

**Региональный
финансово-экономический институт**

ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ
по учебной дисциплине:
«УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

Выполнил(а):

Ст\дент(ка) _____ курса

Специальное! ь _____

Ф.И.О. _____

Проживающий по адресу:

Экзамен выполнен« » 200 г.

Курск

**УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ.
ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ.**

Уважаемые студенты!

Мы надеемся, что Вы внимательно изучили лекции по дисциплине «Управление персоналом». Согласно учебному плану Института после изучения данного курса необходимо сдать промежуточную аттестацию (сессию) в виде письменного тестового экзамена.

Чтобы сдать промежуточную аттестацию по данному разделу, необходимо письменно ответить на 80 тестовых вопросов. Вместе с тестовыми вопросами Вам высылаются два чистых бланка для ответов.

Первый бланк для ответов напечатан нумерованных страниц. Именно их, после заполнения, вместе с титульным листом Вы должны отослать по адресу: 305029, г.Курск-29, а/я 304, Цаценкиной М.В.

На конверте не забудьте сделать пометку *"Промежуточная аттестация «Управление персоналом»*.

Второй бланк напечатан на нумерованных страницах. Его Вы используете в качестве черновика (см. пометку на бланке) и оставляете у себя.

НИКАКИХ исправлений при выполнении экзамена НЕ допускается. Каждое исправление, сделанное простым зачеркиванием или с помощью штриха, будет считаться ошибкой, а, следовательно, приведет к снижению общей оценки. Итак, для заполнения бланка ответов Вы действуете следующим образом.

- 1) прочитав вопрос и ответы к нему, решаете, какой вариант ответа является верным;
- 2) записываете в черновик букву, под которой напечатан правильный ответ. В качестве примера буква

правильного ответа на первый вопрос записана во всех двух бланках (прочитайте первый вопрос и проверьте правильность ответа);

3) только убедившись в правильности ответов в черновике, заполняете чистовые бланки и высылаете их на проверку.

Обращаем Ваше внимание, что на проверку Вы высылаете заполненный титульный лист и пронумерованные бланки с ответами.

Выполнение промежуточной аттестации оценивается по следующим критериям:

- 80-72 верных ответов - «отлично»;
- 71-64 верных ответов - «хорошо»;
- 63 - 56 верных ответов - «удовлетворительно»;
- 55 и менее верных ответов «неудовлетворительно».

В случае получения оценки «неудовлетворительно» Вам предстоит повторная сдача экзамена по тем же самым вопросам. **Поэтому все вопросы Вы должны сохранить у себя до получения результата.**

Кроме этого будьте внимательны при оформлении титульного листа: на нем тоже не должно быть никаких помарок. Титульный лист должен быть заполнен разборчивым почерком, чтобы легко читались Ваши данные.

Желаем удачи!

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ. ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ.

