

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Косенок Сергей Михайлович
Должность: ректор
Дата подписания: 16.06.2026 06:42:42
Уникальный программный ключ:
e3a68f3eaa1e62674b54f4998099d3d6bfdcf836

**Тестовое задание для диагностического тестирования по
по дисциплине
«Современные технологии управления персоналом»**

Квалификация выпускника	<u>магистр</u>
Направление подготовки	<u>38.04.03 «Управление персоналом»</u>
Направленность (Профиль)	<u>Экономика труда и управление персоналом организации</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Кафедра разработчик	<u>Государственного и муниципального управления и управления персоналом</u>
Выпускающая кафедра	<u>Государственного и муниципального управления и управления персоналом</u>

Проверяемая компетенция	Задание	Варианты ответов	Тип сложности вопроса
ПК-2.5	1. Компания намерена пробить в какой-либо нише короткое время. Какова стратегия подбора и управления персоналом? (выберите один правильный ответ)	<p>А. Привлечение профессионалов со стороны – максимум обучения и развития</p> <p>Б. Привлечение неопытных сотрудников – максимум обучения и развития</p> <p>В. Привлечение неопытных сотрудников – минимум обучения и развития</p> <p>Г. Привлечение профессионалов со стороны – минимум обучения и развития</p>	низкий
ПК-2.5	2. В чем суть метода «экспертная оценка»? (выберите один правильный ответ)	<p>А. Опрос сотрудников, чтобы оценить работу службы персонала</p> <p>Б. Аудит работы отдела персонала сторонними экспертами</p> <p>В. Создание экспертного совета из числа топ-менеджеров, которые оценивают работу службы персонала</p> <p>Г. Это то же самое, что и оценка «360 градусов»</p>	низкий
ПК-2.5	3. Компания придерживается стратегии «бюджет». Каких людей надо подбирать в компанию?	А. Генераторов идей, инноваторов	низкий

	(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>	
ПК-2.5	<p>4.В качестве предмета оценки руководителя в различных методиках не могут выступать:</p> <p>(выберите один правильный ответ)</p>	<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
ПК-2.5	<p>5.Кадровые нововведения – это ...</p> <p>(выберите один правильный ответ)</p>	<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 повышение уровня и способности кадров</p>	низкий

		<p>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>	
ПК-2.5	<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 <u>эффективно работать</u> в данной функции. в данной организации</p> <p>д) определяют компетентность</p>	средний
ПК-2.5	<p>7.Главное экономическое преимущество системы развития кадрового потенциала организации...</p> <p>(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>	средний
ПК-2.5	<p>8. Основное направление кадровой политики по управлению кадровым потенциалом – это ...</p>	<p>1. обеспечение комфортных условий для трудовой деятельности (метеорологические условия, или микроклимат);</p>	Средний

	(выберите 2 правильных ответа)	<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>	
ПК-2.5	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
ПК-2.5	10. Определите метод преодоления сопротивлением:	<p>1. Участие и вовлечение.</p> <p>2. Помощь и поддержка.</p> <p>3. Манипуляция.</p>	средний

	<p>изменение ситуации за счет избирательного использования информации и предоставления определенной роли в процессе проведения изменений таким людям в организации, которые вызывают доверие у достаточно большого числа сотрудников.</p> <p>(выберите один правильный ответ)</p>	<p>4. Предоставление информации. 5. Переговоры и соглашения.</p>	
ПК-2.5	<p>11. К кадровому процессу высвобождения персонала относятся технологии:</p> <p>(выберите один правильный ответ)</p>	<p>1. Аутплейсмент 2. Грейдинг персонала, стресс-менеджмент 3. Кадровый маркетинг, кейс-интервью, тестирование, хэдхантинг. 4. Коучинг, тимбилдинг, ролевые и деловые игры, управление знаниями. 5. Ассесмент-центр,</p>	средний
ПК-2.5	<p>12. Метод независимых судей относится к технологии в области ...</p> <p>(выберите один правильный ответ)</p>	<p>1. подбора персонала; 2. отбора персонала; 3. оценки и аттестации персонала; 4. обучение и развитие персонала; 5. маркетинг персонала.</p>	средний
ПК-2.5	<p>13. К методам коучинга относится: ... (выберите 2 правильных ответа):</p>	<p>а) методика GROW; б) метод подбора; в) метод проб и ошибок; г) метод интегральной оценки. Д) метод «вопрос-ответ»</p>	средний
ПК-2.5	<p>14. Результаты оценки персонала после работы используются</p>	<p>а) мотивация работника;</p>	средний

	<p>при реализации процессов в следующих подсистемах управления персоналом: (выберите 2 правильных ответа)</p>	<p>б) формирование корпоративной культуры;</p> <p>в) адаптация работника;</p> <p>г) работа с кадровым резервом.</p> <p>Д) формирование программ обучения персонала</p>	
ПК-2.5	<p>15. Аутстаффинг как технология найма временного персонала это...</p> <p>(выберите 2 правильных ответа):</p>	<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
ПК-2.5	<p>16. Компания реализует долгосрочную стратегию. Какова стратегия управления персоналом? (назовите два ключевых фактора)</p> <p>(выберите все правильные варианты)</p>	<p>А. Привлечение профессионалов на проектную работу</p> <p>Б. Долгосрочное планирование персонала, создание кадрового резерва</p>	высокий

	ответов из предложенных)	В. Обновление персонала каждый год Г. Интенсивное обучение и развитие персонала	
ПК-2.5	17. Назовите три основные стратегии, которых придерживаются компании Выберите все правильные варианты ответа.	А. Качество Б. Рост В. Бюджет Г. График (инновации)	высокий
ПК-2.5	9. Чтобы оценить эффективность вложений в персонал, HR-директор может посчитать ROI. Какие две формулы подходят для подсчета?	Выберите все правильные варианты ответа. А. $ROI = (\text{Доход} - \text{Сумма инвестиций}) : \text{Себестоимость} \times 100\%$ Б. $ROI = (\text{Доход} - \text{Себестоимость}) : \text{Сумма инвестиций} \times 100\%$ В. $ROI = (\text{Сумма инвестиций} - \text{Себестоимость}) : \text{Доход} \times 100\%$ Г. $ROI(\text{период}) = (\text{Сумма инвестиции к концу периода} + \text{Доход за выбранный период} - \text{Размер инвестиций}) : \text{Размер инвестиций} \times 100\%$	высокий
ПК-2.5	19. Вам поставлена задача найти специалиста для работы в срочном проекте. Установите в высказываниях точное соответствие ограничениям, установленным Трудовым кодексом, которые необходимо учесть при подборе	1. Работник, являющийся внутренним совместителем 2. Работник, совмещающий работу, А. выполняет работу по иной должности, специальности, квалификации	высокий

	кандидатов из числа работников компании.	Б. может выполнять работу, аналогичную своим основным должностным обязанностям 1.- А 2-Б	
ПК-2.5	20. У компании открылся удаленный филиал. Какие HR-функции целесообразнее вести в самом филиале, а не в головной компании? Выберите все правильные варианты ответов	А. Подбор персонала Б. Адаптация персонала В. Обучение персонала Г. Оценка персонала	высокий