

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ "ЦЕНТР ОБУЧЕНИЯ "СПЕЦИАЛИСТ" УНЦ ПРИ
МГТУ ИМ. Н.Э. БАУМАНА
(ОЧУ ДПО «СПЕЦИАЛИСТ»)**

123242, город Москва, улица Зоологическая, дом 11, строение 2, этаж 2, помещение №1, комната №12,
ИНН 7701168244, ОГРН 1127799002990

Утверждаю:
Директор ОЧУ ДПО «Специалист»



**Дополнительная профессиональная программа
повышения квалификации
«Право для работника кадровой службы»**

город Москва

Программа разработана в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 июля 2013 г. N 499 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам".

Повышение квалификации слушателей, осуществляемое в соответствии с программой, проводится с использованием модульного принципа построения учебного плана с применением различных образовательных технологий, в том числе дистанционных образовательных технологий и электронного обучения в соответствии с законодательством об образовании.

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации, разработана образовательной организацией в соответствии с законодательством Российской Федерации, включает все модули, указанные в учебном плане.

Содержание оценочных и методических материалов определяется образовательной организацией самостоятельно с учетом положений законодательства об образовании Российской Федерации.

Структура дополнительной профессиональной программы соответствует требованиям Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, утвержденного приказом Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. N 499.

Объем дополнительной профессиональной программы вне зависимости от применяемых образовательных технологий, должен быть не менее 16 академических часов. Сроки ее освоения определяются образовательной организацией самостоятельно.

Формы обучения слушателей (очная, очно-заочная, заочная) определяются образовательной организацией самостоятельно.

К освоению дополнительных профессиональных программ допускаются:

- лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование;
- лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

Для определения структуры дополнительной профессиональной программы и трудоемкости ее освоения может применяться система зачетных единиц. Количество зачетных единиц по дополнительной профессиональной программе устанавливается организацией.

Образовательная деятельность слушателей предусматривает следующие виды учебных занятий и учебных работ: лекции, практические и семинарские занятия, лабораторные работы, круглые столы, мастер-классы, мастерские, деловые игры, ролевые игры, тренинги, семинары по обмену опытом, выездные занятия, консультации, выполнение аттестационной, дипломной, проектной работы и другие виды учебных занятий и учебных работ, определенные учебным планом.

1. Цель программы:

Слушателям будет предложено разобраться со всеми тонкостями кадровой работы с точки зрения юриста. В итоге выпускники курса станут мини-юристами в области трудового законодательства, что поможет им справляться со сложными вопросами без привлечения юридических служб, самостоятельно защищать интересы работодателя в судах и контрольно-надзорных органах

Совершенствуемые компетенции

| № | Компетенция | Направление подготовки |
|---|-------------|--|
| | | ФГОС ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ |

| | | (НАПРАВЛЕНИЕ «БАКАЛАВРИАТА») |
|---|---|---------------------------------|
| | | Код компетенции |
| 1 | знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации | ПК-10 |
| 2 | владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках) | ПК-11 |
| 3 | знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации | ПК-12 |
| 4 | умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников | ПК-13 |

Совершенствуемые компетенции в соответствии с трудовыми функциями профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утв. приказом Минтруда РФ от «06» октября 2015 г. № 691н

| № | Компетенция | Направление подготовки |
|---|--|--|
| | | «Специалист по управлению персоналом», утв. приказом Минтруда РФ от «06» октября 2015 г. № 691н |
| | | Трудовые функции (код) |
| 1 | Документационное обеспечение работы с персоналом | A/01.4 4, A/02.44, B/01.55, B/02.5 5, B/03.55, B/04.55 C/01.6 6, C/02.6 6 |

Планируемый результат обучения:

После окончания обучения Слушатель будет знать:

- Нормы действия правовых актов (международных, государственных и локальных, регулирующих вопросы трудовых отношений Выбор оптимальной технологии подбора)
- Актуальные проблемы оформления и прекращения трудовых договоров
- Вопросы материальной ответственности сторон трудового договора