1. Пол системами участия работников в прибыли понимается:
- а) списание части процентов по кредитам, выданным предприятием сотрудникам;
 - б) продажа акций предприятия сотрудникам по сниженным ценам;
 - в) разделение между сотрудниками и компанией дополнительной прибыли, которая была получена в результате повышения производительности труда и качества;
 - г) разделение между сотрудниками и компанией дополнительной прибыли, которая была получена от смежных видов деятельности.
2. Какой группе свойственно открытое обсуждение проблем, хороший обмен информацией, ориентированность деятельности на решение
- а) «Комбинат».
 - б) «Клика».
 - в) «Команда».
3. К какой группе компетенций относятся гибкость, добросовестность и рассудительность?
- а) Личная порядочность.
 - б) Навыки командной работы.
 - в) Целеустремленность.
 - г) **Продуктивность.**
4. Какая форма психодиагностического экспертного заключения представляет собой рейтинг?
- а) Результаты ранжирования.
 - б) «Профиль» качеств.
 - в) Содержательное описание.
 - г) Результаты категоризации.
5. Испытание кандидата может быть:
- а) только частью собеседования в стиле «испытание»;
 - б) только частью собеседования в стиле «допрос»;
 - в) включено или следовать за собеседованием в любом стиле;
 - г) либо частью собеседования в стиле «выбери меня», либо частью собеседования в стиле «партнерские переговоры».
6. Какие типы поведения человека в организации
- а) Благотворитель.
 - б) Преданный и дисциплинированный член организации.
 - в) Оригинал.
 - г) Все перечисленные выделяют.
7. К какой группе компетенций относятся результативность, настойчивость, преданность организации и деловая ориентация?
- а) Личная порядочность.
 - б) Навыки командной работы.
 - в) Целеустремленность и продуктивность.
 - г) Навыки индивидуальной работы.
8. Какой выделяют вид планирования потребности в персонале?
- а) Процессный.
 - б) Промежуточный.
9. На предприятиях, работающих в одной отрасли, система подбора персонала:
- а) одинакова;
 - б) всегда **будет** хоть **чем-то** отличаться;
 - в) будет отличаться только методом проведения собеседования;
 - г) будет отличаться только способами привлечения кандидатов.
10. На каком этапе адаптации работника происходит его знакомство со следующей информацией: существующая на предприятии система оплаты труда, предоставляемые льготы, сфера деятельности и особенности работы компании?
- а) Оценка готовности новичка к работе.
 - б) Действенная адаптация.
 - в) Теоретическая ориентация.
 - г) Все варианты неверны.
11. Для чего проводится оценка стоимости рабочего места в рамках анализа потребности в персонале?
- а) Для того, чтобы предоставить эти данные органам Федеральной инспекции по труду.
 - б) Для того, чтобы оценить возможности предприятия в привлечении новых сотрудников.
 - в) Для того, чтобы предоставить эти данные Налоговой инспекции.
 - г) Все варианты неверны.
12. Какая форма психодиагностической [методика] используется для определения потребности в персонале?
- а) Методика «Профиль» качеств.
 - б) Методика «Выбери меня».
 - в) Методика «Партнерские переговоры».
 - г) Методика «Рейтинг».

РЕГИОНАЛЬНЫМ ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

количеству людей, как правило, претендующих на ответственные должности?

- а) Результаты ранжирования.
- б) «Профиль» качеств.
- в) Содержательное описание,
- г) Результаты категоризации.

13. К какой группе компетенций относится командная ориентация, контактность и коммуникабельность?

- а) К личной порядочности.
- б) К навыкам командной работы.
- в) К целеустремленности.
- г) К продуктивности.

14. Как называется первый шаг развития команды?

- а) Адаптация.
- б) Группирование.
- в) Кооперация.
- г) Нормирование.

15. Какая последовательность действий должна соблюдаться при подборе персонала?

- а) Анализ потребности в персонале - расчет стоимости рабочего места - количественное планирование потребности в персонале - качественное планирование - испытание кандидатов.
- б) Анализ потребности в персонале - расчет стоимости рабочего места - качественное планирование - количественное планирование - испытание кандидатов.
- в) Расчет стоимости рабочего места - анализ потребности в персонале - качественное планирование - собеседование - испытание кандидатов - количественное планирование.
- г) Количественное планирование - расчет стоимости рабочего места - анализ потребности в персонале - качественное планирование - собеседование - испытание кандидатов.

16. Стиль проведения отборочного собеседования не должен:

- а) органично сочетаться с вашим характером;
- б) отражать особенности корпоративной культуры компании;
- в) основываться на ваших разработках, учитывающих особенности и вакансии;
- г) копировать стиль, выбранный компанией-конкурентом.

а) базовая ставка не должна

составлять 70—90% общего дохода получаемого работником

б) 80—90% общего дохода получаемого работником:

в) 60—70% общей дохода получаемого работником:

г) 50—60% общего дохода получаемого работником.

