вопроса
ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-1.4	1. Какой метод кадрового планирования используется для расчета дополнительной потребности в персонале с учетом выбытия (декрет, увольнение)? (выберите один правильный ответ)	A. Регрессионный анализ B. Метод Дельфи C. Балансовый метод D. Номенклатурный метод	низкий
ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-1.4	2. Какой тип кадровой политики предполагает активное прогнозирование потребностей в персонале? (выберите один правильный ответ)	1. Реактивная 2. Превентивная 3. Пассивная 4. Адаптивная	низкий
ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-1.4	3. Какой канал привлечения относится к прямым методам найма? (выберите один правильный ответ)	A. Карьерные сайты (HeadHunter) B. Рекрутинговое агентство C. Рекомендации сотрудников (employee referral) D. Сайт компании и хедхантинг	низкий
ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-1.4	4. Что является основным результатом анализа и проектирования работ, описывающим функции, ответственность и условия труда? (выберите один правильный ответ)	A. Профиль идеального кандидата B. Штатное расписание C. Описание работы (должностная инструкция) D. Карьерограмма	низкий
ПК-1.1 ПК-1.2	5. Какой метод оценки предполагает обратную связь от коллег, подчиненных и	1. KPI 2. Аттестация	низкий

ПК-1.3 ПК-1.4	руководителя? (выберите один правильный ответ)	3. 360° 4. Тестирование	
ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-1.4 УК-9.1	6. Какие два метода сбора информации при анализе работ относятся к методам наблюдения (фиксации временных затрат)? (выберите 2 правильных ответа)	А. Хронометраж В. Опросник RAQ С. Фотография рабочего дня D. Метод критических инцидентов	средний
ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-1.4	7. Какие два элемента входят в кадровую стратегию? (выберите 2 правильных ответа)	1. Планирование численности персонала 2. Реклама продукции компании 3. Разработка программ мотивации 4. Закупка нового оборудования	средний
ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-1.4	8. Какие два преимущества имеют внутренние источники подбора персонала? (выберите 2 правильных ответа)	1. Сокращение времени адаптации 2. Привлечение новых идей извне 3. Повышение мотивации текущих сотрудников 4. Уменьшение затрат на рекрутинг	средний
ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-1.4 УК-9.1	9. Какие два документа должны быть разработаны в компании в рамках нормативно-правового обеспечения кадрового планирования? (выберите 2 правильных ответа)	А. Положение о кадровом резерве В. Бизнес-план организации на 5 лет С. Положение об адаптации персонала (Onboarding) D. Техничко-нормировочная карта рабочего места	средний

<p>ПК-1.1</p> <p>ПК-1.2</p> <p>ПК-1.3</p> <p>ПК-1.4</p> <p>УК-9.1</p>	<p>10. Какие два критерия чаще всего используются при оценке персонала? (выберите 2 правильных ответа)</p>	<p>1. Профессиональные компетенции</p> <p>2. Личные связи в коллективе</p> <p>3. Результативность работы</p> <p>4. Стаж в компании</p>	<p>средний</p>
<p>ПК-1.1</p> <p>ПК-1.2</p> <p>ПК-1.3</p> <p>ПК-1.4</p>	<p>11. Какие два типа мобильности персонала рассматриваются в рамках системы обеспечения персоналом организации? (выберите 2 правильных ответа)</p>	<p>А. Диагональная мобильность (переход в другую отрасль)</p> <p>В. Вертикальная мобильность (карьерный рост, кадровый резерв)</p> <p>С. Латентная мобильность (скрытая смена функций)</p> <p>Д. Горизонтальная мобильность (ротация, временные переводы)</p>	<p>средний</p>
<p>ПК-1.1</p> <p>ПК-1.2</p> <p>ПК-1.3</p> <p>ПК-1.4</p>	<p>12. Какие два метода относятся к экспертным методам планирования потребности в персонале? ((выберите 2 правильных ответа)</p>	<p>А. Метод экстраполяции (трендовый анализ)</p> <p>В. Метод Дельфи</p> <p>С. Номенклатурный метод</p> <p>Д. Мозговой штурм</p>	<p>средний</p>
<p>ПК-1.1</p> <p>ПК-1.2</p> <p>ПК-1.3</p> <p>ПК-1.4</p>	<p>13. Какие два показателя оценивают эффективность обучения? (выберите 2 правильных ответа):</p>	<p>1. Рост производительности</p> <p>2. Количество участников</p> <p>3. Применение знаний на практике</p> <p>4. Длительность программы</p>	<p>средний</p>
<p>ПК-1.1</p> <p>ПК-1.2</p> <p>ПК-1.3</p> <p>ПК-1.4</p>	<p>14. Какие две причины чаще всего вызывают текучесть персонала? (выберите 2 правильных ответа)</p>	<p>1. Низкая зарплата</p> <p>2. Отсутствие дресс-кода</p> <p>3. Плохие отношения с руководством</p> <p>4. Наличие корпоративных мероприятий</p>	<p>средний</p>