После окончания обучения Слушатель будет уметь:

- Судебную практику по трудовым спорам
- Практику проверок органами надзора в сфере труда

2. Учебный план:

Категория слушателей: практикующие специалисты с опытом работы, начинающие практики в кадровом делопроизводстве

Требования к предварительной подготовке:

Приветствуется опыт работы в кадровом направлении

Срок обучения: 32 академических часов, 12 самостоятельно

Форма обучения: очная, очно-заочная, заочная. По желанию слушателя форма обучения может быть изменена и/или дополнена.

Режим занятий: дневной, вечерний, группы выходного дня.

| № п/п | Наименование модулей по программе | Общая трудоемкость (акад. часов) | Всего ауд.ч | В том числе | | СРС, ч | ПА* |
|-------|--|----------------------------------|-------------|-------------|----------------------|--------|-----------|
| | | | | Лекций | Практических занятий | | |
| 1 | Модуль 1. Правовые акты, регулирующие трудовые отношения (виды и классификация): международные, федеральные государственные и локальные акты. | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | Уст. пров |
| 2 | Модуль 2. Аспекты правового регулирования трудовых отношений в локальных нормативных актах организации. Правовая экспертиза локальных нормативных актов органами надзора в сфере труда. | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | Уст. пров |
| 3 | Модуль 3. Трудовой договор и его отличие от договора гражданско-правового характера. Риски работодателя при оформлении трудовых отношений гражданско-правовым договором. Судебная практика и практика органов надзора в сфере труда. | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | Уст. пров |
| 4 | Модуль 4. Содержание трудового договора. Судебная практика и практика органов надзора в сфере труда. | 5 | 4 | 2 | 2 | 1 | Уст. пров |

| | | | | | | | |
|----|---|--------------|----|----|----|----|-----------|
| 5 | Модуль 5. Изменения условий трудового договора (штатно-кадровые реорганизации). | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | Уст. пров |
| 6 | Модуль 6. Общие основания прекращения трудовых договоров. | 5 | 4 | 2 | 2 | 1 | Уст. пров |
| 7 | Модуль 7. Расторжение трудовых договоров по инициативе работодателя. | 5 | 4 | 1 | 3 | 1 | Уст. пров |
| 8 | Модуль 8. Прекращение трудовых договоров по независящим от воли сторон причинам. | 5 | 4 | 1 | 3 | 1 | Уст. пров |
| 9 | Модуль 9. Судебная практика и практика органов надзора в сфере труда по восстановлению на работе. | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | Уст. пров |
| 10 | Модуль 10. Практические работы (решение задач правового характера). | 11 | 8 | 0 | 8 | 3 | Уст. пров |
| | Итог: | 44 | 32 | 11 | 21 | 12 | |
| | Итоговая аттестация | тестирование | | | | | |

Для всех видов аудиторных занятий академический час устанавливается продолжительностью 45 минут. Форма промежуточной аттестации – см. в ЛНА «Положение о проведении промежуточной аттестации слушателей и осуществлении текущего контроля их успеваемости» п.3.3

3. Календарный учебный график

Календарный учебный график формируется при осуществлении обучения в течение всего календарного года. По мере набора групп слушателей по программе составляется календарный график, учитывающий объемы лекций, практики, самоподготовки, выезды на объекты.

| Неделя обучения | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Итого часов |
|---|----|----|----|-----|----|----|----|-------------|
| | пн | вт | ср | чт | пт | сб | вс | |
| 1 неделя | 8 | 8 | 8 | 8ИА | - | - | - | 32 |
| СРС | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | 12 |
| Итого: | 11 | 11 | 11 | 11 | | | | 44 |
| Примечание: ИА – Итоговая аттестация (тестирование) | | | | | | | | |

4. Рабочие программы учебных предметов

Модуль 1 . Правовые акты, регулирующие трудовые отношения (виды и классификация): международные, федеральные государственные и локальные акты.

