

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Косенок Сергей Михайлович
Должность: ректор
Дата подписания: 17.06.2025 13:38:24
Уникальный программный ключ:
e3a68f3eaa1e62674b54f4998099d3d6bfdcf836

Тестовое задание для диагностического тестирования по дисциплине:

«Оценка результатов труда персонала» 1 семестр

Код, направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Направленность (профиль): Экономика труда и управление персоналом организации
Форма обучения	Очная
Кафедра-разработчик	Государственного, муниципального управления и управления персоналом
Выпускающая кафедра	Государственного, муниципального управления и управления персоналом

Проверяемая компетенция	Задание	Варианты ответов	Тип сложности вопроса
ОПК-3.3.	1.Центральным вопросом деловой оценки является: (выберите один правильный ответ)	1.Установление показателей деловой оценки 2. Подбор экспертов 3.Проведение деловой оценки 4.Подведение итогов деловой оценки	низкий
ОПК-3.3.	2. Аттестация-это... (выберите один правильный ответ)	1. Отчет работника по итогам деятельности за определенный период 2.Проведение квалификационного экзамена с выдачей соответствующего документа 3.Периодическое определение степени соответствия уровня квалификации работника квалификации выполняемой им работы 4. Все варианты верны	низкий
ОПК-4.3.	3. Аттестационный лист подписывают (выберите один правильный ответ)	1.Руководитель кадровой службы 2.Руководитель организации 3.Все члены аттестационной комиссии 4.Руководитель подразделения	низкий
ОПК-3.3.	4. Метод оценки персонала, предполагающий проведение беседы с работником в режиме "вопрос-ответ" (выберите один правильный ответ)	1. анкетный опрос; 2. критический инцидент; 3. интервью; 4. ранжирование	низкий
ОПК-3.3.	5. Метод, позволяющий выявить наивысшие рейтинги различных сотрудников по тому или иному показателю оценки, через последовательное сравнение сотрудников друг с другом (выберите один правильный ответ)	1. попарного сравнения 2. принудительного распределения 3. альтернативных характеристик 4. упорядочения рангов	низкий
ОПК-3.3.	6. Фактор, который нельзя отнести к факторам, лежащим в основе	1. знания 2. качество выполнения работы 3. способности к руководству	средний

	критериев персонала (выберите правильный ответ)	оценки один	4. возраст работника	
ОПК-3.3.	7. Оценка работника представляет собой: (выберите один правильный ответ)		1. Систему показателей, характеризующих личностные качества, деятельность и результаты деятельности работника 2. Систему материального и морального поощрения работников в соответствии с их трудовым вкладом 3. Процедуру выявления степени соответствия личных качеств работника, результатов его деятельности требованиям должности и т.д. 4. Выявление потенциала работника	средний
ОПК-3.3.	8. Метод оценки персонала, предполагающий создание критической ситуации и наблюдение за поведением человека в процессе ее разрешения (выберите один правильный ответ)		1. критический инцидент; 2. интервью; 3. упорядочение рангов; 4. парные сравнения;	Средний
ОПК-3.3.	9. Метод оценки персонала, предполагающий письменный отчет или устное выступление с анализом выполнения плана работы и личных обязательств (выберите один правильный ответ)		1. Самооценка 2. Интервью 3. Шкалирование 4. Парные сравнения	средний
ОПК-3.3.	10. Вид аттестации, который необходим для определения профессиональных перспектив, знаний, умений и навыков для назначения работника на новую должность с учетом предъявляемых требований (выберите один)		1. аттестация по истечении испытательного срока 2. аттестация при продвижении по службе 3. аттестация при переводе в другое структурное подразделение 4. периодическая аттестация	средний

	правильный ответ)		
ПК-1.1.	11.Фактор, ограничивающий процесс оценки персонала (выберите один правильный ответ)	1. единообразие методов оценки; 2. однозначность зависимости между оценкой и деятельностью; 3. различие представлений об эффективности оценки; 4. необходимость наличия большого числа членов аттестационной комиссии;	средний
ОПК-3.3.	12. ____ - определение степени соответствия уровня квалификации работника квалификации выполняемой им работы (функций). (выбрать правильное слово)	1. Аттестация 2. Адаптация 3. Профорientация 4. Требование при найме персонала	средний
ОПК-3.3.	13. __определение степени профессиональной пригодности человека к конкретной профессии (выбрать правильное слово):	1. Профессиональный отбор 2. Аттестация 3. Человеческий капитал 4. Адаптация	средний
ОПК-3.3.	14. В ассесмент центре используют следующие отборочные задачи: (выберите все правильные ответы)	1. Числовые 2. Логические 3. На поиск ошибок 4. На интеллект	средний
ПК-1.1.	15. Задания ассесмент центра (установите соответствие)	1. Информация об общем интеллектуальном уровне развития человека 2. Анализ цифр, графиков, расчетов 3. Способность работать с текстом, умение его анализировать 4. Понимание базовых физических принципов: давление жидкостей, законсообщающихся сосудов и т.д. Варианты ответов: 1. Вербальные задачи 2. Логические задачи 3. Понимание механики 4. Числовые задачи	средний

	16.Терминология оценок персонала (установите соответствие)	1.Процедура определения квалификации, уровня знаний, практических навыков, деловых и личностных качеств работников, качества труда и его результатов и установления их соответствия (несоответствия) занимаемой должности 2. Взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда 3. Письменное описание достижений работника 4. Подтверждение соответствия работника занимаемой должности и распределение работников по разным категориям и уровням оплаты труда Варианты ответов: 1.Задачи аттестации 2. Аттестация 3.Адаптация 4. Метод произвольных характеристик	высокий
ОПК-4.3.	17. Для использования этого метода специалисты готовят список описаний «правильного» и «неправильного» поведения работников в отдельных (решающих) ситуациях. Эти описания распределяются по рубрикам в соответствии с характером работы. Лицо, проводящее оценку, готовит журнал для записей по каждому оцениваемому работнику, в который вносит примеры поведения по каждой рубрике. Затем этот журнал используется для оценки	1. Метод заданного выбора 2. Рекомендации 3. Описательный метод оценки 4. Метод оценки по решающей ситуации	высокий

	результативности труда. Как правило, метод служит для оценок, даваемых руководителем, а не коллегами или подчиненными» (выберите один правильный ответ)		
ОПК-4.3.	18. Этапы деловой оценки кандидатов на вакантную должность (Расположите в правильном порядке)	1. сбор информации о кандидате 2. собеседование 3. анализ анкетных данных 4. проверочные экзамены	высокий
ОПК-3.3.	19. Вид аттестации, который необходим для получения актуального заключения относительно дальнейшего назначения вновь поступившего сотрудника по итогам анализа его первоначальной деятельности (выберите один правильный ответ)	1. аттестация по истечении испытательного срока 2. аттестации при продвижении по службе 3. аттестация при переводе в другое структурное подразделение 4. очередная аттестация	высокий
ОПК-3.3.	20. Определение ранга (места) оцениваемого среди других работников по совокупности результатов оценки – это _____ (дополните)		высокий