<p>ПК-1.1</p> <p>ПК-1.2</p> <p>ПК-1.3</p> <p>ПК-1.4</p> <p>УК-9.1</p>	<p>15. Установите соответствие между методом подбора персонала и его описанием:</p>	<p>1. Ассесмент-центр</p> <p>А. Оценка кандидата через моделирование рабочих ситуаций</p> <p>2. Headhunting</p> <p>В. Поиск и переманивание высококвалифицированных специалистов</p> <p>3. Собеседование по компетенциям</p> <p>С. Вопросы о поведении в прошлых рабочих ситуациях</p> <p>4. Скрининг резюме</p> <p>Д. Отбор кандидатов по формальным критериям (опыт, образование)</p>	<p>средний</p>
<p>ПК-1.1</p> <p>ПК-1.2</p> <p>ПК-1.3</p> <p>ПК-1.4</p> <p>УК-9.1</p>	<p>16. Установите соответствие между теорией мотивации и ее автором:</p>	<p>1. Иерархия потребностей</p> <p>А. Фредерик Герцберг</p> <p>2. Двухфакторная теория</p> <p>В. Абрахам Маслоу</p> <p>3. Теория приобретенных потребностей</p> <p>С. Дэвид Макклелланд</p> <p>4. Теория ожиданий</p> <p>Д. Виктор Врум</p>	<p>высокий</p>
<p>ПК-1.1</p> <p>ПК-1.2</p> <p>ПК-1.3</p> <p>ПК-1.4</p> <p>УК-9.1</p>	<p>17. Установите соответствие между видом адаптации и его характеристикой:</p>	<p>1. Профессиональная</p> <p>А. Освоение рабочих навыков и технологий</p> <p>2. Социально-психологическая</p> <p>В. Вхождение в коллектив, принятие норм поведения</p>	<p>высокий</p>

		<p>3. Организационная</p> <p>С. Знакомство с правилами и регламентами компании</p> <p>4. Физиологическая</p> <p>D. Приспособление к условиям труда (график, освещение)</p>	
<p>ПК-1.1</p> <p>ПК-1.2</p> <p>ПК-1.3</p> <p>ПК-1.4</p> <p>УК-9.1</p>	<p>18. Установите соответствие между методом оценки и его описанием:</p>	<p>1. KPI</p> <p>A. Оценка по ключевым показателям эффективности</p> <p>2. 360°</p> <p>B. Обратная связь от коллег, подчиненных и руководителя</p> <p>3. Аттестация</p> <p>C. Формальная проверка соответствия должности</p> <p>4. MBO (Management by Objectives)</p> <p>D. Оценка достижения поставленных целей</p>	высокий
<p>ПК-1.1</p> <p>ПК-1.2</p> <p>ПК-1.3</p> <p>ПК-1.4</p> <p>УК-9.1</p>	<p>19. Сопоставьте термин в области планирования персонала с его значением</p>	<p>1. Upskilling</p> <p>2. Аутплейсмент</p> <p>3. People Analytics</p> <p>A. Программа поддержки увольняемых сотрудников при сокращении.</p> <p>B. Обучение сотрудников новым навыкам для работы с цифровыми технологиями.</p> <p>C. Data-driven подход к принятию решений в HR (прогнозирование оттока, профиль успеха).</p>	высокий

<p>ПК-1.1</p> <p>ПК-1.2</p> <p>ПК-1.3</p> <p>ПК-1.4</p> <p>УК-9.1</p>	<p>20. Установите соответствие между показателем эффективности и его формулой/определением:</p>	<p>1. Коэффициент текучести кадров</p> <p>А. $(\text{Количество уволившихся} / \text{Среднесписочная численность}) \times 100\%$</p> <p>2. Уровень удовлетворенности сотрудников</p> <p>В. Результаты анонимных опросов или индекса eNPS</p> <p>3. ROI обучения персонала</p> <p>С. $(\text{Прибыль от обучения} - \text{Затраты на обучение}) / \text{Затраты на обучение} \times 100\%$</p> <p>4. Время закрытия вакансии</p> <p>Д. Средний период от публикации вакансии до найма сотрудника</p>	<p>ВЫСОКИЙ</p>
--	---	---	-----------------------