

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

Должность: Врио ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

Дата подписания: 29.06.2023 14:09:46

Уникальный программный ключ:

b2fd765521f4c570b8c6e8e502a10b4f1de8ae0d

5. ФОРМЫ АТТЕСТАЦИИ

Формы итоговой аттестации - тестирование

6. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Цель: оценить уровень усвоения знаний по программе.
Процедура: тестирование проводится с использованием «Системы управления обучением СГЭУ». Слушателям предлагается для ответа 30 вопросов по разделам программы, предполагающие выбор варианта ответа.

№ п/п	Формулировка вопроса и варианты ответа
1	К какой группе административных методов управления можно отнести процедуру нормирования труда? а) организационные методы воздействия; б) распорядительные методы воздействия; в) материальная ответственность и взыскания; г) методы дисциплинарного воздействия; д) экономические методы.
2	К организационным методам воздействия на персонал относится: а) должностная инструкция; б) приказ; в) распоряжение; г) удержание из зарплаты; д) увольнение
3	Какой из современных подходов к управлению рассматривает все процессы в виде целостных систем, обладающих новыми качествами? а) системный; б) ситуационный; в) процессный; г) кейсовый; д) интеграционный
4	Что следует понимать под категорией «персонал»? а) часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике; б) трудоспособное население в рамках отдельной организации, на микроуровне; в) объединение работников, совместно реализующих цель по производству товаров или оказанию услуг, действующих в соответствии с определенными правилами и процедурами в рамках определенной формы собственности.
5	Трудовой потенциал — это... а) часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике; б) совокупность духовных и физических способностей человека, которые он использует всякий раз когда создает потребительные стоимости; в) способность персонала организации при наличии у него определенных качественных характеристик и соответствующих социально-экономических, организационных условий достигать определенный конечный результат (совокупная дееспособность персонала).
6	Способность фирмы с наименьшими издержками приспособлять трудовой ресурс к внешним и внутренним изменениям получила название а) флексибилизации; б) коэффициента стабильности; в) коэффициента текучести кадров.

7	Сфера внутри фирменного планирования, в ходе которого оцениваются потребности в кадрах и определяются источники и действия для их покрытия а) планирование расходов; б) планирование кадров; в) планирование рабочего времени.
8	Из каких структурных компонентов складывается вознаграждение работника? а) повременная заработная плата, сдельная часть, премиальная часть; б) основная часть, дополнительная (переменная) и вознаграждение, определяемое с учетом корпоративных факторов; в) договорная часть, минимальная заработная плата, повременная часть; г) постоянная часть, переменная часть, сдельная часть; д) повременная часть, премии с учетом корпоративных факторов
9	Какой комплекс кадровых мероприятий уменьшает приток новых идей в организацию: а) продвижение изнутри; б) компенсационная политика; в) использование международных кадров; г) прием на работу профессионалов; д) расширение деловых связей
10	К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся: а) психологические тесты; б) проверка знаний; в) проверка профессиональных навыков; г) графические тесты; д) анкетирование
11	Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят, является: а) психологические тесты; б) проверка знаний; в) проверка профессиональных навыков; г) графический тест; д) астрологический прогноз
12	Метод, позволяющий объективно оценить соответствие кандидатов требованиям работы, является метод: а) анализ анкетных данных; б) профессиональное испытание; в) экспертиза почерка; г) рекомендации близких родственников кандидата; д) анализ резюме
13	Что следует понимать под текучестью персонала: а) все виды увольнений из организации; б) увольнения по собственному желанию и инициативе администрации; в) увольнения по сокращению штатов и инициативе администрации; г) увольнение по собственному желанию и по сокращению штатов; д) все вышеперечисленное
14	В организацию, где нет собственной HR-службы, требуется директор по маркетингу. Какой из методов его поиска представляется Вам наиболее эффективным? а) размещение объявлений о вакансии в Интернете; б) размещение объявлений о вакансии на кабельном телевидении; в) обращение в рекрутинговое агентство; г) обращение в государственную службу занятости; д) ожидание самопроявившихся кандидатов
15	В чем суть предпринимательско-рыночного подхода в работе с персоналом? а) использование методов маркетинга в управлении персоналом;

