

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 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 правильный ответ)		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)	<ol style="list-style-type: none"> 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)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Аттестация 2.Адаптация 3. Профорентация 4.Требование при найме персонала 	средний
ОПК-3.3.	13. ___определение степени профессиональной пригодности человека к конкретной профессии (выбрать правильное слово):	<ol style="list-style-type: none"> 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)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Числовые 2 Логические 3.На поиск ошибок 4. На интеллект 	средний
ПК-1.1.	15. Задания ассесмент центра (установите соответствие)	<ol style="list-style-type: none"> 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. <p>Варианты ответов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Вербальные задачи 2. Логические задачи 3. Понимание механики 4.Числовые задачи 	средний

	<p>16. Терминология оценок персонала (установите соответствие)</p>	<p>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</p> <p>2. Взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда</p> <p>3. Письменное описание достижений работника</p> <p>4. Подтверждение соответствия работника занимаемой должности и распределение работников по разным категориям и уровням оплаты труда</p> <p>Варианты ответов:</p> <p>1. Задачи аттестации</p> <p>2. Аттестация</p> <p>3. Адаптация</p> <p>4. Метод произвольных характеристик</p>	<p>высокий</p>
<p>ОПК-4.3.</p>	<p>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</p>	<p>1. Метод заданного выбора</p> <p>2. Рекомендации</p> <p>3. Описательный метод оценки</p> <p>4. Метод оценки по решающей ситуации</p>	<p>высокий</p>

	<p>результативности труда. Как правило, метод служит для оценок, даваемых руководителем, а не коллегами или подчиненными» (выберите один правильный ответ)</p>		
ОПК-4.3.	<p>18. Этапы деловой оценки кандидатов на вакантную должность (Расположите в правильном порядке)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. сбор информации о кандидате 2. собеседование 3. анализ анкетных данных 4. проверочные экзамены 	ВЫСОКИЙ
ОПК-3.3.	<p>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)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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.	<p>20. Определение ранга (места) оцениваемого среди других работников по совокупности результатов оценки – это _____ (дополните)</p>		ВЫСОКИЙ