

**Итоговый тест по дисциплине
«Современные HR- технологии»**

**Нереуца Игорь Алексеевич
Группа ДМХ-102кпк**

1. Технология ассессмента включает в себя:

- а) выделение ключевых личностных компетенций соискателей и проведение собеседования
- б) комплексную оценку с помощью нескольких процедур (бизнес-симуляции, кейсов, тестирования, интервью и т.п.) на основе значимых личностных и профессиональных компетенций
- в) комплексную оценку с помощью нескольких процедур

Ответ: Б

2. Результатом проведения ассессмента являются:

- а) выводы, сделанные экспертами и обратная связь участникам
- б) отчет для руководства
- в) выводы экспертов, обратная связь участникам и отчет для руководства

Ответ: В

3. Ассесмент-центр, который направлен на диагностику, выявление стандартных компетенций, называется...

- а) командообразующим
- б) традиционным
- в) стратегическим

Ответ: Б

4. Предоставление участникам во время ассессмента широкой свободы действий (они выступают в качестве равноправных партнеров по проектированию будущего компании) соответствует принципу:

- а) диалогичности
- б) инновационности
- в) рефлексивности

Ответ: А

5. Ассесмент-центр применим:

- а) только при оценке внешних соискателей при отборе на вакантные должности
- б) только в массовом рекрутинге
- в) во любых случаях, когда необходимо оценить потенциал кандидатов (или действующих работников) и особенности их взаимодействия

Ответ: В

6. При проведении Центра оценки (ЦО) экспертами могут быть:

- а) только линейные руководители
- б) только внешние приглашенные консультанты
- в) внутренние и внешние специалисты, обладающие экспертными знаниями в области оцениваемых компетенций, в т.ч. линейные руководители

Ответ: В

7. Корпоративный центр оценки (ЦО) необходим, если в организации:

- а) высокая текучесть кадров

- б) периодически отслеживается качество персонала, проводятся аттестации
- в) стоит задача по формированию кадрового резерва
- г) существует потребность в частом подборе новых сотрудников
- д) имеет место забота о планировании карьеры работников, правильном позиционировании ключевых специалистов
- е) требуется периодическое обучение и развитие персонала
- ж) руководство заинтересовано в оптимизации системы управления подчиненными (особенно если в компании имеется развитая региональная сеть)
- з) имеют место все вышеперечисленные факторы

Ответ: ВСЕ

8. Окончательное решение о кандидате/сотруднике выносится:

- а) после проведения любого этапа ассесмента
- б) только по окончании всех оценочных процедур на основании совокупности испытаний
- в) как только станет ясно, каковы его потенциальные возможности

Ответ: Б

9. Сопоставьте цели различных ассесмент-центров с их типами:

Названия типов ассесмент-центров	Содержание ассесмент-центров
1. Традиционный	а. Направлен на комплексную оценку личности сотрудника путем проведения глубинного интервью, что позволяет выявить сильные и слабые стороны, выявить личностные ресурсы и зоны ближайшего развития, а также создать мотивацию к изменениям
2. Развивающий	б. Направлен на диагностику, выявление стандартных компетенций
3. Стратегический	в. Направлен на использование проективных ситуаций для работы с ведущими компетенциями
4. Командообразующий	г. Направлен на выявление ключевых компетенций и на дальнейшее развитие персонала
5. Самопознания	д. Направлен на выявление сильных сторон участников и их потребностей в развитии, самооценку человеком собственной эффективности
6. Индивидуальный (персональный)	е. Направлен на создание, закрепление и внедрение механизмов командообразования в среде руководителей и сотрудников различного уровня

Ответ: 1.б 2.г 3. А 4.е 5. в 6. д

10. Интервью, в котором содержатся вопросы с описанием каких-либо жизненных примеров, и соискателю нужно предложить решение, объяснить причины или дать оценку, называется...

