

Документ подписан простой электронной подписью  
 Информация о владельце:  
 ФИО: Косенок Сергей Михайлович  
 Должность: ректор  
 Дата подписания: 03.07.2025 15:54:42  
 Уникальный программный ключ:  
 e3a68f3eaa1e62674b5414998099d3d6bfdcf836

**Тестовое задание для диагностического тестирования по дисциплине:**

*Управление персоналом в профессиональной деятельности, 7 семестр*

20.03.01 Техносферная безопасность

Направленность  
(профиль)

Направленность (профиль): Пожарная безопасность в промышленности, строительстве и на транспорте

Форма обучения

Очная

Кафедра-разработчик

Безопасности жизнедеятельности

Выпускающая кафедра

Безопасности жизнедеятельности

| Прове<br>ряема<br>я<br>компе<br>тенция | Задание                       | Варианты ответов  | Тип<br>сложности<br>вопроса     |
|--|-------------------------------|---|---------------------------------|
| УК 3.1<br>УК 3.2<br>УК 3.3             | 1) Управление персоналом- это | а) совокупность методов по повышению производительности труда в организации<br><br>б) целенаправленная деятельность руководящего состава организации, включающая разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом<br><br>в) система влияния на претендентов и сотрудников организации с целью повышения эффективности их использования<br><br>г) анализ межличностных отношений в коллективе | Низкий<br>уровень<br>сложности  |
| УК 3.1<br>УК 3.2<br>УК 3.3             | 2) Определите соответствие:   | 1. Комбинированный оценки работников<br><br>2. Качественный метод оценки работников<br><br>3. Количественный метод оценки работников<br><br>А Метод группировки<br>В Метод матрицы<br>С Метод рангов  | Высокий<br>уровень<br>сложности |

|                            |   |   |                           |
|----------------------------|---|---|---------------------------|
| УК 3.1<br>УК 3.2<br>УК 3.3 | 3) Метод текущей оценки персонала, который заключается в выявлении степени соответствия сотрудника занимаемой должности посредством опроса его делового окружения:<br><br>Вопрос 1 Выберите один ответ: | а) Метод «540 градусов»<br>б) Метод «Матрицы»<br>в) Метод «360 градусов»<br>г) Метод «Интервью»   | Низкий уровень сложности  |
| УК 3.1<br>УК 3.2<br>УК 3.3 | 4) Определите соответствие:   | 1. Назначение персонала<br>2. Развитие персонала<br>3. Высвобождение персонала<br>4. Оценка персонала<br><br>а) мероприятия по сокращению штатов и увольнению работников.<br>б) использование методов определения вклада отдельных сотрудников в конечный результат работы подразделений.<br>в) создание рабочих мест, подготовка условий работы, организации труда и рабочего времени.<br>г) всестороннее установление потребностей в образовании, получении новых знаний, совершенствование стиля управления, методов работы персонала и содействие сотрудникам в повышении их деловой активности.<br>По критерию | Высокий уровень сложности |
| УК 3.1<br>УК 3.2<br>УК 3.3 | 5) Выберите пропущенное слово   | Перемещение в другую функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре это _____   | Высокий уровень сложности |
| УК 3.1<br>УК 3.2<br>УК 3.3 | 6) Что следует понимать под текучестью персонала:   | а) увольнения по собственному желанию и инициативе администрации<br>б) увольнение по собственному желанию и по сокращению штатов.<br>в) увольнения по сокращению штатов и инициативе администрации<br>г) все виды увольнений из организации   | Низкий уровень сложности  |
| УК 3.1<br>УК 3.2<br>УК 3.3 | 7) Срок хранения материалов кандидатов, не принятых на службу:  | а. 6 месяцев<br>б. 1 год<br>с. 3 месяца<br>д. 1 месяц   | Низкий уровень сложности  |
| УК 3.1<br>УК 3.2<br>УК 3.3 | 8) К преимуществам внутренних источников привлечения относят: (выделить все верные ответы)  | а) низкие затраты на привлечение;<br>б) широкие возможности выбора кандидатов<br>в) появление шансов для служебного роста;  | Высокий уровень сложности |

