

Итоговое тестирование по программе повышения квалификации «Оценка и отбор персонала. Кадровый консалтинг»

1. К услугам кадрового консалтинга не имеют отношения:

1. Ведение кадрового делопроизводства;
2. Совместный проект коуча и клиента по достижению карьерной цели, а также повышение мотивации (коучем) клиента, выражающейся в поддержке и сопровождении клиента до получения им необходимого результата;
3. Восстановление кадрового делопроизводства;
4. Кадровое делопроизводство с нуля.

2. К услугам кадрового консалтинга не имеют отношения:

1. Профессиональный подбор кадров;
2. Совместный проект коуча и клиента по достижению карьерной цели, а также повышение мотивации (коучем) клиента, выражающейся в поддержке и сопровождении клиента до получения им необходимого результата;
3. Проверка оплаты труда;
4. Аудит кадрового делопроизводства.

3. К принципам кадрового консалтинга не имеют отношения:

1. Принцип научности;
2. Принцип профессиональной компетентности;
3. Принцип приоритетности интересов клиента;
4. Принцип независимости мышления и независимости поведения.

4. MAPP — Motivational Appraisal of Personal Potential – это:

1. Психодинамический тест, позволяющий оценить не только существующие деловые качества сотрудника, но и «заглянуть в будущее», выявить его движущие мотивы и оптимальные способы стимулирования;
2. Диагностика вероятности совершения служебных злоупотреблений, склонности к хищениям, взяткам, нарушениям дисциплины и т.п.;
3. Мотивационная оценка личностного потенциала и уровня мотивации человека для работы в определенных профессиональных областях, основанная на анализе 72 профессионально значимых черт личности;
4. Тестирование работников компании (профессиональный, психологический портрет).

5. Субъект кадрового консалтинга – это:

1. Клиент (руководители и специалисты организации, нуждающиеся в консультационных услугах);
2. Система организационно-психологических мероприятий по диагностике и, при необходимости, коррекции организационной структуры и/или культуры предприятия (организации) с целью улучшения производственных показателей, оптимизации социально-психологического климата, усиления мотивации персонала;
3. Оказание консультационных услуг топ менеджменту организаций по вопросам управления персоналом;
4. Консультант или консалтинговая фирма.

6. Компетенция – это:

1. Общность ценностей, когда партнеры по совместной деятельности имеют общую систему ценностей и правила поведения;

2. Основная характеристика личности, обладатель которой способен добиться в работе высоких результатов;
3. Мотивационная оценка личностного потенциала и уровня мотивации человека для работы в определенных профессиональных областях, основанная на анализе 72 профессионально значимых черт личности;
4. Конгруэнтность потребностей, когда оба субъекта (партнеры) обладают сходными потребностями, удовлетворяемыми одними и теми же межличностными отношениями.

7. Преимущество экспресс – аудита предполагает:

1. Сплочение команды заказчика за счет повышения взаимного понимания сотрудников и руководителей, взаимной поддержки на функциональных контактах; повышение качества жизни на работе;
2. Минимум траты личного времени сотрудника, возможность быстро обследовать большое количество сотрудников, срок выполнения заказа 7-15 дней, оплата по льготному тарифу;
3. Анализ должностных функций и организационно-кадровой структуры предприятия;
4. Оценку документационного обеспечения управления персоналом.

8. К комплексным задачам HR-службы не относятся:

1. Собеседование;
2. Исследование регионального рынка рабочей силы;
3. Проверка качества документов, правильность их составления с точки зрения кадрового делопроизводства, юридической грамотности;
4. Поиск и подбор кадров (включая анализ резюме).

9. Ассессмент – это:

1. Тестирование работников компании (профессиональный, психологический портрет);
2. Определение социологического психотипа человека и прогноз для бизнеса;
3. Диагностика вероятности совершения служебных злоупотреблений, склонности к хищениям, взяткам, нарушениям дисциплины и т.п.;
4. Психодинамический тест, позволяющий оценить не только существующие деловые качества сотрудника, но и «заглянуть в будущее», выявить его движущие мотивы и оптимальные способы стимулирования.

10. Аудит кадрового делопроизводства – это:

1. Организация, ведение и систематизация кадрового делопроизводства и документооборота;
2. Анализ кадровой документации на предмет соответствия требованиям трудового законодательства и внутренним нормативным актам, определяющих порядок оформления, ведения, систематизации, хранения и архивации кадровой документации;
3. Исполнение функций отдела кадров в частичном или полном объеме;
4. Информационное и консультационное обслуживание по вопросам кадрового делопроизводства и документооборота.

11. К услугам кадрового консалтинга не имеют отношения:

1. Архивирование кадровых документов;
2. Абонентское кадровое обслуживание;
3. Совместный проект коуча и клиента по достижению карьерной цели, а также повышение мотивации (коучем) клиента, выражающейся в поддержке и сопровождении клиента до получения им необходимого результата;
4. Анализ рынка труда.

12.К разделам отчета кадрового аудита не относятся:

1. Оценка документационного обеспечения управления персоналом;
2. Функциональный анализ (обязанности, полномочия руководителей и сотрудников);
3. Потенциальные целевые группы;
4. Анализ типологической уравновешенности коллектива. Сильные и слабые стороны организации (подразделения).

13.К функциям кадрового консалтинга не имеют отношения:

1. Проведение обследования, или аудита: консультант изучает ресурсы компании, результаты ее деятельности, управленческую политику с целью определения ее сильных и слабых сторон и ключевых проблем;
2. Оказание консультационных услуг топ менеджменту организаций по вопросам управления персоналом;
3. Выполнение функций эксперта;
4. Помощь в реализации решения проблем.