- а) проективным
- б) интервью по компетенциям
- в) ситуационным

Ответ: В

11. Интервью, в котором содержатся вопросы, построенные таким образом, что они предлагают кандидату оценить не себя, а людей вообще или какого-то персонажа, называется...

- а) проективным
- б) интервью по компетенциям
- в) ситуационным

Ответ: А

12. Интервью, направленное на оценку конкретного набора личностно-деловых качеств у будущего сотрудника и содержащее прямые вопросы об опыте, знаниях, конкретных навыках, привычных способах действий и т.п., называется...

- а) проективным
- б) интервью по компетенциям
- в) ситуационным

Ответ: Б

13. При построении модели компетенций в нее нужно включать:

- а) любые качества, которыми обладает хороший сотрудник
- б) обязательно профессиональные компетенции (ПВК) и профессионально значимые личностные компетенции (ПВЛК), необходимые для эффективного выполнения задач на данной должности, с учетом специфики организации
- в) профессионально значимые компетенции

Ответ: Б

14. Вопрос интервью: «Какие качества характера наиболее значимы для успешного общения с людьми?» является:

- а) ситуационным
- б) компетентностным
- в) проективным

Ответ: В

15. Вопрос интервью «Продемонстрируйте ситуацию, когда вы брали на себя ответственность, но вскоре, осознали, что вы переоценили свои возможности» является...

- а) ситуационным
- б) компетентностным
- в) проективным

Ответ: Б

16. Вопрос интервью «Вы случайно узнаете, что ваш коллега систематически совершает нечестные поступки по отношению к компании, в которой вы работаете. Ваши действия?» является...

- а) ситуационным
- б) компетентностным
- в) проективным

Ответ: А

17. Сопоставьте типичные ошибки восприятия, приводящие к ошибкам оценки, с их названиями:

Типы ошибок восприятия	Содержание ошибок
1. Ошибка центральной тенденции	а. Тенденция сравнивать кандидата со стереотипом “идеального кандидата“. Этот стереотип может сильно различаться у разных интервьюеров и иметь слабое отношение к реальным требованиям работы.
2. Ошибка снисходительности	б. Большая часть кандидатов оценивается средним баллом (хотя можно ожидать, что кто-то лучше, а кто-то хуже)
3. Ошибка высокой требовательности	в. Большинство кандидатов оценивается высокими оценками, что может привести к приему неподходящих работников
4. Эффект ореола	г. Средний кандидат оценивается высоко, если он идет после нескольких слабых кандидатов, или низко, если он идет после сильных кандидатов
5. Ошибка контраста	д. Интервьюер оценивает кандидата как хорошего или плохого,

6. Стереотипизация	ориентируясь на какую - то одну характеристику, которая, в его глазах перевешивает все остальные е. Большинство кандидатов получает низкие оценки. Эта ошибка приводит к отсеиванию потенциально пригодных к работе кандидатов
--------------------	---

Ответ: 1.б 2.в 3.е 4.д 5.г 6.а

18. Из приведенного ниже перечня выберите, какие компетенции относятся к категории ПВК, а какие – к ПВЛК для специалиста службы персонала и внесите в соответствующий раздел таблицы:

ПВК (Профессионально важные компетенции)	ПВЛК (Профессионально важные личностные компетенции)

Перечень компетенций:

- 1) знание ТК РФ
- 2) коммуникабельность
- 3) умение работать в команде
- 4) аналитические способности
- 5) знание кадрового делопроизводства
- 6) знание основ рекрутинговой деятельности
- 7) высокая работоспособность
- 8) креативность
- 9) стрессоустойчивость
- 10) умение принимать решения
- 11) знание особенностей организации, в которой работает
- 12) владение навыками деловой переписки

Ответ: ПВК 1. 4. 5. 6. 10. 11. 12 ПВЛК 2. 3. 7. 8. 9

19. Выберите верные утверждения. Принцип эффективного менеджмента Фредмунда Малика «Позитивное и конструктивное мышление» означает, что:

- а) мы оцениваем успехи и неудачи и учимся на них
- б) в работе мы концентрируемся не на неудачах, а на положительных сторонах
- в) мы требуем что-либо и одновременно работаем над тем, что можем сделать сами
- г) мы празднуем успехи и гордимся своей организацией

Ответ: б, в, г

20. Какие из перечисленных вариантов являются потерями по методологии Бережливого Производства/Бережливого менеджмента:

- а) перепроизводство
- б) затраты на обучение
- в) дефекты и переделка
- г) передвижения
- д) перемещения материалов
- е) запасы
- ж) оплата социальных расходов
- з) излишняя обработка
- и) ожидание
- к) уплата налогов

Ответ: а, в, д, з

21. Определите, какая из целей сформулирована в соответствии с моделью SMART:

- а) Достичь повышения производительности труда в цехе монтажа на 15% к 20.12.2017
- б) Достичь повышения товарооборота в торговой организации

в) Снизить количество рекламаций в отделе по работе с рекламациями

Ответ: А

22. Инструмент «Должно быть – есть», применяемый в рамках технологии управления по целям предназначен для того, чтобы...

а) своевременно обнаружить отклонения в процессе выполнения цели и принять решение о дальнейших действиях

б) объяснить сотрудникам, насколько их действия неверны

в) сравнить, насколько наши результаты действий отличаются от идеала

Ответ: А

23. Определите, какая из целей сформулирована в соответствии с моделью SMART:

а) Освоение умений и навыков в области продаж у менеджеров по продажам

б) К 15 декабря 2017 г. достичь увеличения клиентской базы на 10%

в) Повысить мастерство руководителей 1 звена

Ответ: Б

24. Система стратегического управления компанией на основе измерения и оценки ее эффективности по набору оптимально подобранных показателей, отражающих все аспекты деятельности организации, как финансовые, так и нефинансовые:

- а) система сбалансированных показателей (BSC)
- б) система грейдирования
- в) система управления по целям («management by objectives»)

Ответ: А

25. Инструмент Треугольник «Q-C-T» помогает принять правильное решение относительно предстоящих действий, т.к. позволяет:

- а) осознать, что чем больше мы вкладываем в один из элементов, тем меньше ресурсов остается для остальных, и распределить ресурсы оптимальным образом
- б) рассчитать себестоимость продукта или услуги
- в) рассчитать себестоимость продукта или услуги в условиях ограниченного времени, отведенного на их производство/выполнение.

Ответ: А

26. Технология управления по целям предполагает:

- а) необходимость самостоятельного формулирования собственных целей каждым сотрудником в соответствии со своей зоной ответственности на основании своих предпочтений и потребности в саморазвитии
- б) необходимость детального обсуждения целей компании на каждом иерархическом уровне менеджмента (руководителя с каждым непосредственным подчиненным), формулирование целей сотрудником на основании цели вышестоящего уровня, а также согласование ее с непосредственным руководителем
- в) необходимость обсуждения целей на общих собраниях коллектива.

Ответ: Б

27. Диаграмма или рисунок, описывающий стратегию в виде набора стратегических целей и причинно-следственных связей между ними, предназначенный для осуществления и контроля стратегии, корректировки стратегических целей, - это...

- а) Бланк цели
- б) Треугольник «Q-C-T»
- в) Стратегическая карта

Ответ: В

28. Результатами проведения SF-встреч является...