18. По создаваемому настроению вопросы, задаваемые во время собеседования, делятся на:

- а) простые, сложные;
- б) закрытые, открытые;
- в) нейтральные, приятные, неприятные;
- г) диспозиционные, эмоциональные.

19. Кадровая психодиагностика — это:

- а) область психологии, в рамках которой разрабатываются и реализуются методы выявления и измерения индивидуальных психологических особенностей личности;
- б) инструмент общей психодиагностики;
- в) основа подбора кадров;
- г) все варианты неверны.

20. Какая последовательность действий должна соблюдаться при подборе персонала?

- а) Испытание кандидатов - собеседование - анализ потребности в персонале - расчет стоимости рабочего места - количественное планирование потребности в персонале - качественное планирование.
- б) Собеседование - качественное планирование - количественное планирование - расчет стоимости рабочего места - анализ потребности в персонале - испытание кандидатов.
- в) Испытание кандидатов - анализ потребности в персонале - качественное планирование - собеседование - расчет стоимости рабочего места - количественное планирование.
- г) Анализ потребности в персонале - расчет стоимости рабочего места - качественное планирование - количественное планирование - собеседование - испытание кандидатов.

21. Размер базовой ставки должен быть связан с:

- а) семейным положением работника;
- б) уровнем ответственности работника и его результативностью;
- в) со стажем работы по специальности;
- г) со стажем работы на предприятии.

22. Какой вид планирования потребности в персонале является основным?

- а) Однонаправленное.
- б) Предварительное.
- в) Разнонаправленное.
- г) Количественное.



РЕГИОНАЛЬНЫЙ ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

количеству людей, как правило, претендующих на ответственные должности?

- а) Результаты ранжирования.
- б) «Профиль» качеств.
- в) Содержательное описание.
- г) Результаты категоризации.

13. К какой группе компетенций относятся командная ориентация, контактность и коммуникативность?

- а) К личной порядочности.
- б) К навыкам командной работы.
- в) К целеустремленности.
- г) К продуктивности.

называется первый развития

- а) Адаптация.
- б) Группирование.
- в) Кооперация.
- г) Нормирование.

15. Какая последовательность должна соблюдаться при подборе персонала?

- а) Анализ потребности в персонале - расчет стоимости рабочего места - количественное планирование потребности в персонале - качественное планирование - испытание кандидатов.
- б) Анализ потребности в персонале - расчет стоимости рабочего места - качественное планирование - количественное планирование - собеседование - испытание кандидатов.
- в) Расчет стоимости рабочего места - анализ потребности в персонале - качественное планирование - собеседование - испытание кандидатов - количественное планирование.
- г) Количественное планирование - расчет стоимости рабочего места - анализ потребности в персонале - качественное планирование - собеседование - испытание кандидатов.

16. Стиль проведения отборочного собеседования не должен:

- а) органично сочетаться с вашим характером;
- б) отражать особенности корпоративной культуры компании;
- в) основываться на наших разработках, учитывающих особенности вакансии;
- г) копировать стиль, выбранный компанией-конкурентом.

17. Базовая ставка не должна превышать:

- а) 70—90% общего дохода, получаемого работником;

- б) 80—90% общего дохода, получаемого работником;
- в) 60—70% общего дохода, получаемого работником;
- г) 50—60% общего дохода, получаемого работником.

18. По создаваемому настроению вопросы, задаваемые во время собеседования, делятся на:

- а) простые, сложные;
- б) закрытые, открытые;
- в) нейтральные, приятные, неприятные;
- г) эмоциональные, неэмоциональные.

19. Кадровая психодиагностика — это:

- а) область психологии, в рамках которой разрабатываются и реализуются методы выявления и измерения индивидуальных психологических особенностей личности;
- б) инструмент общей психодиагностики;
- в) основа подбора кадров;
- г) все варианты неверны.

20. Какая последовательность должна соблюдаться при подборе персонала?