14.Объект кадрового консалтинга – это:

1. Консультант или консалтинговая фирма;
2. Клиент (руководители и специалисты организации, нуждающиеся в консультационных услугах);
3. Оказание консультационных услуг топ менеджменту организаций по вопросам управления персоналом;
4. Система организационно-психологических мероприятий по диагностике и, при необходимости, коррекции организационной структуры и/или культуры предприятия (организации) с целью улучшения производственных показателей, оптимизации социально-психологического климата, усиления мотивации персонала.

15.К определениям кадрового консалтинга не имеют отношения:

1. Вид деятельности, связанный с решением задач, стоящих перед руководителями высшего звена в области управления человеческим капиталом, с целью увеличения прибыльности бизнеса;
2. Система организационно-психологических мероприятий по диагностике и, при необходимости, коррекции организационной структуры и/или культуры предприятия (организации) с целью улучшения производственных показателей, оптимизации социально-психологического климата, усиления мотивации персонала;
3. Вид деятельности, связанный с решением задач, стоящих перед менеджерами высшего звена в области управления человеческими ресурсами, с целью увеличения прибыльности бизнеса;
4. Оказание консультационных услуг топ менеджменту организаций по вопросам управления персоналом.

16. Какие из перечисленных способностей человека не относятся к коммуникативным:

1. Социальная смелость;
2. Подозрительность-проницательность;
3. Дипломатичность;
4. Эрудиция.

17. Какие из перечисленных способностей человека не относятся к когнитивным (интеллектуальным):

1. Креативность;
2. Интеллектуальная лабильность;
3. Подозрительность-проницательность;

4. Эрудиция.

18. Какое из утверждений является верным:

- А) «Способности развиваются в процессе деятельности, врожденными являются только задатки»;
- Б) Способности – это еще не компетенции, это основа для развития компетенций;
1. Верны оба утверждения;
 2. Верно утверждение А.
 3. Верно утверждение Б.
 4. Оба утверждения неверны.

19. Какие методы не подходят для диагностики способностей сотрудника:

1. Кейсы, тестирование;
2. ASSESSMENT-центр;
3. Наблюдение, собеседование.

20. Модель компетенций – это:

1. Объем профессиональных знаний и навыков, а также личностные характеристики и установки, проявляемые в поведении человека и требуемые для выполнения непосредственных должностных обязанностей.
2. Набор существенных характеристик, навыков, знаний и трудовых мотивов необходимых для выполнения данной работы в данной организации.
3. Способность успешно действовать на основе практического опыта, умения и знаний при решении профессиональных задач.

21. Управленческими компетенциями не являются:

1. Лояльность компании;
2. Планирование деятельности;
3. Обеспечение ресурсами и делегирование;
4. Интеграция коллектива.

22. Автором теории мотивации персонала, согласно которой «работа с персоналом требует создания комплексных мотивационных программ. При этом работники организации получают в свои руки четыре символа освобождения: информацию, знания, власть и вознаграждение», является:

1. К.В. Харский;
2. В. Арнольд;
3. Томас Стюарт;
4. Роберт Престас.

23. Согласно теории заученных потребностей Дэвида МакЛелланда выделяются следующие три доминирующие потребности:

1. Безопасности, причастности, самовыражения;
2. Причастности (аффилиация), власти, успеха;
3. Уважении, принадлежности, власти.

24. Профессиограмма - это

1. Документ, содержащий описание, во-первых, содержания работы по определенной профессии (функции, обязанности, задачи, операции), во-вторых, требований к носителю определенной профессии (профессиональные, деловые, личные качества);
2. Набор существенных характеристик, навыков, знаний и трудовых мотивов необходимых для выполнения данной работы в данной организации.
3. Особое свойство людей систематически, эффективно и надёжно выполнять сложную (профессиональную) деятельность в самых разнообразных условиях.

25. Чем профессиограмма отличается от должностной инструкции?

1. в профессиограмме нет упоминаний о правах и ответственности работника, то есть о тех разделах, которые делают должностную инструкцию декларативной;
2. в профессиограмме описываются условия труда на рабочем месте и в несопоставимо большем объеме излагаются требования к работнику;
3. Верны оба варианта.

26. Мотивационный профиль личности согласно определению Ш. Ричи и П. Мартин, это:

1. Психофизиологический процесс, управляющий поведением человека, задающий его направленность, организацию, активность и устойчивость;
2. Способность человека через труд удовлетворять свои материальные потребности;
3. Определенная потребность;
4. Индивидуальное сочетание наиболее и наименее актуальных потребностей для конкретного человека.

27. Метод оценки персонала STAR – это:

1. Процедура определения вклада каждого конкретного работника в общее дело организации.
2. Система выявления характеристик сотрудников, которая направлена на то, чтобы помочь руководителю организации в принятии управленческих решений по увеличению результативности работы подчиненных;
3. Структурированная схема для проведения собеседования.

28. Метод STAR в себя поведенческие вопросы и ответы на них по следующему шаблону:

1. Мотивация, действие, результат;
2. Ситуация, цель, активность, результат;
3. Планирование, контроль, управление, анализ.

29. Понятие «стрессоустойчивость» включает в себя:

1. Способность сохранять работоспособность и качество работы в цейтноте и в непредсказуемо изменяющихся обстоятельствах;
2. Способность быстро восстанавливать работоспособность после пережитого стресса;
3. Верны оба варианта.

30. Какие аспекты адаптации можно выделить

1. Чувствительность, реактивность, стрессоустойчивость;
2. Самостоятельность, осмысление опыта, консультирование;
3. Идеологический, материальный, диагностический;
4. Профессионально-технологический, физиологический, организационно-административный, психологический.