



Итоговый экзамен Специалист по обучению и развитию персонала.ДРБ_СпоОиРП

- 1 Оценка показывает, насколько эффективны методы привлечения и собеседований новых сотрудников, используемые в компании в рамках ...
- 2 Оценка рабочих показателей, которая определяет качественную и количественную потребность компании в персонале, используется в ...
- 3 В случае оценки ... оцениваются знания и умения сотрудника
- 4 Оценка ... основана на сравнении показателей работы конкретного сотрудника с запланированными для данного периода работы и должности показателями
- 5 Метод «360 градусов» относится к ... методам оценки персонала
- 6 Метод «система группировки» относится к ... методам оценки персонала
- 7 В процедуру ... входят деловые игры, кейсы, групповые дискуссии, индивидуальные интервью и тесты.
- 8 Оценка персонала с помощью имитации деловой активности организуется в ...
- 9 Метод ... заключается в привлечении к оценке персонала экспертов, которые анализируют характеристики сотрудников
- 10 ... интервью предполагает подготовку вопросов заранее в соответствии с разработанной схемой
- 11 Организационно-распорядительные методы управления персоналом - это ...
- 12 Социально-психологические методы управления персоналом - это ...
- 13 Такие принципы как: массовое изготовление стандартной продукции на конвейере, непрерывность и подвижность процесса производства, максимальный темп работы, новая технология на основе поточного производства, точность как стандарт и качество продукции – относятся к...
- 14 Человеческий капитал – это ...





- 15) Целью централизованного регулирования рынка труда выступает обеспечение:
- 16) В опыте управления персоналом Японии характерно:
- 17) В опыте управления персоналом США характерно:
- 18) В опыте управления персоналом Италии характерно:
- 19) Для Российской империи более характерной была ориентация:
- 20) Для российских аудиторских фирм наиболее целесообразно ориентироваться на использование:
- 21) Для российских предприятий стройиндустрии, активно привлекающих в качестве временных работников сезонных трудовых мигрантов, наиболее целесообразно ориентироваться на использование:
- 22) Для российских промышленных корпораций наиболее целесообразно ориентироваться на использование:
- 23) Этика служебных отношений - это:
- 24) Авторитарный стиль руководства предполагает...
- 25) Демократический стиль руководства предполагает...
- 26) Мониторинг отношения сотрудников к своему обучению с отрывом от производства осуществляет...
- 27) Этап, на котором основными работниками являются выбор новой сферы деятельности, самовыражение на новом уровне, стабилизация самоуважения, получение дополнительных источников дохода, поддержание здоровья называется:
- 28) Этап, на котором основными потребностями работника являются дальнейшее повышение своей квалификации, обучение молодежи, стабилизация независимости, самовыражение, интерес к другим источникам дохода на фоне повышения уровня оплаты труда, называется:
- 29) Декларация в кадровой стратегии и закрепление в соответствующих регламентах принципа обязательности дополнительного обучения для всех категорий сотрудников обеспечивает...





- 30 Вид карьеры, в процессе построения которой скорость достаточно высока, а направленность может определяться реализацией выдающейся идеи или желанием сменить сферу деятельности, называется:
- 31 Карьера, при которой работник проходит все стадии карьерного пути в пределах одной организации, в рамках одной или разных специальностей, профессий, называется ...
- 32 Карьера, представляющая собой продвижение к «ядру», руководству организации и выражается в получении доступа к неформальным источникам информации, в доверительных обращениях и отдельных важных поручениях руководства, в привлечении сотрудника к принятию решений, называется...
- 33 Карьерограмма – это:
- 34 Наиболее высокая профессиональная позиция (должность), на которую может претендовать конкретный работник в данной организации, называется:
- 35 Карьерограмма включает в себя 4 раздела: 1раздел - этапы должностного роста и профессионального развития; 2 раздел- требования к квалификации (к компетентности) работника, необходимой для перемещения на следующую ступень; 3 раздел- гарантии и обязательства организации относительно обеспечения работнику возможности карьерного продвижения; 4 -:
- 36 Выберите верное утверждение:
- 37 Субъектом управления карьерой может выступать ...
- 38 Периодически повторяющаяся последовательность этапов карьерного продвижения – это ...
- 39 Периодически повторяющиеся процедуры проектирования, разработки и осуществления целенаправленного управленческого воздействия на карьерное развитие сотрудника – это ...
- 40 Профессиональная позиция (часто промежуточная в карьерном пути), оказавшаяся недоступной в течение длительного времени называется:
- 41 Чтобы оценить эффективность работы с кадровым резервом с помощью показателя «текучесть резерва», необходимо определить:
- 42 Резервом развития называется:





- 43) Типология кадрового резерва по уровню подготовленности включает в себя ...
- 44) Резервом функционирования называется:
- 45) Группа сотрудников организации, обладающих потенциалом для занятия управленческих должностей, потенциал которых выявляется в результате процесса формального отбора, – это ...
- 46) Группа работников данного трудового коллектива, заслуживающих по результатам труда дальнейшее продвижение по служебной лестнице, – это ...
- 47) Оптимальная численность кадрового резерва на каждую из должностей, включенных в список резервирования, составляет ... на каждую должность, в зависимости от конкретной ситуации
- 48) Чтобы оценить эффективность работы с кадровым резервом с помощью показателя «действенность резерва», необходимо определить:
- 49) По классификации Дж. Голланда к видам профессиональной среды, оптимальным для реалистического типа личности, можно отнести ...
- 50) Объектами мотивации при проведении дополнительного обучения выступают:
- 51) Основными объектами контроля при проведении дополнительного обучения выступают:
- 52) В организации было проведено обучение работников сборочного цеха. Его стоимость (с учетом всех видов затрат составила 210 000 руб). Через год были рабочие результаты. Выяснилось, что снижение количества бракованных деталей позволило сэкономить 630 000 руб. Пользуясь формулой Д.Филипса, сотрудники отдела обучения определили ROI (возврат на инвестиции). Оно оказалось равным (выберите верный ответ):
- 53) При выборе профессионального образовательного учреждения в качестве стратегического бизнес-партнера наиболее важным критерием является...
- 54) Методами, которые могут использоваться как для обучения, так и для оценки компетенций сотрудников являются:
- 55) Высокая мотивация обучающегося - главное условие эффективности метода...





- 56) Анализ и обсуждение гипотетических или реальных ситуаций, которые могут быть представлены в виде описания, видеофильма и т.д., в котором обучающиеся играют активную роль, а инструктор направляет и контролирует их работу – это...
- 57) Метод обучения, при котором теоретические блоки материала минимизированы и основное внимание уделяется практической отработке навыков и умений, называется...
- 58) Предметом обучения являются:
- 59) Процесс развития персонала, прежде всего, направлен:
- 60) Обучение на рабочем месте, основу которого составляет индивидуальный план профессионального обучения, способствующий поэтапному освоению содержания профессиональной деятельности – это характеристики метода обучения....
- 61) Групповой метод обучения и развития работников, направленный на получение и углубление знаний, освоение навыков, решение актуальной рабочей проблемы путем активного взаимодействия заинтересованных в нем людей, результатом которого всегда является достижение целей, поставленных в начале, - это:
- 62) Постановка целей обучения персонала осуществляется ...
- 63) Разработка общего плана деятельности организации в сфере обучения и повышения квалификации персонала осуществляется при решении...
- 64) В обязанности внутренних наставников входит:
- 65) Неудовлетворенность профессиональной подготовкой является фактором возможного возникновения кризиса ...
- 66) Рассказ о собственной карьере: «Оксана. Должность: директор ТЦ (карьерный рост - 7 лет) Начала работу в магазине на должности продавец – кассир. Через короткое время предложили повышение до старшего кассира, я согласилась. Менеджер группы расчета и обслуживания – следующая должность, новая и необычная. В настоящий момент я - директор торгового центра «Мега Март» (продажа продуктов питания, алкогольной продукции, бытовой химии)» Определите, к какому типу относится данная карьера:





- 67) Рассказ о собственной карьере: «Елена. Должность: руководитель направления (карьерный рост - 2 года). Я пришла в компанию работать руководителем направления контента. Через какое-то время руководитель проекта уволился, и исполняющим его обязанности временно назначили меня. Успешно справившись с возложенными на меня обязанностями, руководство решило повысить меня до генерального директора. Я отказалась, т. к. к этому времени поняла, что финансовые и административные дела мне не интересны, а в должности генерального директора я должна буду проститься со своей специальностью. Я человек творческий, и делать бесконечные финансовые отчеты для меня испытание. За время исполняющего обязанности проекта я находилась в состоянии стагнации как специалист своего направления. На данный момент я достигла наивысшего результата и сейчас остановилась в вертикальном развитии своей карьеры. Лично мне это интереснее, хотя руководство не поняло мое решение». Определите, к какому типу относится данная карьера:
- 68) Рассказ о собственной карьере: «Анжела. Должность: менеджер по работе с VIP-клиентами (карьерный рост - 1,5 года) В Альфа-Банк я пришла работать в феврале 2013г. Выбор пал именно на этот банк, т.к. Альфа - крупнейший частный банк, входящий в десятку самых надежных банков России с возможностью карьерного роста. Сомнений не оставалось. Карьера началась с должности специалиста. Проработав в данной должности около полугода, встал вопрос: "Куда же двигаться дальше?". Решение было принято моментально - менеджер по работе с VIP-клиентами. Работать с премиальными клиентами, развивать свою финансовую грамотность, подбирать клиентам индивидуальные решения - это то, что я хотела. Для достижения своих целей я начала посещать тренинги, курсы по повышению знаний в области рынка и инвестиций, общаться с бизнес-менеджерами и опытными VIP-менеджерами. Моя целеустремленность, трудолюбие и желание работать в этом направлении не остались незамеченными - меня пригласили на должность в одно из отделений Москвы. Так, в марте 2014г. я стала исполнять обязанности VIP-менеджера. Я понимала, что это шанс проявить себя, показать, на что я способна, и нельзя его упускать. Через полтора месяца я официально заняла должность менеджера по работе с VIP-клиентами. В планах - достижение высших результатов по всем ключевым показателям, развитие профессиональных навыков, более детальное изучение мира финансов и инвестиций». Определите, к какому типу относится данная карьера:





- 69) Молодой специалист через полгода после прихода в организацию подает заявление об увольнении, говоря, что этот вид деятельности ему не подходит. Опираясь на периодизацию Климова, объясните причины его поступка и способы разрешения ситуации:
- 70) В крупной организации была подготовлена группа кадрового резерва в количестве 15 человек. За год освободилось 4 должности, на которые могли бы претендовать сотрудники из кадрового резерва. Сотрудниками из резерва было занято 2 должности. Пользуясь представленными выше данными определите, какой из показателей действенности кадрового резерва подсчитан правильно:
- 71) Сергей А. решителен, при построении карьеры нередко принимает рискованные решения, активно общается, в ситуации аврала азартно включается в деятельность (после чего у него может наступить временный спад), подвижен, несколько авторитарен и ориентирован на внешние атрибуты статуса. Все это означает, что по темпераменту он...:
- 72) Андрей К. ставит высокие карьерные цели, обычно не падает духом в случае неудачи в тех видах деятельности, которые считает для себя важными. В подобных ситуациях он обычно предпринимает новые настойчивые попытки достичь успеха. Это происходит потому, что он имеет:
- 73) Основу жизненного сценария составляют...
- 74) Молодой специалист, проработав 2 года в организации, проявил активность, компетентность, мотивированность в работе. Вы порекомендуете его для зачисления
- 75) Планируя работу по профилактике профессиональных деструкций у менеджеров по продажам, в качестве главного фактора Вы будете рассматривать
- 76) Сорокалетний руководитель низового звена стал проявлять равнодушие к делам организации, агрессию по отношению к подчиненным, поговаривать об уходе с работы. Определите какой тип профессионального кризиса вызвал такое поведение
- 77) Менеджер по персоналу организации получает задание подобрать кандидатов в резерв на выдвижение. Определите основной критерий подбора.
- 78) В результате 20 летней работы охранником в банке у Е. Петрова сформировалась подозрительность, мнительность и тревожность. Определите, с каким явлением связаны эти изменения личности





- 79) К бесспорным способам сокращения объема финансирования, направляемого на обучение относятся:
- 80) Холдинг, помимо центрального отдела обучения и развития персонала региональные подразделения. Директор по персоналу решил проанализировать качество работы каждого регионального менеджера по обучению и развитию персонала. Выберите критерии, по которым он может оценить результаты работы HR-сотрудников:

