



Управление персоналом в ИТ-компаниях.dor_БАК_240129

- 1 ... – это деятельность, направленная на управление человеческими ресурсами, суть которой заключается в необходимости четко определить и эффективно закрыть кадровую потребность организации
- 2 В персонале выделяют такие виды оценки потребности, как ...
- 3 К основным задачам маркетинга персонала компании можно отнести ... (укажите 2 варианта ответа)
- 4 Сотрудники отдела маркетинга персонала становятся ..., в чьи обязанности входит разработка стратегии продаж рабочих мест компании
- 5 ... маркетинг персонала ориентирован на поиск сотрудников на рынке труда; его основные задачи – настроить потенциального работника на позитивное восприятие идеи выбора данной компании как места реализации своего профессионального потенциала и обеспечить организацию квалифицированными сотрудниками
- 6 ... маркетинг персонала ориентирован на уже работающих в компании сотрудников и нацелен на то, чтобы стимулировать их стремление к профессиональному росту и продвижению по карьерной лестнице; результатом этого должны стать закрытые вакансии значимых для организации рабочих мест
- 7 ... рынка труда – это разделение работников и рабочих мест на устойчивые замкнутые секторы, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами
- 8 ... фонда оплаты труда показывает разницу между фактическими трудовыми затратами и плановым фондом оплаты труда, скорректированным на степень выполнения плана по производству и реализации продукции (работ, услуг)
- 9 Соотнесите критерии сегментирования рынка труда с их примерами:
- 10 Упорядочите этапы анализа затрат на персонал в компании:





- 11) Одна из главных задач вашей ИТ-компании – привлекать нужных специалистов и удерживать сотрудников. Раскройте особенности работы отдела маркетинга персонала в вашей ИТ-компании.
- 12) Формирование политики подбора персонала включает в себя ...
- 13) К корпоративным документам по подбору персонала относят ... (укажите 3 варианта ответа)
- 14) Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из возможных кандидатур, – это ...
- 15) Краткая трудовая биография кандидата – это ...
- 16) В профиль кандидата при опубликовании объявления о вакансии включают ... (укажите 2 варианта ответа)
- 17) ...-система позволяет ускорить процесс выбора кандидатов, экономит средства компании и время HR-менеджеров, дает возможность качественно подобрать сотрудников и визуализировать результат работы HR-отдела
- 18) ... – это локальный нормативный акт, который формализует процесс приема новых работников в штат компании и устраняет причины недопонимания между HR-департаментом и линейными руководителями – заказчиками нового персонала
- 19) ... – это форум для разработчиков, во время которого специалисты из разных областей разработки программного обеспечения (программисты, дизайнеры, менеджеры) сообща решают какую-либо проблему на время
- 20) Соотнесите метод приема и подбора персонала с важной задачей, решаемой благодаря этому методу:
- 21) Расположите в правильной последовательности этапы оценки претендентов на вакантную должность HR-специалистом:
- 22) Ваша ИТ-компания столкнулась с проблемой привлечения кандидатов на вакантные должности. Какие решения в данной ситуации будут наиболее подходящими? (Укажите 2 варианта ответа).
- 23) Ключевой целью кадровой политики компании является ...
- 24) К основным требованиям к организации кадрового планирования относится ...
- 25) Формирование организационной культуры представляет собой ...





- 26) Оценить настроения сотрудников, атмосферу и климат в коллективе поможет метрика ... (укажите 2 варианта ответа)
- 27) Технологии управления человеческими ресурсами включают ... (укажите 2 варианта ответа)
- 28) ... кадровая политика действует в таких бизнес-структурах, которые прикладывают минимум усилий для управления кадрами, пуская ситуацию на самотек и ограничиваясь лишь карательными мерами
- 29) ... кадровая политика предусматривает не только прогнозирование, как среднесрочное, так и долгосрочное, но и средства непосредственного воздействия на личные кадровые ситуации
- 30) Организационная ... может выступать инструментом по формированию приверженности работника предприятию
- 31) Сопоставьте специализированное программное обеспечение для управления персоналом с его характеристиками:
- 32) Упорядочьте процесс формирования организационной культуры в компании:
- 33) Вы руководите ИТ-компанией, где работают высококвалифицированные специалисты. Вам предстоит собрать ответы и определить общий настрой команды. Какой метод исследования вы выберете? Дайте развернутый ответ.
- 34) Подбор и расстановка кадров – это ...
- 35) Подбор и расстановка кадров основывается на принципах ...
- 36) Принцип соответствия работника занимаемой должности заключается в соответствии ... требованиям замещаемых должностей
- 37) Совокупность таких факторов, как подбор новых сотрудников, их материальная оценка, качество отобранных людей, характеризует ...
- 38) Каталог универсальных характеристик – это ...
- 39) Под ... понимается рациональное распределение работников организации по структурным подразделениям, участкам, рабочим местам





- 40) Принцип команды ... предполагает формирование средств достижения членами команды своих личных локальных целей, обеспечение открытой и творческой обстановки
- 41) ... – это анализ компетенций, профессионального роста, эффективности работы сотрудника с предоставлением комплексной обратной связи по ее итогам
- 42) Установите соответствие показателей, влияющие на подбор и расстановку кадров, с их характеристиками:
- 43) Расположите в правильном порядке этапы оценки персонала в ИТ-компаниях:
- 44) Вы работаете старшим менеджером и отвечаете за передвижение персонала внутри компании. Один из сотрудников хочет с вами поговорить по поводу плана своего карьерного развития. Вы не очень хорошо с ним знакомы, однако коллеги о нем хорошо отзываются. Каковы будут ваши действия в этом случае? Дайте развернутый ответ.
- 45) Деловая оценка персонала – это ...
- 46) Дорожная карта (Roadmap) ИТ-отдела помогает ... (укажите 3 варианта ответа)
- 47) К качественным методам деловой оценки персонала относят ... (укажите 3 варианта ответа)
- 48) К количественным методам деловой оценки персонала относят ... (укажите 3 варианта ответа)
- 49) К комбинированным методам деловой оценки персонала относят ... (укажите 2 варианта ответа)
- 50) ... – это систематические ошибки в восприятии и мышлении или шаблонные отклонения в суждениях, обусловленные субъективными убеждениями, стереотипами, сбоями в обработке и анализе информации
- 51) Система ... характеристик фиксирует наиболее значимые достижения и неудачи в работе человека
- 52) ... – английская аббревиатура, обозначающая ключевые показатели результативности, которые отражают в цифрах эффективность работника
- 53) Установите соответствие между понятиями и их характеристиками:





- 54) Расположите в правильном порядке этапы цикла деловой оценки персонала:
- 55) Сотрудник вашей компании следует плану и достигает поставленных целей. Однако он не показывает улучшений и не проявляет интереса в изменениях своей работы. Что можно предпринять в данной ситуации специалисту по управлению персоналом, какие меры применить к данному сотруднику?
- 56) Непрерывное обучение (LLL – lifelong learning) – это ...
- 57) Выявление потребности в обучении персонала компании происходит посредством анализа и сопоставления ... (укажите 2 варианта ответа)
- 58) Инвестирование в человеческий капитал включает ...
- 59) Потенциал специалиста – это ...
- 60) Планируемое развитие менеджеров за пределами работы компании предусматривает ...
- 61) Система ... – это составная часть менеджмента персонала, комплекс специальных мер, решений и деятельности, обеспечивающих: упорядоченность и развернутость полученной информации; ускоренную процедуру адаптации сотрудников; постоянное эффективное развитие знаний, умений и навыков персонала организации
- 62) ... – это документ, в котором прописаны количественные параметры факторов производственной среды и трудового процесса для конкретного трудового пространства
- 63) Соотнесите названия разделов паспорта рабочего места с их характеристиками:
- 64) Соотнесите методы обучения персонала с их краткой характеристикой:
- 65) Установите правильную последовательность этапов процесса реализации обучения персонала в компании:





- 66) Вы являетесь руководителем одного из отдела компании. Одна из сотрудниц вашего коллектива Анна поступила в университет, чтоб развиваться и двигаться дальше по карьерной лестнице. В коллективе у многих есть высшее образование и даже степень магистра, многие сотрудники вашей компании закончили курсы повышения квалификации. Но у всех складывалось впечатление, что только у Анны есть перспективы роста. Как вам лучше поступить в данной ситуации?
- 67) Аттестация персонала – это ...
- 68) До начала проведения аттестации персонала необходимо издать такой распорядительный документ, как ...
- 69) Процесс проведения аттестации сотрудников регламентирован ...
- 70) Явной функцией аттестации персонала является ...
- 71) По срокам проведения аттестация сотрудников может быть ...
- 72) ... персонала – это таблица с данными об уровне компетентности сотрудников, которая описывает требования к поведению персонала на рабочем месте для всех должностей компании
- 73) ... – это документ, представляющий собой список всех сотрудников, которые подлежат прохождению аттестации, а также сроки проведения данной аттестации
- 74) Этап карьеры сотрудника разделяется на ... профессионального развития
- 75) Установите соответствие форм аттестации персонала с их характеристиками:
- 76) Упорядочите фазы профессионального развития человека на различных этапах карьеры:
- 77) Вы являетесь руководителем HR-службы в крупной компании и входите в список членов аттестационной комиссии. При проведении аттестации вам необходимо выяснить степень успешности кандидата. Какие категории вопросов к кандидату наиболее уместны при проведении аттестации в данном случае? (Укажите два варианта ответа).
- 78) Форма оплаты труда показывает, ...
- 79) Рабочее место – это ... (укажите 2 варианта ответа)





- 80 По организации труда сотрудников рабочие места классифицируются на ... (укажите 2 варианта ответа)
- 81 Условия труда, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня или его части способны создать угрозу жизни работника, вызывая высокий риск развития острого профессионального заболевания, относятся к ... классу условий труда
- 82 ... факторы условий труда и рабочего пространства определяют цветовое оформление интерьера
- 83 Выделяют такие принципы организации обслуживания рабочих мест, как ...
- 84 ... – это набор процедур (техника оценки), используемых для сбора прямых наблюдений за человеческим поведением, которые имеют решающее значение и соответствуют методически критически инцидентам
- 85 ... анализ работы – это техника анализа работы, которая предоставляет конкретную информацию о том, какую работу необходимо выполнить, и о квалификации работника, необходимой для успешного выполнения этой работы
- 86 Установите соответствие элементов работы с их типичным описанием:
- 87 Упорядочьте шаги алгоритма проведения анализа и описания работы сотрудника:
- 88 Вы являетесь руководителем отдела ИТ-компании. Ваш отдел занимается разработкой программного обеспечения. В последнее время вы заметили, что производительность сотрудников начала снижаться, а количество ошибок в работе – увеличиваться. Что вам следует предпринять в данной ситуации?
- 89 Эффективность работы персонала – это ...
- 90 К социально-психологическим факторам, учитываемым при проведении оценки результативности труда, относят ... (укажите 2 варианта ответа)
- 91 К естественно-биологическим факторам, учитываемым при проведении оценки результативности труда, относят ... (укажите 2 варианта ответа)
- 92 К показателям оценки экономической эффективности деятельности подразделений управления персоналом относят ... (укажите 2 варианта ответа)





- 93 Социальный аудит персонала – это ...
- 94 ... управления персоналом – это система показателей, отражающих соотношение затрат и результатов применительно к интересам его участников
- 95 ... доход – это экономический показатель, который позволяет оценить потенциальную прибыль, получаемую в будущем от инвестирования в проект или бизнес, в том числе учитывает стоимость капитала и время, необходимое для получения дохода
- 96 В ситуации, когда чистый дисконтированный доход (ЧДД) ..., можно говорить о выгодности инвестиционных вложений
- 97 Установите соответствие показателей оценки социальной эффективности управления персоналом с соответствующими им критериям:
- 98 Расположите в правильном порядке этапы методики оценивания труда человеческих ресурсов:
- 99 Вы руководите ИТ-компанией и запускаете новый проект, который должен был быть выполнен за определенный срок и приносить значительную прибыль. Однако проект оказался неэффективным, его выполнение затянулось и не принесло ожидаемых результатов. Какие решения помогут в данной сложившейся ситуации?
- 100 ... – это деятельность, направленная на управление человеческими ресурсами, суть которой заключается в необходимости четко определить и эффективно закрыть кадровую потребность организации
- 101 В персонале выделяют такие виды оценки потребности, как ...
- 102 К основным задачам маркетинга персонала компании можно отнести ... (укажите 2 варианта ответа)
- 103 В сферу компетенции такого направления, как ..., входит стратегия маркетинга персонала, которая подразумевает активное взаимодействие как с внутренними, так и с внешними подразделениями компании
- 104 К основным направлениям работы специалистов, занимающихся маркетингом персонала, относят ... (укажите 2 варианта ответа)
- 105 Системный маркетинг необходим компании в том случае, если она нацелена на:





- 106 Анализ претензий и жалоб является частью ... маркетинга персонала
- 107 Личность сотрудника в системе маркетинга персонала HR-службами рассматривается как ...
- 108 Концепция традиционного маркетинга основана на ...
- 109 Сотрудники отдела маркетинга персонала становятся ..., в чьи обязанности входит разработка стратегии продаж рабочих мест компании
- 110 Предмет изучения ...-бренда – это стратегический комплекс мер, направленный на создание и улучшение имиджа компании как работодателя на внешнем и внутреннем рынке труда
- 111 ... маркетинг персонала ориентирован на поиск сотрудников на рынке труда; его основные задачи – настроить потенциального работника на позитивное восприятие идеи выбора данной компании как места реализации своего профессионального потенциала и обеспечить организацию квалифицированными сотрудниками
- 112 ... маркетинг персонала ориентирован на уже работающих в компании сотрудников и нацелен на то, чтобы стимулировать их стремление к профессиональному росту и продвижению по карьерной лестнице; результатом этого должны стать закрытые вакансии значимых для организации рабочих мест
- 113 ... рынка труда – это разделение работников и рабочих мест на устойчивые замкнутые секторы, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами
- 114 На российском рынке имеется ... кадров как следствие изменения ландшафта IT-рынка
- 115 Система ... труда – это совокупность правил по установлению и выплате работодателем сотрудникам заработной платы за их труд
- 116 Соотнесите критерии сегментирования рынка труда с их примерами:
- 117 Установите соответствие внешних факторов, влияющих на компанию, и с их характеристиками:
- 118 Упорядочьте этапы анализа затрат на персонал в компании:
- 119 Расположите в правильном порядке этапы анализа маркетинга персонала:





- 120) Формирование политики подбора персонала включает в себя ...
- 121) Человеческий капитал – это ...
- 122) К корпоративным документам по подбору персонала относят ...
(укажите 3 варианта ответа)
- 123) Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из возможных кандидатур, – это ...
- 124) Executive search – это ...
- 125) Краткая трудовая биография кандидата – ...
- 126) Говоря о предпочтительности каналов поиска опытного сотрудника редкой специальности, можно утверждать, что ...
- 127) В профиль кандидата при опубликовании объявления о вакансии включают ... (укажите 2 варианта ответа)
- 128) Начальный этап отбора персонала – ...
- 129) ...-система позволяет ускорить процесс выбора кандидатов, экономит средства компании и время HR-менеджеров, дает возможность качественно подобрать сотрудников и визуализировать результат работы HR-отдела
- 130) ... – это локальный нормативный акт, который формализует процесс приема новых работников в штат компании и устраняет причины недопонимания между HR-департаментом и линейными руководителями – заказчиками нового персонала
- 131) Опыт соискателя, указанный в резюме, должен быть ... функционалу вакантной должности
- 132) ... – это форум для разработчиков, во время которого специалисты из разных областей разработки программного обеспечения (программисты, дизайнеры, менеджеры) сообща решают какую-либо проблему на время
- 133) Профессиональные навыки соискателя характеризуются как ...
- 134) Надпрофессиональные навыки, которые помогают решать жизненные задачи, вписываться в корпоративную культуру, коммуницировать с другими членами команды, характеризуются как ...





- 135 В течении ... дней руководитель структурного подразделения отправляет «Заявку на подбор персонала» на вакантную должность
- 136 Соотнесите метод приема и подбора персонала с важной задачей, решаемой благодаря этому методу:
- 137 Соотнесите этапы отбора персонала в компанию с действиями на этих этапах:
- 138 Упорядочьте этапы алгоритма работы по поиску, подбору и найму персонала на вакансии:
- 139 Расположите в правильной последовательности этапы оценки претендентов на вакантную должность HR-специалистом:
- 140 Ключевой целью кадровой политики компании является ...
- 141 К основным требованиям к организации кадрового планирования относится ...
- 142 Создание новых ролевых моделей, закрепляющих в организационной культуре компании новые образцы деятельности и поведения, творческое развитие и совершенствование этих моделей, – это фаза ...
- 143 Системность кадровой политики подразумевает ...
- 144 Формирование организационной культуры представляет собой ...
- 145 Оценить настроения сотрудников, атмосферу и климат в коллективе поможет метрика ... (укажите 2 варианта ответа)
- 146 Трансформация корпоративной культуры позволит ... (укажите 2 варианта ответа)
- 147 Технологии управления человеческими ресурсами включают ... (укажите 2 варианта ответа)
- 148 Одним из слагаемых такой подсистемы управления человеческими ресурсами, как управление персоналом, является управление ...
- 149 ... – это совокупность способов воздействия на персонал для достижения целей организации, позволяющих внести эффективный вклад в осуществление стратегии предприятия и привить персоналу социальную ответственность перед предприятием и обществом





- (150) Сокращенное английское название международной организации, развивающей унифицированные стандарты обучения в области операционной деятельности, включая производственное планирование, управление производственными процессами, контроль качества производства, управление клиентским сервисом, – ...
- (151) ... кадровая политика действует в таких бизнес-структурах, которые прикладывают минимум усилий для управления кадрами, пуская ситуацию на самотек и ограничиваясь лишь карательными мерами
- (152) ... кадровая политика предусматривает не только прогнозирование, как среднесрочное, так и долгосрочное, но и средства непосредственного воздействия на личные кадровые ситуации
- (153) Организационная культура может выступать инструментом по формированию ... работника предприятию
- (154) Такой принцип, как ..., еще можно назвать окупаемостью, так как он основан на том, что все вложения в разработку и реализацию кадровой политики должны покрываться доходами от экономической деятельности
- (155) Подбирать, обучать и распределять людей нужно так, чтобы они приносили максимальную ... пользу
- (156) Установите соответствие понятий, свойственных любой организационной культуре в системе управления персоналом, с их характеристиками:
- (157) Сопоставьте специализированное программное обеспечение для управления персоналом с его характеристиками:
- (158) Расположите в правильном порядке этапы работы по реализации кадровой политики:
- (159) Упорядочьте процесс формирования организационной культуры в компании:
- (160) Совокупность таких факторов, как подбор новых сотрудников, их материальная оценка, качество отобранных людей, характеризует ...
- (161) Основная цель первичного отбора состоит в ...
- (162) Подбор и расстановка кадров – это ...





- 163) Принцип соответствия работника занимаемой должности заключается в соответствии ... требованиям замещаемых должностей
- 164) Каталог универсальных характеристик – это ...
- 165) Подбор и расстановка кадров основывается на принципах ...
- 166) Планируемое развитие менеджеров за пределами компании предусматривает ...
- 167) Оценка со стороны коллектива становится адекватной, если за основу берутся ...
- 168) Неверно, что эффективность персонала определяется таким фактором, как ...
- 169) Умение своевременно и в соответствии с принятыми критериями качества выполнять поставленные перед сотрудником задачи – это ... сотрудника
- 170) Принцип ... предполагает оплату по результатам выполнения проекта
- 171) Под ... понимается рациональное распределение работников организации по структурным подразделениям, участкам, рабочим местам
- 172) Принцип команды ... предполагает формирование средств достижения членами команды своих личных локальных целей, обеспечение открытой и творческой обстановки
- 173) ... – это анализ компетенций, профессионального роста, эффективности работы сотрудника с предоставлением комплексной обратной связи по ее итогам
- 174) ... кадров – это показатель скорости, с которой компания теряет своих сотрудников
- 175) Именно работники с ... потенциалом (HiPo), не обязательно управленческим, приносят бизнесу максимум прибыли, помогают компании расти и достигать высоких показателей
- 176) Установите соответствие показателей, влияющие на подбор и расстановку кадров, с их характеристиками:
- 177) Сопоставьте цели расстановки персонала с их содержанием:
- 178) Упорядочите уровни иерархии ролей специалистов IT-компаний (в порядке возрастания):





- 179) Расположите в правильном порядке этапы оценки персонала в ИТ-компаниях:
- 180) Деловая оценка персонала – это ...
- 181) Предварительным этапом проведения деловой оценки персонала является ...
- 182) К показателям деловой оценки персонала относят ... (укажите 3 варианта ответа)
- 183) К качественным методам деловой оценки персонала относят ... (укажите 3 варианта ответа)
- 184) К количественным методам деловой оценки персонала относят ... (укажите 3 варианта ответа)
- 185) К комбинированным методам деловой оценки персонала относят ... (укажите 2 варианта ответа)
- 186) Явной функцией деловой оценки является ...
- 187) Дорожная карта (Roadmap) ИТ-отдела помогает ... (укажите 3 варианта ответа)
- 188) Показатели профессионального поведения сотрудника включают ... (укажите 2 варианта ответа)
- 189) Единый классификационный справочник ... представляет собой перечень квалификационных характеристик (должностных обязанностей и требований к уровню знаний и квалификаций) руководителей, специалистов и служащих в зависимости от сферы деятельности
- 190) Ответы сотрудника на тестовые задания и скрытое внешнее описание выявляет метод ...
- 191) Система ... характеристик фиксирует наиболее значимые достижения и неудачи в работе человека
- 192) ... – английская аббревиатура, обозначающая ключевые показатели результативности, которые отражают в цифрах эффективность работника
- 193) ... – это систематические ошибки в восприятии и мышлении или шаблонные отклонения в суждениях, обусловленные субъективными убеждениями, стереотипами, сбоями в обработке и анализе информации
- 194) Hard skills оценивают показатели ... поведения персонала в компании





- 195 Soft skills оценивают показатели ... качеств персонала в компании
- 196 Установите соответствие между понятиями и их характеристиками:
- 197 Сопоставьте качественные методы деловой оценки персонала с их характеристиками:
- 198 Расположите в правильном порядке этапы цикла деловой оценки персонала:
- 199 Расположите в правильном порядке шаги алгоритма разработки оценочной системы деловой оценки персонала:
- 200 Движущая сила процесса обучения – ...
- 201 Развитие персонала – это ...
- 202 Непрерывное обучение (Lifelong Learning, LLL) – это ...
- 203 При адаптации персонала к возможным изменениям в работе компании на стадии стабилизации кадровая служба использует ... (укажите 3 варианта ответа)
- 204 Принцип ... предполагает учет особенностей развития персонала, анализа материала с точки зрения их реальных возможностей и такой организации обучения, чтобы сотрудники не испытывали интеллектуальных, моральных, физических перегрузок
- 205 Инвестирование в человеческий капитал включает ...
- 206 Потенциал специалиста – это ...
- 207 Выявление потребности в обучении персонала компании происходит посредством анализа и сопоставления ... (укажите 2 варианта ответа)
- 208 В числе методов, наиболее эффективных для обучения персонала поведенческим навыкам (ведение переговоров, проведение заседаний, работа в группе), – ... (укажите 2 варианта ответа)
- 209 К активным методам обучения персонала относят такие, как ... (укажите 3 варианта ответа)
- 210 В зависимости от совмещения учебного процесса и работы в компании выделяют (укажите 2 варианта ответа)
- 211 Планируемое развитие менеджеров за пределами работы компании предусматривает ...





- 212) Какие возможности дает Программа поддержки развития сотрудника, если он стремится установить и закрепить основу для будущего продвижения, дает ему возможность ...
- 213) Налаженная система профессионально-квалификационного продвижения персонала в организации ... (укажите 2 варианта ответа)
- 214) Система ... – это составная часть менеджмента персонала, комплекс специальных мер, решений и деятельности, обеспечивающих: упорядоченность и развернутость полученной информации; ускоренную процедуру адаптации сотрудников; постоянное эффективное развитие знаний, умений и навыков персонала организации
- 215) ... – это документ, в котором прописаны количественные параметры факторов производственной среды и трудового процесса для конкретного трудового пространства
- 216) Соотнесите названия разделов паспорта рабочего места с их характеристиками:
- 217) Соотнесите методы обучения персонала с их краткой характеристикой:
- 218) Расположите в правильной последовательности этапы разработки плана обучения персонала в компании:
- 219) Установите правильную последовательность этапов процесса реализации обучения персонала в компании:
- 220) Аттестация персонала – это ...
- 221) Явной функцией аттестации персонала является ...
- 222) Процесс оценки персонала ограничивается ...
- 223) Неверно, что к факторам, лежащим в основе критериев оценки персонала, следует отнести
- 224) Неверно, что к видам аттестации персонала относится ...
- 225) Процесс проведения аттестации сотрудников регламентирован ...
- 226) По срокам проведения аттестация сотрудников может быть ...
- 227) До начала проведения аттестации персонала необходимо издать такой распорядительный документ, как ...





- 228) Конечной целью традиционной аттестации персонала (формальный классический государственный вариант) является ...
- 229) ... – это документ, представляющий собой список всех сотрудников, которые подлежат прохождению аттестации, а также сроки проведения данной аттестации
- 230) ... персонала – это таблица с данными об уровне компетентности сотрудников, которая описывает требования к поведению персонала на рабочем месте для всех должностей компании
- 231) Аттестационная ... создается работодателем для принятия решения о соответствии, соответствии не в полной мере или несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе и разработки рекомендаций по дальнейшим трудовым правоотношениям между работником и работодателем
- 232) Результаты аттестации необходимо занести в ..., с которым потом знакомят работника под подпись
- 233) Внутриорганизационная ... – это своеобразная траектория движения человека в организации
- 234) Этап карьеры сотрудника разделяется на ... профессионального развития
- 235) Профессиональная карьера может идти по линии ... (углубления в одной, выбранной в начале профессионального пути линии движения)
- 236) Установите соответствие форм аттестации персонала с их характеристиками:
- 237) Соотнесите оцениваемые компетенции сотрудника (согласно матрице профессиональных компетенций) с их характеристиками:
- 238) Расположите в правильном порядке этапы проведения аттестации сотрудников:
- 239) Упорядочите фазы профессионального развития человека на различных этапах карьеры:
- 240) Анализ работы – это ...
- 241) Выделяют такие элементы организации труда, как ... (укажите 3 варианта ответа)
- 242) Форма оплаты труда показывает, ...
- 243) Рабочее место – это ... (укажите 2 варианта ответа)





- (244) По организации труда сотрудников рабочие места классифицируются на ... (укажите 2 варианта ответа)
- (245) Оптимальные условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует, относятся к ... классу условий труда
- (246) Условия труда, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня или его части способны создать угрозу жизни работника, вызывая высокий риск развития острого профессионального заболевания, относятся к ... классу условий труда
- (247) ... факторы условий труда и рабочего пространства определяют цветовое оформление интерьера
- (248) ... факторы условий труда и рабочего пространства определяют такие объекты пространства, как помещение и переговорные
- (249) Выделяют такие принципы организации обслуживания рабочих мест, как ...
- (250) Главный принцип организации ИТ-офиса – ... подход
- (251) Особая планировка офисного помещения называется ...
- (252) Обязательное условие при формировании офисного пространства и организации рабочего места – соблюдение требований и норм, указанных в санитарных (санитарно-эпидемиологических) правилах и ... РФ
- (253) ... – это набор процедур (техника оценки), используемых для сбора прямых наблюдений за человеческим поведением, которые имеют решающее значение и соответствуют методически критически инцидентам
- (254) ... анализ работы – это техника анализа работы, которая предоставляет конкретную информацию о том, какую работу необходимо выполнить, и о квалификации работника, необходимой для успешного выполнения этой работы
- (255) Основные должностные обязанности, права и обязанности сотрудника прописываются в таком документе, как ...
- (256) Соотнесите виды классификации рабочих мест с их примерами:
- (257) Установите соответствие элементов работы с их типичным описанием:





- (258) Расположите в правильном порядке разделы разрабатываемой должностной инструкции:
- (259) Упорядочьте шаги алгоритма проведения анализа и описания работы сотрудника:
- (260) К показателям оценки экономической эффективности деятельности подразделений управления персоналом относят ... (укажите 2 варианта ответа)
- (261) К показателям оценки степени удовлетворенности работников, характеризующим эффективность деятельности подразделений управления персоналом, относят ... (укажите 2 варианта ответа)
- (262) Эффективность работы персонала – это ...
- (263) Результат труда специалистов определяется ...
- (264) Социальный аудит персонала – это ...
- (265) Объектом аудита персонала является ...
- (266) Главной задачей кадрового контроллинга показателей является ...
- (267) К социально-психологическим факторам, учитываемым при проведении оценки результативности труда, относят ... (укажите 2 варианта ответа)
- (268) К естественно-биологическим факторам, учитываемым при проведении оценки результативности труда, относят ... (укажите 2 варианта ответа)
- (269) Эффективность инвестиционного проекта – это ...
- (270) Дисконтированный метод расчета срока окупаемости проекта позволяет выявить ...
- (271) ... управления персоналом – это система показателей, отражающих соотношение затрат и результатов применительно к интересам его участников
- (272) ... эффективность деятельности компании характеризуется достижением целей, путем использования персонала на основании принципа экономичного расходования имеющихся ресурсов
- (273) ... эффективность деятельности компании характеризуется степенью ожидания потребностей и интересов наемных работников