	<ul style="list-style-type: none"> б) применение договорной формы найма на работу; в) отбор персонала производится на основе тестирования, интервью и т.д.; г) преобладание административных методов управления; д) преобладание пассивной кадровой политики
16	<p>Для проведения собеседования при приеме на работу сотруднику без специальной подготовки в этой области, можно порекомендовать:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) заранее продумать полный список вопросов и порядок их предъявления; б) подготовить только основные вопросы; в) продумать темы, которые необходимо затронуть на собеседовании с кандидатом; г) проводить беседу спонтанно; д) задавать вопросы, которые первыми вспомнятся, поскольку порядок не имеет значения
17	<p>Как добиться уменьшения предложения работников в организации (привести численность в соответствие с ее реальными потребностями), не прибегая к увольнениям:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) перевод части сотрудников на сокращенный рабочий день или рабочую неделю; б) прекращение приема на работу; в) заключение краткосрочных контрактов; г) переобучение персонала; д) использовать лизинг рабочей силы
18	<p>Какая характеристика теста является ключевой при его включении в процесс отбора?</p> <ul style="list-style-type: none"> а) действенность; б) масштабность; в) преемственность; г) уровень сложности; д) множественность
19	<p>Какой из методов отбора кандидатов в мировой практике считается наиболее надежным?</p> <ul style="list-style-type: none"> а) графология; б) астрология; в) неструктурированное интервью; г) анализ рекомендаций; д) анализ личных анкет
20	<p>Какой из ниже перечисленных пунктов можно отнести к преимуществам внутреннего набора кандидатов?</p> <ul style="list-style-type: none"> а) большое количество кандидатов; б) сокращение сроков адаптации; в) увеличение разнообразия рабочей силы; г) широкие возможности выбора; д) увеличение притока новых идей
21	<p>Какой подход при работе с персоналом стал преобладать в последнее время, когда труд и его условия рассматриваются в качестве продуктов маркетинга?</p> <ul style="list-style-type: none"> а) предпринимательно-рыночный; б) ситуационный; в) адаптивный; г) административный; д) нормативный
22	<p>Маркетинг персонала - это:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) вид деятельности, предусматривающий комплекс мероприятий по соблюдению правовых норм и организационно-психологической поддержке со стороны администрации при увольнении сотрудников; б) вид управленческой деятельности, направленной на определение потребности в персонале, источников, путей покрытия этих потребностей и определение затрат, связанных с этой деятельностью; в) владение ситуацией на рынке труда для определения потребностей в специалистах

	<p>дефицитных специальностей;</p> <p>г) вид деятельности по управлению персоналом, имеющий целью развитие человеческих качеств, талантов, заложенных от природы или приобретенных в процессе практической деятельности;</p> <p>д) вид управленческой деятельности, направленной на изучение возможностей самого работника</p>
23	<p>Метод, позволяющий объективно оценить соответствие кандидатов требованиям работы, является метод:</p> <p>а) анализ анкетных данных;</p> <p>б) профессиональное тестирование (испытание);</p> <p>в) экспертиза почерка;</p> <p>г) рекомендации близких родственников кандидата;</p> <p>д) резюме</p>
24	<p>На каком этапе отбора персонала применяются деловые игры?</p> <p>а) на этапе первичного отбора;</p> <p>б) отборочного интервьюирования;</p> <p>в) повторного интервьюирования;</p> <p>г) на предварительном этапе;</p> <p>д) перед анкетированием</p>
25	<p>Открытые вопросы на собеседовании предполагают:</p> <p>а) ответы "Да" или "Нет", либо сообщение конкретных сведений;</p> <p>б) развернутые содержательные ответы, не ограниченные никакими рамками;</p> <p>в) подсказку, какой тип ответа ожидается;</p> <p>г) избежание недопонимания или неверного понимания;</p> <p>д) демонстрацию того, что кандидата внимательно слушают</p>
26	<p>Развитие персонала - это:</p> <p>а) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач;</p> <p>б) процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах;</p> <p>в) обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей;</p> <p>г) процесс аттестации персонала;</p> <p>д) периодическое обновление кадрового состава организации</p>
27	<p>Какие методы наиболее эффективные для обучения персонала поведенческим навыкам (ведение переговоров, проведение заседаний, работа в группе):</p> <p>а) деловые игры</p> <p>б) ротация;</p> <p>в) ученичество и наставничество;</p> <p>г) лекция;</p> <p>д) разбор конкретных ситуаций</p>
28	<p>Какие методы наиболее эффективные для обучения техническим приемам (ремонт несложной бытовой техники, электродвигателей):</p> <p>а) инструктаж;</p> <p>б) ротация;</p> <p>в) ученичество и наставничество;</p> <p>г) лекция;</p> <p>д) самообучение</p>
29	<p>Каковы причины высвобождения работников в организации:</p> <p>а) структурные сдвиги в производстве;</p> <p>б) перемещения работников внутри организации;</p> <p>в) текучесть кадров;</p> <p>г) ротация;</p> <p>д) все вместе</p>
30	<p>Чем определяется эффективность систем управления персоналом организации:</p>

<p>а) затратами на функционирование и развитие систем управления персоналом в организации;</p> <p>б) потерями, связанными с формированием, распределением и использованием трудового потенциала организации;</p> <p>в) сопоставлением результатов работы службы управления персоналом с затратами на функционирование системы управления персоналом;</p> <p>г) сопоставлением результатов работы предприятия с результатами работы подобных предприятий;</p> <p>д) сопоставлением результатов работы службы управления персоналом с результатами работы отдела кадров</p>

6.1 Шкала и критерии тестирования

Минимальный ответ (% правильных ответов) и оценка 2	Изложенный, раскрытый ответ (% правильных ответов) и оценка 3	Законченный, полный ответ (% правильных ответов) и оценка 4	Образцовый; достойный подражания ответ (% правильных ответов) и оценка 5
50% и менее	51-71%	72-92%	93-100%