- а) Испытание кандидатов - собеседование - анализ потребности в персонале - расчет стоимости рабочего места - количественное планирование потребности в персонале - качественное планирование.
- б) Собеседование - качественное планирование - количественное планирование - расчет стоимости рабочего места - анализ потребности в персонале - испытание кандидатов.
- в) Испытание кандидатов - анализ потребности в персонале - качественное планирование - собеседование - расчет стоимости рабочего места - количественное планирование.
- г) Анализ потребности в персонале - расчет стоимости рабочего места - качественное планирование - количественное планирование - собеседование - испытание кандидатов.

21. Размер базовой ставки должен быть связан с:

- а) семейным положением работника;
- б) уровнем ответственности работника и его результативностью;
- в) со стажем работы по специальности;
- г) со стажем работы на предприятии.

22. Какой вид планирования потребности в персонале применяют?

- а) Однонаправленное.
- б) Предварительное.
- в) Различное.
- г) Количественное.



УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

23. Какая система основана на распределении между работниками и компанией экономии издержек на заработную плату, полученной в результате повышения производительности труда?
- Система Скэнлона.
 - Система Ракера.
 - Система Ипрошеар.
 - Система Сеймона.
24. Какую процедуру, без потери качества, подбор персонала может не включать?!
- Качественное планирование потребности в персонале.
 - Анализ рабочей функции.
 - Прощание с неподходящим кандидатом.
 - Испытание кандидатов.
25. ! {отребность в персонале может быть:
- частной;
 - непостоянной;
 - дополнительной;
 - все варианты неверны.
26. Какой период адаптации персонала является самым травмоопасным?!
- Второй месяц работы новичка.
 - Третий месяц работы новичка.
 - Первый месяц работы новичка.
 - Четвертый месяц работы новичка.
27. Основные стили проведения собеседований:
- «заседание», «собрание», «выговор»;
 - «поговори со мной!». «только не я», «проси больше», «приспособленец»;
 - «выбери меня». «игра в прятки». «допрос», «испытание». «партнерские переговоры»;
 - все варианты неверны.
28. Какая система основана на премировании работников за увеличение объема условно чистой продукции в расчете на один доллар заработной платы?
- Система Скэнлона.
 - Система Ракера.
 - Система Ипрошеар.
 - Система Сеймона.
29. Какая форма психодиагностического экспертного заключения представляет собой «портрет»?
- Результаты ранжирования.
 - «Профиль» качеств.
 - Содержательное описание
 - Результаты категоризации.
30. По завершении отборочного собеседования не нужно:
- делать перерыв. прежде пригласить следующего кандидата;
 - давать оценку кандидату, проводилось собеседование;
 - делать необходимые пометки;
 - производить перерасчет количественной потребности в персонале.
31. Может ли система адаптации выступать одним из инструментов мотивации нового сотрудника?
- Нет. потому что все инструменты мотивации включаются в систему мотивации.
 - Нет. потому что перед системой мотивации стоят другие задачи.
 - Да. но только в том случае, если этого захочет новичок.
 - Да.
32. Какая система основана на премировании работников за экономию рабочего времени, затрачиваемого на выпуск заданного объема продукции?
- Система Скэнлона.
 - Система Ракера.
 - Система Ипрошеар.
 - Система Сеймона.
33. Какую процедуру, без потери качества, подбор персонала может не включать?
- Количественное планирование потребности в персонале.
 - Качественное планирование потребности в персонале.
 - Испытание кандидатов.
 - Все перечисленные процедуры влияют на качество подбора персонала.
34. Можно ли наставничество считать эффективным способом адаптации работника?
- Да. но только в том случае, если у наставника есть необходимые знания, навыки и желание выступать в роли «тренера».
 - Да. в любом случае наставничество эффективно.
 - Нет. потому что наставничество может растянуть адаптацию и привести к снижению энтузиазма нового сотрудника,
 - Нет. потому что наставничество приводит к искажению понимания новичком своих функций.
35. Подбор персонала начинается с:
- определения численности необходимого