- (274) ... доход – это экономический показатель, который позволяет оценить потенциальную прибыль, получаемую в будущем от инвестирования в проект или бизнес, в том числе учитывает стоимость капитала и время, необходимое для получения дохода
- (275) В ситуации, когда чистый дисконтированный доход (ЧДД) ..., можно говорить о выгодности инвестиционных вложений
- (276) Установите соответствие показателей оценки экономической эффективности управления персоналом с их характеристиками:
- (277) Установите соответствие показателей оценки социальной эффективности управления персоналом с соответствующими им критериям:
- (278) Установите соответствие этапов оценки эффективности управления персоналом с их характеристиками:
- (279) Расположите в правильном порядке этапы методики оценивания труда человеческих ресурсов:
- (280) В ИТ-компаниях часто применяется маркетинговая стратегия развития персонала через систему менторства. Охарактеризуйте данную стратегию.
- (281) Для оценки эффективности маркетинга персонала в ИТ-компаниях используется метрика времени заполнения вакансий. Что позволяет оценить данная метрика? Эффективна ли данная метрика при закрытии вакансии?
- (282) В вашу компанию устроился новый сотрудник. HR-отдел проводит процесс интеграции нового сотрудника. Что нужно обязательно использовать в процессе адаптации нового сотрудника в данной ситуации? (Укажите 2 варианта ответа).
- (283) Вы работаете в HR-отделе ИТ-компании. Вам необходимо провести индивидуальное собеседование с отобранным кандидатом. Какие действия вам нужно предпринять?
- (284) Вы являетесь руководителем компании. Вам необходимо сформировать эффективную кадровую политику. Назовите основной принцип, на который она будет опираться.
- (285) Вы являетесь начальником ИТ-отдела. Производительность и качество труда в вашем отделе падает. Какую стратегию по отношению к персоналу вы выберете?





- (286) Вы уже несколько лет работаете на должности специалиста в ИТ-компании в отделе по подбору персонала. Вы не отвечаете за конкретный результат, и ваши должностные обязанности весьма однообразны. Однако в последнее время вы чувствуете, что не удовлетворены занимаемой должностью. Вам все чаще приходит мысль о том, что руководитель должен вас повысить до ведущего специалиста. Какой вариант ответа руководителя максимально вовлечет вас в рабочий процесс?
- (287) Один из кандидатов на вакантную должность получил хорошее образование, мотивирован на работу в вашей компании и умеет легко находить общий язык с людьми. Но у него отсутствует опыт работы в аналогичной должности. Ваши действия в этом случае?
- (288) Вы являетесь руководителем ИТ-компанией. Вы даете распоряжение своей HR-службе развить внешний бренд работодателя путем внедрения функции сорсинга компании. Какие процессы вам удастся таким образом оптимизировать?
- (289) Вы руководите небольшой компанией, где работают высококвалифицированные специалисты. Недавно вы приняли нового сотрудника, у которого завершается испытательный срок. Вам предстоит принять решение о его аттестации. Какой уровень деловой оценки будет предпочтительнее в данном случае для нового сотрудника? Дайте развернутый ответ.
- (290) Вы являетесь сотрудником HR-службы. На руководящую вакантную должность ИТ-отдела вам необходимо подобрать кандидата. Каким требованиям должны отвечать работники, выдвигаемые на руководящие должности более высокого уровня?
- (291) В вашей компании создается новое структурное подразделение. Некоторые сотрудники прошли повышение квалификации по новым компетенциям, один из них прошел стажировку в другом городе. Какой вид внутриорганизационной карьеры представляет собой перемещение в другую функциональную область деятельности либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре?
- (292) Вы являетесь руководителем ИТ-отдела в компании. Вам поручено провести аттестацию своих сотрудников, чтобы определить их текущие навыки, знания и профессиональный уровень. Какие этапы аттестации сотрудников вашего отдела вы включите в план проведения аттестации?





- 293) Вы являетесь членом аттестационной комиссии. При проведении аттестации одного из сотрудника выясняется, что у вас недостаточно информации о ключевых моментах, касающихся рабочей сферы кандидата. Что вы предпримете в этом случае?
- 294) Вы работаете в компании, оказывающей услуги в сфере ИТ. Ваши клиенты жалуются на недостаточный уровень качества обслуживания. Вы решаете провести анализ работы сотрудников для выявления проблемных этапов. Какие элементы анализа вы обязательно включите в процесс?
- 295) Вы являетесь руководителем компании. За невыполнение должностных обязанностей вы принимаете решение уволить одного из сотрудников. Однако в результате возник конфликт: сотрудник не намерен уходить, говоря о том, что положенные его функции нигде не прописаны. В чем была допущена ошибка руководителя?
- 296) Вы являетесь руководителем структурного подразделения. При выполнении проекта ваши сотрудники не смогли решить, кто будет делать самую сложную работу. В итоге сроки сдачи горят, а заказчик нервничает. Как вы поступите в данной ситуации?
- 297) В вашей компании настали тяжелые времена, поэтому на выплату премий денег не хватает. Как вы распределите средства, если все сотрудники покажут высокие результаты?