|                                       |   |  |                                  |
|---------------------------------------|---|--|----------------------------------|
|                                       |   | <p>г) снижение активности рядовых<br/> д) прозрачность кадровой политики<br/> е) внедрение новых идей, форм и методов работы<br/> ж) ограниченные возможности для выбора кадров</p>  |                                  |
| <p>УК 3.1<br/> УК 3.2<br/> УК 3.3</p> | <p>9) Проверка кандидатов подразделяется на:</p> <p>Вопрос 1 Выберите один ответ:</p> | <p>а) Основная, дополнительная, частичная, полная<br/> б) Полная, частичная, основная, дополнительная<br/> в) Объемная, частичная, местная, дополнительная<br/> г) Полная, неполная, местная, дополнительная</p>   | <p>Низкий уровень сложности</p>  |
| <p>УК 3.1<br/> УК 3.2<br/> УК 3.3</p> | <p>10) С качественной стороны процесс текучести кадров характеризуется:</p>           | <p>а) причинами, факторами и мотивами текучести кадров<br/> б) коэффициентом текучести кадров<br/> в) факторами и мотивами текучести кадров<br/> г) коэффициентом текучести кадров, причинами, факторами и мотивами текучести кадров</p>   | <p>Высокий уровень сложности</p> |
| <p>УК 3.1<br/> УК 3.2<br/> УК 3.3</p> | <p>11) Установите последовательность:</p>   | <p>а) Изучение кандидатов<br/> б) Проверка кандидатов<br/> в) Выявление кандидатов на службу<br/> г) Прием на службу<br/> д) Испытание при приеме<br/> е) Заключение контракта</p>   | <p>Средний уровень сложности</p> |
| <p>УК 3.1<br/> УК 3.2<br/> УК 3.3</p> | <p>12) Определите соответствие.</p> <p>Испытательный срок устанавливается:</p>        | <p>а) Для сотрудников в системе МЧС<br/> б) Для работников<br/> в) Для гос. гражданских служащих<br/> г) Для военнослужащих</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 3 месяца</li> <li>2. 6 месяцев</li> <li>3. От 1 месяца до 1 года</li> <li>4. От 1 месяца до 6 месяцев</li> </ol> | <p>Средний уровень сложности</p> |

|                            |   |  |                           |
|----------------------------|---|--|---------------------------|
| УК 3.1<br>УК 3.2<br>УК 3.3 | 13) По критерию результативности конфликты делятся на: (выделить все верные ответы)   | а) конструктивные,<br>б) открытые<br>в) компромиссные;<br>г) скрытые<br>д) потенциальные;<br>е) деструктивные  | Средний уровень сложности |
| УК 3.1<br>УК 3.2<br>УК 3.3 | 14. Это комплексный инструмент оценки сотрудников, который включает обратную связь не только от внутренних участников рабочего процесса, но и от внешних :  | а) Метод «360 градусов»<br>б) Метод «540 градусов»<br>в) Метод «Матрицы»<br>г) Метод «Интервью»  | Средний уровень сложности |
| УК 3.1<br>УК 3.2<br>УК 3.3 | 15) Первый документ, первая возможность получения информации о кандидате. Это то, с чего начинается наше общение с кандидатом, это первая порция информации, которую мы можем проанализировать спокойно перед его приходом. | _____  | Средний уровень сложности |
| УК 3.1<br>УК 3.2<br>УК 3.3 | 16) Выделяются следующие направления трудовой адаптации: (выделить все верные ответы)   | а) первичная, вторичная<br>б) открытая, закрытая<br>в) активная, пассивная<br>г) внешняя, внутренняя<br>д) профессиональная, социальная<br>е) прогрессивная, регрессивная<br>ж) производственная, внепроизводственная. | Средний уровень сложности |
| УК 3.1<br>УК 3.2<br>УК 3.3 | 17) Определите соответствие вопросов и их характеристик при проведении интервью:  | 1. Начинаются с вопросительных слов. Побуждают кандидата к диалогу<br>2. Нужны для уточнения, конкретизации, пояснения непонятого<br>3. Предполагают ответ да или нет.   | Средний уровень сложности |

|                                       |   |  |                                  |
|---------------------------------------|---|--|----------------------------------|
|                                       |   | <p>Позволяют резюмировать информацию.</p> <p>а) Закрытые вопросы<br/> б) Открытые вопросы<br/> в) Альтернативные вопросы</p>   |                                  |
| <p>УК 3.1<br/> УК 3.2<br/> УК 3.3</p> | <p>18) Вопросы «не о себе», отвлекающие внимание кандидата, позволяющие выявить его скрытые мотивы. Допускают предположения, гипотетические вопросы, отвечая на которые участник все равно отвечает о себе.</p>             | <p>а) Фактологические вопросы<br/> б) Биографические вопросы<br/> в) Проективные вопросы<br/> г) Ситуационные вопросы</p>  | <p>Средний уровень сложности</p> |
| <p>УК 3.1<br/> УК 3.2<br/> УК 3.3</p> | <p>19) Оценка имеющегося персонала по количественной и качественной характеристикам, расчет текущей и перспективной потребности в персонале, разработка программы удовлетворения будущей потребности в персонале – это:</p> | <p>а) основные аспекты планирования численности работников предприятия<br/> б) элементы системы управления персоналом<br/> в) процесс кадрового планирования<br/> г) составные подсистемы развития кадров;</p> | <p>Высокий уровень сложности</p> |
| <p>УК 3.1<br/> УК 3.2<br/> УК 3.3</p> | <p>20) На основании ориентации на собственный или внешний персонал, по степени открытости по отношению к внешней среде при формировании кадрового состава выделяют следующие типы кадровой политики:</p>                    | <p>а) открытая<br/> б) активная<br/> в) закрытая<br/> г) реактивная<br/> д) пассивная<br/> е) превентивная</p>   | <p>Средний уровень сложности</p> |