РЕГИОНАЛЬНЫЙ ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

- в) составления функциональной схемы организации;
г) стрессоустойчивость коллег, с которыми в дальнейшем придется работать новому сотруднику.
36. Если на предприятии специально создавалась система адаптации сотрудников, то:
а) она никогда не возникнет на этом предприятии;
б) она возникнет на предприятии только в том случае, если ее создаст руководство;
в) она уже существует на этом предприятии, только осуществляется в произвольном, бесконтрольном порядке;
г) она возникнет, если ее создадут сами работники.
37. Что лежит в основе командообразования?
а) Делегирование полномочий.
б) Контроль.
в) Подбор персонала
г) Программа помощи сотрудникам.
38. Психологическое тестирование является:
а) отраслью кадровой психодиагностики;
б) инструментом кадровой психодиагностики;
в) основой кадровой психодиагностики;
г) все варианты неверны.
39. Отличительной чертой какого стиля собеседования является доминирующая позиция работника по подбору кадров?
а) «Выбери меня».
б) «Испытание».
в) «Партнерские переговоры».
г) «Допрос».
40. Командой называют:
а) небольшое количество человек, которые разделяют цели предприятия;
б) небольшое количество человек (чаще всего 15-17), которые разделяют общие подходы к совместной работе;
в) небольшое количество человек, которые разделяют цели, ценности и общие подходы к совместной работе, имеют взаимодополняющие навыки, принимают на себя ответственность за конечные результаты.
г) все ответы неверны.
41. Наставнику новичка для того, чтобы эффективнее провести адаптацию, не нужно учитывать:
а) к какому психологическому типу по поведению в организации относится новичок;
б) стадии работоспособности;
в) стрессоустойчивость новичка;
42. К каким результатам не должна приводить эффективная система адаптации персонала?
а) Польем внутренних сил, энтузиазма нового работника.
б) Закрепление нового работника на предприятии на длительное время.
в) Изменение существующей системы оценки персонала.
г) Ко всем перечисленным результатам должна приводить.
43. Корпоративная культура:
а) на всех предприятиях одинаковая;
б) на предприятиях, работающих в одной отрасли, одинаковая;
в) на всех предприятиях разная;
г) на предприятиях с одинаковой численностью персонала одинаковая.
44. В анализ потребности в персонале не входит:
а) определение причин возникновения потребности в персонале;
б) поиск альтернативных способов удовлетворения потребности в персонале;
в) расчет стоимости нового рабочего места;
г) выбор метода проведения собеседования.
45. Как называется третий этап развития команды?
а) Адаптация.
б) Группирование.
в) Кооперация.
г) Нормирование.
46. Какой принцип командообразования не был сформулирован Аланом Мулалли?
а) Работа вместе.
б) Все включены.
в) Выживает сильнейший.
г) Кдипый
47. К какому типу методик относятся тесты интеллект а?
а) К объективным тестам.
б) К стандартизированным самоотчетам.
в) К проективным методикам.
г) К аппаратным методикам.
48. Наилучшим наставником для новичка в период адаптации будет:
а) коллега новичка которого руководство заставило исполнять роль наставника;
б) любой коллега новичка;



УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

- в) опытный коллега, заинтересованный в том, чтобы период адаптации прошел эффективно;
- г) все варианты неверны.

49. Какая последовательность должна соблюдаться при подборе персонала?

- а) Собеседование - анализ потребности в персонале - расчет стоимости рабочего места - количественное планирование потребности в персонале - качественное планирование и отбор кандидатов.
- б) Анализ потребности в персонале - расчет стоимости рабочего места - качественное планирование - количественное планирование - собеседование - испытание кандидатов.
- в) Испытание кандидатов - анализ потребности в персонале - качественное планирование - собеседование - расчет стоимости рабочего места - количественное планирование.
- г) Качественное планирование - количественное планирование - расчет стоимости рабочего места - анализ потребности в персонале - собеседование - испытание кандидатов.