- Система правовых актов, регулирующих трудовые отношения.
- Международные правовые акты.
- Федеральные законы, нормативные акты органов исполнительной власти Российской Федерации.
- Законы и нормативные акты исполнительной власти субъектов Российской Федерации.
- Нормативные акты органов местного самоуправления.
- Локальные нормативные акты.
- Трудовой договор.
- Соглашения и коллективный договор.

- Решения судебных органов.
- Практикум

Модуль 2. Аспекты правового регулирования трудовых отношений в локальных нормативных актах организации. Правовая экспертиза локальных нормативных актов органами надзора в сфере труда.

- Место и роль локальных нормативных актов в системе правовых актов, регулирующих трудовые отношения.
- Порядок разработки и утверждения локальных нормативных актов, практика их применения.
- Обязательные локальные нормативные акты:
 - правила внутреннего трудового распорядка;
 - локальный нормативный акт, определяющий систему оплаты труда (Положение об оплате труда);
 - положение о порядке обработки персональных данных.
- Произвольные локальные нормативные акты (Положение об аттестации работника и другие).
- Правовая экспертиза локальных нормативных актов органами надзора. Основные нарушения.

Модуль 3 . Трудовой договор и его отличие от договора гражданско-правового характера. Риски работодателя при оформлении трудовых отношений гражданско-правовым договором. Судебная практика и практика органов надзора в сфере труда.

- Понятие трудовых отношений.
- Трудовой договор и его отличие от договора гражданско-правового характера.
- Запрет законодательства на оформление гражданско-правовым договором трудовых отношений.
- Риски работодателя при оформлении трудовых отношений гражданско-правовым договором.
- Судебная практика и практика органов надзора в сфере труда.

Модуль 4 . Содержание трудового договора. Судебная практика и практика органов надзора в сфере труда.

- Три составляющие части трудового договора:
 - определяющая часть;
 - обязательные условия трудового договора;
 - дополнительные условия трудового договора.
- Судебная практика и практика органов надзора в сфере труда.

Модуль 5 . Изменения условий трудового договора (штатно-кадровые реорганизации).

- Понятие гражданско-правовой реорганизации работодателя (слияние, выделение, разделение).
- Понятие штатно-кадровой реорганизации работодателя (введение новой структуры и нового штатного расписания).

- Понятие и порядок оформления изменений условий трудового договора.
- Изменение условий трудового договора по инициативе работодателя (условия, порядок).
- Понятие перевода (постоянного и временного) и его отличие от перемещения.
- Судебная практика и практика органов надзора в сфере труда.

Модуль 6 . Общие основания прекращения трудовых договоров.

- Виды общих оснований прекращения трудового договора.
- Порядок и условия прекращения трудового договора по каждому из общих оснований (статья 77 Трудового кодекса РФ).
- Судебная практика и практика органов надзора в сфере труда.

Модуль 7 . Расторжение трудовых договоров по инициативе работодателя.

- Виды оснований расторжения трудовых договоров по инициативе работодателя.
- Порядок и условия расторжения трудового договора по каждому виду оснований (статья 81 Трудового кодекса РФ).
- Гарантии и компенсации работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.
- Особенности расторжения трудовых договоров по инициативе работодателя по отдельным категориям работников (беременные женщины, лица с семейными обязанностями, несовершеннолетние).
- Преимущественное право на оставление на работе при расторжении трудового договора по сокращению численности и штата.
- Учет мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.
- Судебная практика и практика органов надзора в сфере труда.

Модуль 8 . Прекращение трудовых договоров по независящим от воли сторон причинам.

- Виды оснований прекращения трудовых договоров по независящим от воли сторон причинам.
- Порядок и условия прекращения трудового договора по каждому виду оснований (статья 83 Трудового кодекса РФ).
- Гарантии и компенсации работникам при прекращении трудового договора по независящим от воли сторон причинам.
- Судебная практика и практика органов надзора в сфере труда.

Модуль 9 . Судебная практика и практика органов надзора в сфере труда по восстановлению на работе.

В ходе освещения модулей 5, 6, 7, 8 освещается судебная практика и практика государственной инспекции труда и органов прокуратуры по восстановлению на работе.

Модуль 10 . Практические работы (решение задач правового характера).

Слушателям будет предложено самостоятельно решить задач по вопросам. Задачи представляют собой конкретные практические ситуации:

- Рабочее время и время отдыха
- Трудовой договор (заключение, изменение, прекращение)
- Дисциплина труда

- Материальная ответственность

5. Организационно-педагогические условия

Соблюдение требований к кадровым условиям реализации дополнительной профессиональной программы:

а) преподавательский состав образовательной организации, обеспечивающий образовательный процесс, обладает высшим образованием и стажем преподавания по изучаемой тематике не менее 1 года и (или) практической работы в областях знаний, предусмотренных модулями программы, не менее 3 (трех) лет;

б) образовательной организацией наряду с традиционными лекционно-семинарскими занятиями применяются современные эффективные методики преподавания с применением интерактивных форм обучения, аудиовизуальных средств, информационно-телекоммуникационных ресурсов и наглядных учебных пособий.

Соблюдение требований к материально-техническому и учебно-методическому обеспечению дополнительной профессиональной программы:

а) образовательная организация располагает необходимой материально-технической базой, включая современные аудитории, библиотеку, аудиовизуальные средства обучения, мультимедийную аппаратуру, оргтехнику, копировальные аппараты. Материальная база соответствует санитарным и техническим нормам и правилам и обеспечивает проведение всех видов практической и дисциплинарной подготовки слушателей, предусмотренных учебным планом реализуемой дополнительной профессиональной программы.

б) в случае применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечивается индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной среде, содержащей все электронные образовательные ресурсы, перечисленные в модулях дополнительной профессиональной программы.

6. Формы аттестации и оценочные материалы

Образовательная организация несет ответственность за качество подготовки слушателей и реализацию дополнительной профессиональной программы в полном объеме в соответствии с учебным планом.

Оценка качества освоения дополнительной профессиональной программы слушателей включает текущий контроль успеваемости и итоговую аттестацию.

Результаты итоговой аттестации слушателей ДПП в соответствии с формой итоговой аттестации, установленной учебным планом, выставляются по двух бальной шкале («зачтено\незачтено»).

Слушателям, успешно освоившим дополнительную профессиональную программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдается удостоверение о повышении квалификации.

Слушателям, не прошедшим итоговой аттестации или получившим на итоговой аттестации неудовлетворительные результаты, а также лицам, освоившим часть дополнительной профессиональной программы и (или) отчисленным из образовательной организации, выдается справка об обучении или о периоде обучения по образцу, самостоятельно устанавливаемому образовательной организацией.

Итоговая аттестация проводится по форме тестирования в соответствии с учебным планом. Результаты итоговой аттестации заносятся в соответствующие документы

Вопросы промежуточной аттестации

1. Какие Правовые акты, регулирующие трудовые отношения вы знаете?
2. Назовите примеры международных правовых акты.
3. Назовите три составляющие части трудового договора
4. Виды оснований расторжения трудовых договоров по инициативе работодателя

Итоговое тестирование

Условия прохождения

Время(мин): 30

Количество вопросов: 20

Проходной балл(ПБ): 12

ПБ средний уровень: 15

ПБ эксперт: 18

Вопрос 1/50

На каком этапе жизненного цикла компании появляются программы адаптации персонала:

Выберите один ответ:

- Формирование
- Рост
- Стабилизация

Вопрос 2/50

Какая из структур организации относится к иерархическому типу:

Выберите один ответ:

- Линейно-функциональная
- Матричная
- Проектная

Вопрос 3/50

Управление персоналом это:

Выберите один ответ:

- Ведение кадрового учета в соответствии с нормами действующего законодательства и внутренними стандартами компании
- Достижение целей компании за счет правильного производственного поведения персонала
- Достижение экономии за счет оптимизации системы денежного вознаграждения персонала компании

Вопрос 4/50

К функциям HR-службы не относится:

Выберите один ответ:

- Оценка/аттестация персонала
- Адаптация новых сотрудников
- Контроль выполнения производственных заданий

Вопрос 5/50

Оценка эффективности службы персонала посредством измерения и сравнения показателей работы своей компании с другими соответствует методу:

Выберите один ответ:

- Бенчмаркинга
- Возврата инвестиций
- Экспертной оценки

Вопрос 6/50

При подборе персонала не ставится задача найти кандидата:

Выберите один ответ:

- В течение определенного периода времени
- Соответствующего заданным возрастному диапазону, семейному положению, месту жительства

- С наименьшими затратами

Вопрос 7/50

Планирование потребности персонала не осуществляется:

Выберите один ответ:

- По времени и объему работ на одного сотрудника и проектных объемов деятельности компании
- По числу рабочих мест в компании
- По соотношению МРОТ и планируемого фонда оплаты труда в компании

Вопрос 8/50

Какой из методов используется для сбора информации о рабочем месте:

Выберите один ответ:

- Наблюдение
- Аттестация
- Тестирование

Вопрос 9/50

Какой из факторов в наибольшей степени влияет на современный рынок труда:

Выберите один ответ:

- Демографический
- Территориальный
- Национальный

Вопрос 10/50

К внешним источникам привлечения кандидатов не относится:

Выберите один ответ:

- Объявление конкурса о имеющейся вакансии среди сотрудников
- Проведения «дней карьеры» и факультативных профориентационных мероприятий в учебных заведениях
- Проведения выставок, конференций, ярмарок вакансий, семинаров

Вопрос 11/50

В каких случаях предпочтительней использовать внутренние источники персонала:

Выберите один ответ:

- При горизонтальной ротации работников
- При появлении новых должностей в связи с расширением объемов деятельности компании
- При возникновении потребности в специалистах новых профессий в связи с технологическими изменениями в деятельности компании

Вопрос 12/50

Для поиска эксклюзивных специалистов используют:

Выберите один ответ:

- Рекрутинг
- Хедхантинг
- Прелиминаринг

Вопрос 13/50

Массовый подбор персонала целесообразен в ситуации:

Выберите один ответ:

- Высокого уровня безработицы
- Сезонного всплеска деловой активности
- Снижения зарплатных ожиданий кандидатов

Вопрос 14/50

Эффективность деятельности по привлечению кандидатов рассчитывается с учетом:

Выберите один ответ:

- Стоимости услуг и количества закрытых вакансий
- Размера премии менеджеру по персоналу

- Количества кандидатов, откликнувшихся на вакансию

Вопрос 15/50

К какому виду относится резюме, созданное для определенной вакансии конкретной организации:

Выберите один ответ:

- Хронологическое
- Функциональное
- Таргетированное

Вопрос 16/50

Телефонное интервью проводится с целью:

Выберите один ответ:

- Формирования у кандидата положительного впечатления о компании работодателя
- Маркетингового анализа рынка труда
- Получения предварительного общего впечатления о кандидате и его манере общения

Вопрос 17/50

При работе с рекомендациями:

Выберите один ответ:

- Необходимо запросить дубликаты рекомендаций от прежних работодателей
- Необходимо получить от кандидата письменное согласие на сбор информации
- Необходимо игнорировать рекомендации, полученные от конкурирующих компаний

Вопрос 18/50

Перед заполнением анкеты необходимо:

Выберите один ответ:

- Ознакомить кандидата с указаниями по заполнению анкеты
- Предупредить кандидата, что анкета может быть использована как графологический тест
- Создать кандидату неудобства для выяснения уровня его стрессоустойчивости

Вопрос 19/50

Проведение видеointервью целесообразно в случае:

Выберите один ответ:

- Необходимости оценки презентабельности кандидата
- Удаленности местонахождения кандидата
- Проверки владения современными средствами связи и ПК

Вопрос 20/50

В ходе проективного интервью:

Выберите один ответ:

- Вопрос должен быть направлен на оценку действий компании
- Вопрос должен быть направлен на самооценку кандидата
- Вопрос должен быть направлен на оценку других людей

Вопрос 21/50

Проверку стрессоустойчивости кандидата проводят с целью:

Выберите один ответ:

- Прогноза его работоспособности в компаниях с жесткой корпоративной культурой
- Избавиться от нежелательного кандидата на вакансию
- Предупредить о непростом характере руководителя

Вопрос 22/50

К невербальным признакам относится:

Выберите один ответ:

- Мимика
- Словарный запас

- Особенности произношения, голоса

Вопрос 23/50

К какому виду тестирования относится оценка уровня знания иностранного языка:

Выберите один ответ:

- Профессиональному
- Интеллектуальному
- Личностному

Вопрос 24/50

Признаком качественного теста является:

Выберите один ответ:

- Краткость
- Адекватность
- Распространенность

Вопрос 25/50

Подбор какого сотрудника, как правило, занимает больше времени:

Выберите один ответ:

- Руководитель профильного направления
- Редкий специалист
- Опытный специалист

Вопрос 26/50

Адаптация это:

Выберите один ответ:

- Изучение новым сотрудником своих должностных обязанностей
- Знакомство нового сотрудника с коллективом
- Приспособление нового работника к условиям и правилам, действующим в компании

Вопрос 27/50

Когда кандидат переходит от теоретического знакомства с компанией к практической деятельности:

Выберите один ответ:

- На этапе общей ориентации
- На этапе действенной адаптации
- На этапе вхождения в должность

Вопрос 28/50

Кто составляет программу личностно-профессионального развития новичка:

Выберите один ответ:

- Непосредственный руководитель совместно с наставником
- Наставник совместно с новичком
- Менеджер по персоналу совместно с непосредственным руководителем и наставником

Вопрос 29/50

На оценку успешности прохождения адаптационного периода не влияет:

Выберите один ответ:

- Степень удовлетворенности уровнем оплаты труда
- Степень удовлетворенности своим трудом
- Степень соответствия производственных показателей установленным стандартам

Вопрос 30/50

К оценке персонала относится:

Выберите один ответ:

- Оценка конфликтности сотрудника
- Оценка результатов обучения
- Оценка рыночной стоимости специалиста

Вопрос 31/50

Компетенции это:

Выберите один ответ:

- Набор профессиональных знаний, навыков, личностно-деловых характеристик, мотивов и установок, способствующих успешному решению задачи
- Совокупность сведений о полученных знаниях в области профессиональной подготовки, подтвержденных документами государственного образца
- Сведения, подтверждающие квалификацию сотрудника, приобретенную на предыдущих местах работы, а также по результатам профессиональной подготовки, переподготовки и обучения

Вопрос 32/50

Полный набор компетенций и индикаторов поведения, необходимых для успешной деятельности сотрудника в данной должности это:

Выберите один ответ:

- Группа компетенций
- Кластер компетенций
- Модель компетенций

Вопрос 33/50

Аттестация это:

Выберите один ответ:

- Экзаменационная процедура по результатам прохождения курса профессионального обучения, подготовки или переподготовки
- Процедура определения квалификации, уровня знаний, практических и деловых навыков, понимания сотрудником своих целей, задач и функций, а также определение степени эффективности их выполнения
- Процедура количественной и качественной оценки эффективности деятельности сотрудника в аттестуемом периоде

Вопрос 34/50

Какой метод предполагает оценку результатов и компетенций:

Выберите один ответ:

- Управление по целям (МВО)
- Управление результативностью (РМ)
- Метод 360 градусов

Вопрос 35/50

Развитие персонала это:

Выберите один ответ:

- План-график найма персонала в соответствии с программой стратегического развития компании
- Программа ротации персонала компании с целью овладения сотрудниками смежных специальностей
- Комплекс мер, включающих профессиональное обучение, переподготовку и повышение квалификации персонала, а также планирование карьеры сотрудников

Вопрос 36/50

К активным методам обучения относятся:

Выберите один ответ:

- Лекции
- Семинары
- Тренинги

Вопрос 37/50

Тренинг это:

Выберите один ответ:

- Метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков и определенных установок
- Многократное повторение типовой операции с целью сокращения продолжительности ее выполнения в процессе работы
- Интерактивная игровая форма обучения с использованием мультимедийных средств демонстрации учебного материала

Вопрос 38/50

Мотивация персонала это:

Выберите один ответ:

- Формирование у сотрудника системы ценностей, соответствующей стандартам корпоративной культуры
- Система внешних условий, запускающих внутреннюю энергию сотрудников для достижения целей компании
- Создание условий, принуждающих сотрудника к наиболее полной реализации своих способностей для достижения целей компании

Вопрос 39/50

Какая из теорий мотивации относится к процессуальному типу:

Выберите один ответ:

- Иерархия потребностей
- Двухфакторная модель
- Теория ожиданий

Вопрос 40/50

Для профессионального типа (по В. Герчикову) работника характерно:

Выберите один ответ:

- Инициативны, берут ответственность за результаты работы, обостренное чувство свободы
- Интересует содержание работы, не согласен на неинтересный труд, сколько бы за него не платили, интересуют сложные задачи, считает важной свободу действий, профессиональное признание
- Интересует цена труда, а не содержание, важна обоснованность цены, не любит поправок, способность обеспечить свою жизнь самостоятельно

Вопрос 41/50

К какой форме мотивации относится комплекс материальных и моральных наказаний:

Выберите один ответ:

- Негативная
- Натуральная
- Моральная

Вопрос 42/50

Признаком падения удовлетворенности работой является:

Выберите один ответ:

- Смена имиджа (прическа, стиль одежды)
- Конфликты с руководством и с коллективом
- Стремление к получению дополнительного профессионального образования

Вопрос 43/50

Грейдинг это:

Выберите один ответ:

- Ранжирование сотрудников по результатам оценки их вклада в деятельность компании в отчетном периоде
- Группировка должностей по определенным основаниям с целью стандартизации оплаты труда в компании

- Группировка профессий (специальностей) по степени их значимости для достижения целей компании с последующим определением базовых групповых коэффициентов премирования

Вопрос 44/50

К задачам грейдинга относится:

Выберите один ответ:

- Сравнение сотрудников
- Сравнение профессий
- Сравнение должностей

Вопрос 45/50

Для какого типа (по В. Герчикову) работника использование переменной части оплаты труда наименее эффективно:

Выберите один ответ:

- Инструментального
- Патриотического
- Люмпенизированного

Вопрос 46/50

Корпоративная культура это:

Выберите один ответ:

- Система требований к ведению деловой переписки и участию в деловых мероприятиях
- Система формализованных и неформализованных правил, норм поведения и ценностей
- Система мероприятий, направленных на развитие и удовлетворение культурных потребностей

Вопрос 47/50

Какой стиль управления предполагает коллегиальность:

Выберите один ответ:

- Авторитарный
- Демократический
- Либеральный

Вопрос 48/50

Ситуация, в которой происходит столкновение интересов сторон, инструмент для работы с проблемами, это:

Выберите один ответ:

- Конфликт
- Дискуссия
- Переговоры

Вопрос 49/50

Для какой стратегии поведения в конфликте характерно нежелание доводить конфликт до суда:

Выберите один ответ:

- Компромисс
- Уклонение
- Привлечение медиатора

Вопрос 50/50

Симптомом слабой корпоративной культуры является:

Выберите один ответ:

- Доверительные межличностные отношения
- Наличие субкультур
- Бесспорность принципов