- а) повышение ответственности сотрудников за их рабочие процессы
- б) развитие атмосферы доверия в команде
- в) возможность выявить и наказать виновных, если обнаруживается сбой в процессе
- г) возможность разработать меры по снижению рисков до приемлемого уровня
- д) повышение информированности руководителя о текущей ситуации и возникающих проблемах
- е) повышение скорости принятия решений

Ответ: Б

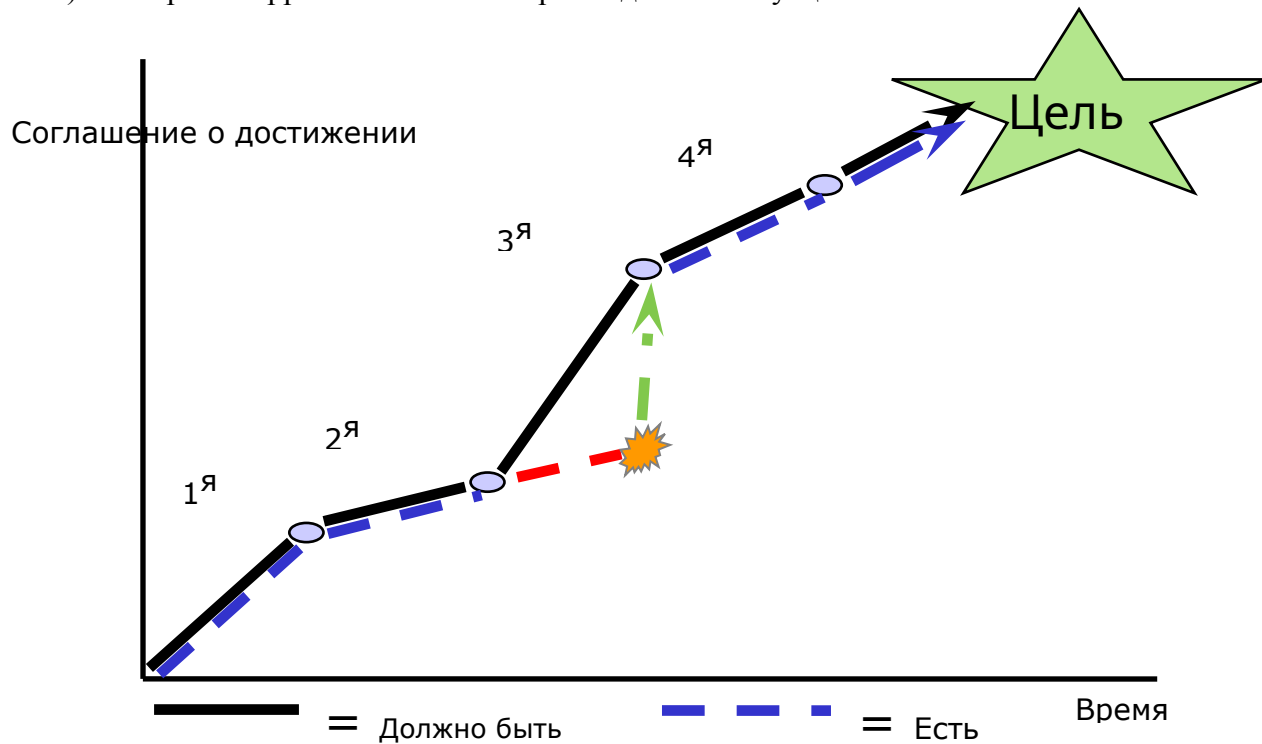
29. Главное преимущество технологии управления по целям заключается в том, что она позволяет:

- а) достичь согласованных действий на всех уровнях организационного управления и создает условия для повышения мотивации сотрудников и, в итоге, реализовать стратегическую цель организации
- б) четко поставить цели

в) оптимальным образом распределить вознаграждения за выполнение целей.

Ответ: А

30. Оцените ситуацию с выполнением целей на рис.1 («Применение инструмента «Должно быть – есть»). Выберите корректный комментарий к данной ситуации.



Комментарии к ситуации:

- а) при выполнении плана достигнут дополнительный результат, который можно использовать для оптимизации процесса
- б) в процессе выполнения плана по реализации цели допущено отклонение при выполнении задачи №3, что создает определенный риск: необходимо принять решение либо об исправлении ошибки, либо о корректировке плана
- в) при выполнении плана был реализован один из альтернативных вариантов решения задачи №3.

Ответ: Б

31. В соответствии с моделью Херси-Бланшара сотрудник проходит все стадии профессиональной зрелости:

- а) только в начале трудовой деятельности
- б) всегда при занятии новой должности
- в) всегда при выполнении новой для него задачи
- г) на протяжении построения профессиональной карьеры

Ответ: В

32. Суть ситуационной модели Фреда Филдлера заключается в том, что...

- а) результативность деятельности коллектива зависит в большей степени от того, насколько каждая отдельно взятая ситуация даёт возможность руководителю осуществлять контроль над своими сотрудниками и оказывать воздействие на их работу, при этом стиль руководства у конкретного менеджера остается неизменным на протяжении жизни
- б) результативность деятельности каждого сотрудника зависит от стадии его профессиональной зрелости и от того, соответствует ли стиль руководства менеджера потребностям сотрудника на данной стадии, т.е. стиль руководства у одного и того же менеджера может и должен меняться в зависимости от ситуации
- в) руководитель может повлиять на результативность подчинённых, «увеличивая личную выгоду достижения подчинёнными цели данной работы», объясняя средства её достижения, убирая помехи и ловушки и увеличивая возможности для личной удовлетворённости на пути к выгоде.

Ответ: В

33. Суть подхода Теренса Митчела и Роберта Хауса «путь-цель» заключается в том, что...

- а) результативность деятельности коллектива зависит в большей степени от того, насколько каждая отдельно взятая ситуация даёт возможность руководителю осуществлять контроль над своими сотрудниками и оказывать воздействие на их работу, при этом стиль руководства у конкретного менеджера остается неизменным на протяжении жизни
- б) результативность деятельности каждого сотрудника зависит от стадии его профессиональной зрелости и от того, соответствует ли стиль руководства менеджера потребностям сотрудника на данной стадии, т.е. стиль руководства у одного и того же менеджера может и должен меняться в зависимости от ситуации
- в) руководитель может повлиять на результативность подчинённых, «увеличивая личную выгоду достижения подчинёнными цели данной работы», объясняя средства её достижения, убирая помехи и ловушки и увеличивая возможности для личной удовлетворённости на пути к выгоде

Ответ: В

34. Суть модели принятия решений Виктора Врума, Филипа Йеттона и Артура Яго заключается в том, что...

- а) лидер должен акцентировать своё внимание на проблеме и на ситуации, способствовавшей возникновению этой проблемы, привлекая сотрудников к участию в процессе принятия решений
- б) руководитель может повлиять на результативность подчинённых, «увеличивая личную выгоду достижения подчинёнными цели данной работы», объясняя средства её достижения, убирая помехи и ловушки и увеличивая возможности для личной удовлетворённости на пути к выгоде
- в) результативность деятельности коллектива зависит в большей степени от того, насколько каждая отдельно взятая ситуация даёт возможность руководителю осуществлять контроль над своими сотрудниками и оказывать воздействие на их работу, при этом стиль руководства у конкретного менеджера остается неизменным на протяжении жизни

Ответ: Б

35. Сотрудник, несмотря на полученные знания, умения и начальные навыки, недостаточно уверенно справляется с задачей, может сделать ошибку, сверхнапряжён из-за того, что не обладает

устойчивыми навыками; в трудный момент может растеряться, расстроиться, сдаться; готов продолжать обучение, часто выглядит слишком сосредоточенным или даже несколько угнетенным. Объясните с точки зрения модели ситуационного менеджмента по Херси-Бланшару, на какой стадии профессиональной зрелости он находится:

- а) вхождения
- б) ориентировки
- в) вовлеченности
- г) принятия ответственности

Ответ: А

36. Сотрудник обычно работает самостоятельно, хорошо справляется с задачами, но иногда сомневается, проявляет осторожность; нуждается в возможности обсудить идею с другими, стремится убедиться в своих возможностях, охотно принимает на поддержку со стороны.

Объясните с точки зрения модели ситуационного менеджмента по Херси-Бланшару, на какой стадии профессиональной зрелости он находится:

- а) вхождения
- б) ориентировки
- в) вовлеченности
- г) принятия ответственности

Ответ: Б

37. Руководитель подробно объясняет задачу сотруднику, после каждого шага контролирует результат, и если тот допускает ошибку, еще раз инструктирует подчиненного. Правильно ли он поступает, если сотрудник находится на стадии «вхождения» (ситуационная модель Херси-Бланшара)?

- а) не правильно, т.к. излишний контроль всегда мешает проявлению самостоятельности
- б) правильно, т.к. на данной стадии сотрудник еще недостаточно компетентен
- в) поведение руководителя существенно не повлияет на результативность сотрудника: если он компетентен, то и так выполнит работу, а если нет – то все равно научится сам

Ответ: Б

38. Руководитель почти не контролирует сотрудника, а только лишь иногда интересуется, как идут дела. Руководитель считает, что сотрудник способен справиться с работой сам, а когда будет нуждаться в поддержке, сам за ней обратится. Правильно ли он поступает, если сотрудник находится на стадии «ориентировки» (ситуационная модель Херси-Бланшара)?

- а) правильно, т.к. излишний контроль всегда мешает проявлению самостоятельности
- б) не правильно, т.к. на данной стадии сотрудник еще недостаточно компетентен
- в) поведение руководителя существенно не повлияет на результативность сотрудника: если он компетентен, то и так выполнит работу, а если нет – то все равно научится сам

Ответ: Б

39. Стиль поведения руководителя «Сильно поддерживающее и сильно управляющее» (в соответствии с ситуационной моделью Херси-Бланшара) уместен на стадии профессиональной зрелости сотрудника, называемой ...

- а) стадией ориентировки
- б) стадией принятия ответственности
- в) стадией вовлеченности
- г) стадией вхождения

Ответ: Г

40. Стиль поведения руководителя «Сильно поддерживающее и немного управляющее» (в соответствии с ситуационной моделью Херси-Бланшара) уместен на стадии профессиональной зрелости сотрудника, называемой ...

- а) стадией ориентировки
- б) стадией принятия ответственности

- в) стадией вовлеченности
- г) стадией вхождения

Ответ: Г

41. Выберите верные утверждения: специфика технологии коучинга в том, что...

- а) коуч ничему не обучает и не дает советов
- б) коуч раскрывает потенциал человека с целью достижения его максимальной эффективности
- в) коуч ни о чем не спрашивает, предоставляя клиенту рассказывать самостоятельно о своей проблеме
- г) коуч задает вопросы, приводящие к более глубокому осознанию ситуации, проблемы и путей решения
- д) коучинг помогает понять, какие причины привели к сегодняшней проблеме, т.е. позволяет разобраться с прошлым
- е) коучинг, прежде всего, помогает понять, что следует предпринять сейчас, чтобы добиться эффективности в будущем

Ответ: А, Б, Г, Д, Е

42. Пирамида Роберта Дилтса применима в случаях, когда...

- а) необходимо расставить приоритеты в делах и оптимизировать временные затраты и усилия на их выполнения в пределах ближайшего времени, решить проблему делегирования задач
- б) когда необходимо выявить проблемы, расставить приоритеты в делах и ценой минимальных усилий достичь максимально эффективного результата
- в) в ситуациях, когда необходим всесторонний анализ цели, или когда человеку кажется, что он зашел в тупик, и нет уверенности в собственных силах.

Ответ: В

43. Диаграмма Парето применима в случаях, когда...

- а) необходимо расставить приоритеты в делах и оптимизировать временные затраты и усилия на их выполнения в пределах ближайшего времени, решить проблему делегирования задач
- б) когда необходимо выявить проблемы, расставить приоритеты в делах и ценой минимальных усилий достичь максимально эффективного результата
- в) в ситуациях, когда необходим всесторонний анализ цели, или когда человеку кажется, что он зашел в тупик, и нет уверенности в собственных силах.