предлагаемой работой.

- б) Выяснить, насколько кандидат способен справиться с предлагаемой работой.
- в) Выяснить, способен ли кандидат к коллективной работе.

50. Какой принцип командообразования сформулирован Аланом Миллалли?

- а) Вы не можете управлять секретом.
- б) Данные освобождают нас.
- в) Разные направления.
- г) Жалобы - это нормально... иногда.

для новичка:

- в) опытный коллега, желающий стать наставником;
- г) все варианты неверны.

51. Какая форма психодиагностики экспертного заключения представляет собой диагноз?

- а) Результаты ранжирования.
- б) «Профиль» качеств.
- в) Содержательное описание.
- г) Результаты категоризации.

ИГ

«ПРОФИЛЬ» качеств

52. Какой принцип командообразования не был сформулирован Кланом Мулалли?

- а) Эмоциональная стойкость.
- б) Предложите план, найдите способ.
- в) Слушайте друг друга и помогайте друг другу.
- г) Неверных решений не бывает.

включать в себя*

угреон

53. Для предприятий малого бизнеса больше всего подходит следующий метод определения количественной потребности в персонале:

- а) экстраполяция;
- б) метод, основанный на использовании данных о времени трудового процесса;
- в) метод расчета по нормам обслуживания;
- г) все варианты верны.

персонале:

- г) составление

60. Ком)

слова: смотреть.



УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

на привлечение высококвалифицированного управленческого персонала: в) одно из основных направлений календарного планирования, позволяющее определить качественный и количественный состав необходимых предприятию работников на данный момент времени; г) все варианты неверны.

74. Первый элемент системы адаптации персонала - это:

- а) теоретическая ориентация;
- б) действенная адаптация;
- в) оценка готовности новичка к предстоящей работе;
- г) все варианты неверны.

75. Процедура подбора персонала не может включать в себя:

- а) испытание кандидатов;
- б) собеседование с кандидатами;
- в) оценку кандидатов;
- г) адаптацию новых сотрудников.

76. Какой стиль собеседования является наиболее популярным.

- а) «Выбери меня».
- б) «Испытание».
- в) «Партнерские переговоры».
- г) «Игра в прятки».

77. Какие из перечисленных взаимосвязей неверны.

- а) корпоративная культура персонала.
- б) Особенности производства мотивации.
- в) Особенности производства персонала

78. Оценка готовности новичка к работе это:

- а) первый элемент системы адаптации персонала;
- б) второй элемент системы адаптации персонала;
- в) третий элемент системы адаптации персонала;
- г) четвертый элемент системы адаптации персонала.

79. Какими свойствами не обладает эффективная система адаптации персонала?

- а) Самоорганизация.
- б) Эффективная система адаптации персонала должна согласовываться с другими элементами системы.
- в) Эффективная система адаптации персонала должна быть гибкой.
- г) Эффективная система адаптации персонала должна быть ориентированной на потребности организации.

80. Что в первую очередь говорит о корпоративных ценностях предприятия?

- а) Корпоративные ценности предприятия.
- б) Корпоративные девизы,

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

БЛАНК ДЛЯ ОТВЕТОВ

1. в		21.		41.			
2.		22.		42.		62.	:
3.		23.	1	43.			
4.		24.		44,		1 64,	
5.		25.	;	45.	i	65.	
6.		26.					
7.							
8.		28.		48.			
9.		29.		49.		69.	
10.		30.		50.		1 70,	1
и.		31.		51.	;	;	f
12.		32.					
13.		33.		53.		I 73.	
14.		34.		54.		74.	
15.		35.		55.		75.	
16.		36.		56.			
17.		37.		57.	!	i 77.	
18.		38.		58.		78.	
19.		39.		59.	1	! 79.	
20.		40.		60.		80.	