Ответ: Б

44. Матрица Эйзенхауэра применима, когда...

- а) необходимо расставить приоритеты в делах и оптимизировать временные затраты и усилия на их выполнения в пределах ближайшего времени, решить проблему делегирования задач
- б) когда необходимо выявить проблемы, расставить приоритеты в делах и ценой минимальных усилий достичь максимально эффективного результата
- в) в ситуациях, когда необходим всесторонний анализ цели, или когда человеку кажется, что он зашел в тупик, и нет уверенности в собственных силах.

Ответ: А

45. Выберите верные утверждения. Модель GROW...

- а) можно эффективно применять самостоятельно, для оптимизации процесса достижения цели
- б) эффективна только при работе коуча с клиентом
- в) основана на последовательном задавании аналитических вопросов
- г) по смыслу задаваемые вопросы делятся на следующие категории: цель, реальность, возможности, намерения
- д) по смыслу задаваемые вопросы делятся на следующие категории:

конкретные, измеримые, реалистичные, привлекательные

Ответ: Г

46. В работе руководителя инструменты коучинга рекомендуется применять...

- а) только для решения личных проблем и личностного роста
- б) для решения личных проблем сотрудников и их личностного роста
- в) для раскрытия собственного потенциала и потенциала сотрудников, в том числе и группы сотрудников, с целью повышения эффективности при решении рабочих задач
- г) только по просьбе сотрудников

Ответ: В

47. Руководитель заметил: «Ирина не может добиться повышения производительности труда, потому что не считает это приоритетом. Для нее гораздо важнее выстраивание отношений с представителями федеральных и особенно региональных властей».

Какой инструмент коучинга Вы посоветуете применить в работе с данной сотрудницей:

- а) пирамиду Дилтса
- б) диаграмму Парето
- в) матрицу Эйзенхауэра
- г) колесо критериев
- д) Декартовы вопросы
- е) модель GROW

Ответ: Е

48. Руководитель заметил: «Игорь заваливает дирекцию новыми вводными чуть ли не каждый день. Один из его подчиненных сообщил, что сейчас работает над 32 поручениями директора. У Игоря прекрасная голова, но он совершенно не умеет делегировать полномочия и выделять приоритеты. Он слишком молод и никогда не руководил большим подразделением».

Какой (-ие) инструмент(ы) коучинга Вы посоветуете применить в работе с данным сотрудником?

- а) пирамиду Дилтса
- б) диаграмму Парето
- в) матрицу Эйзенхауэра
- г) колесо критериев
- д) Декартовы вопросы
- е) модель GROW

Ответ: Б, В, Г, Д

49. Руководитель заметил: «Вот уже четыре месяца Анна не может сформировать отдел. Ей комфортнее работать в качестве исполнителя, а не руководителя; она хватается за любые проекты, только бы не заниматься подбором людей и их развитием».

Какой (-ие) инструмент(ы) коучинга Вы посоветуете применить в работе с данной сотрудницей?

- а) пирамиду Дилтса
- б) диаграмму Парето
- в) матрицу Эйзенхауэра
- г) колесо критериев
- д) Декартовы вопросы
- е) модель GROW

Ответ: Е

50. Руководитель заметил: «Виктор Федорович потерял интерес к работе, он аккуратно исполняет поручения, пишет грамотные отчеты, уходит ровно в шесть и... больше ничего. А ведь он наиболее знающий в отделении сотрудник, от него всегда исходили оригинальные идеи и предложения. Что с ним случилось?»

Какой(-ие) инструмент(ы) коучинга Вы посоветуете применить в работе с данным сотрудником?

- а) пирамиду Дилтса
- б) диаграмму Парето
- в) матрицу Эйзенхауэра
- г) колесо жизненного баланса
- д) Декартовы вопросы
- е) модель GROW

Ответ: А, Е