



СДО Росдистант > Текущий курс > Performance-менеджмент 1 > 4. Управление результативностью и развитие сотрудников > Промежуточный тест 4

Тест начат	26/04/2023, 05:51
Состояние	Завершены
Завершен	26/04/2023, 05:57
Прошло времени	5 мин. 39 сек.
Баллы	17,0/17,0
Оценка	7,0 из 7,0 (100%)

Вопрос 1

Верно

Баллов: 1,0 из 1,0

Главную роль в обучении сотрудников играют:

Выберите один ответ:

- линейные менеджеры
- топ-менеджеры
- системы дополнительного образования
- курсы повышения квалификации



Правильный ответ: линейные менеджеры



Вопрос 2

Верно Баллов: 1,0 из 1,0

Аттестация по результативности создает возможность:

Выберите один или несколько ответов:

- согласовать обучение в приоритетных областях
- для коучинга
- повышения заработной платы
- для дополнительного перерыва в работе



Правильные ответы: согласовать обучение в приоритетных областях, для коучинга

Вопрос 3

Верно Баллов: 1,0 из 1,0

Составление индивидуального плана развития призвано:

Выберите один или несколько ответов:

- стимулировать обучение
- обеспечить сотрудников знаниями, которые будут способствовать его карьерному росту
- стимулировать труд сотрудника
- обеспечить сотрудника постоянной работой



Правильные ответы: стимулировать обучение, обеспечить сотрудников знаниями, которые будут способствовать его карьерному росту





Вопрос 4

Верно Баллов: 1,0 из 1,0

В соответствии с концепцией управления результативностью следует побуждать людей разделять с менеджером ответственность за:

Выберите один или несколько ответов:

- собственное развитие 
- применение на практике знаний, полученных в процессе обучения 
- рентабельность капитала
- конкурентоспособность продукции



Правильные ответы: собственное развитие, применение на практике знаний, полученных в процессе обучения

Вопрос 5

Верно Баллов: 1,0 из 1,0

План индивидуального развития сотрудника должен отражать:

Выберите один или несколько ответов:

- сферы, в которых достигнут требуемый уровень компетенций, но желательно дальнейшее развитие 
- цели, для достижения которых необходимо какое-либо обучение и/или развитие 
- уровень образования сотрудника
- нравственные принципы, которым необходимо следовать

Правильные ответы: сферы, в которых достигнут требуемый уровень компетенций, но желательно дальнейшее развитие, цели, для достижения которых необходимо какое-либо обучение и/или развитие



Вопрос 6

Верно Баллов: 1,0 из 1,0

Цель управления талантами - добиться, чтобы организация:

Выберите один или несколько ответов:

- привлекала, удерживала талантливых людей, отвечающих ее потребностям ✓
- мотивировала и развивала талантливых людей, отвечающих ее потребностям ✓
- нанимала на работу профессионалов
- увольняла малоэффективных сотрудников

Правильные ответы: привлекала, удерживала талантливых людей, отвечающих ее потребностям, мотивировала и развивала талантливых людей, отвечающих ее потребностям

Вопрос 7

Верно Баллов: 1,0 из 1,0

Итогом аттестации по результативности может стать:

Выберите один ответ:

- индивидуальный план развития сотрудника ✓
- повышение заработной платы сотрудника
- премирование сотрудника
- увольнение сотрудника

Правильный ответ: индивидуальный план развития сотрудника



Вопрос 8

Верно Баллов: 1,0 из 1,0

План индивидуального развития сотрудника должен отражать:

Выберите один или несколько ответов:

- наличие дефицита квалификации, знаний или недостатка в поведении, которые необходимо преодолеть для достижения цели ✓
- цели, для достижения которых необходимо какое-либо обучение и/или развитие ✓
- уровень образования сотрудника
- нравственные принципы, которым необходимо следовать

Правильные ответы: наличие дефицита квалификации, знаний или недостатка в поведении, которые необходимо преодолеть для достижения цели, цели, для достижения которых необходимо какое-либо обучение и/или развитие

Вопрос 9

Верно Баллов: 1,0 из 1,0

План позволяет исполнителям и линейным руководителям:

Выберите один или несколько ответов:

- выявить, обсудить и согласовать потребности в обучении на год вперед ✓
- определить и согласовать сроки выполнения плана ✓
- определить уровень заработной платы сотрудника
- выявить потери рабочего времени сотрудника

Правильные ответы: выявить, обсудить и согласовать потребности в обучении на год вперед, определить и согласовать сроки выполнения плана





Вопрос 10

Верно Баллов: 1,0 из 1,0

План позволяет исполнителям и линейным руководителям:

Выберите один или несколько ответов:

- распределить в порядке приоритета и спланировать соответствующие действия 
- определить меры повышения низкой результативности 
- определить уровень заработной платы сотрудника
- выявить потери рабочего времени сотрудника


Правильные ответы: распределить в порядке приоритета и спланировать соответствующие действия, определить меры повышения низкой результативности

Вопрос 11

Верно Баллов: 1,0 из 1,0

После аттестации по результативности:

Выберите один ответ:

- продолжается неформальное обучение 
- повышается заработная плата сотрудника
- изменяется порядок премирования сотрудника
- сотрудника могут уволить

Правильный ответ: продолжается неформальное обучение



Вопрос 12

Верно

Баллов: 1,0 из 1,0

Определить последовательность этапов составления индивидуального плана развития сотрудника.

планирование действий

3



поиск способов удовлетворения этих потребностей.

2



реализация плана

4



выявление потребностей в развитии

1



Правильный ответ: планирование действий → 3, поиск способов удовлетворения этих потребностей. → 2, реализация плана → 4, выявление потребностей в развитии → 1

Вопрос 13

Верно

Баллов: 1,0 из 1,0

Ситуация, когда сотрудники обучают себя сами, приобретая знания из опыта, называется ... обучение

Ответ: самоуправляемое



Правильный ответ: самоуправляемое




Вопрос 14

Верно Баллов: 1,0 из 1,0

Действия, которые предлагается предпринять работнику в интересах своего обучения и развития находят отражения в:

Выберите один ответ:

- индивидуальном плане развития 
- положении об отделе (службе), где работает сотрудник
- должностной инструкции
- должностном профиле


Правильный ответ: индивидуальном плане развития

Вопрос 15

Верно Баллов: 1,0 из 1,0

Аттестации сотрудников по результативности и развитию как формальные, так и неформальные, можно рассматривать как ... мероприятия.

Выберите один ответ:

- обучающие 
- культурные
- развлекательные
- корпоративные

Правильный ответ: обучающие



Вопрос 16

Верно Баллов: 1,0 из 1,0

Система управления результативностью:

Выберите один или несколько ответов:

- предполагает создание обучающей среды ✓
- гарантирует наставничество и поддержку менеджеров ✓
- предполагает создание внутренней среды
- предполагает прогнозирование внешней среды

Правильные ответы: предполагает создание обучающей среды, гарантирует наставничество и поддержку менеджеров

Вопрос 17

Верно Баллов: 1,0 из 1,0

До аттестации по результативности каждому сотруднику следует обдумать:

Выберите один или несколько ответов:

- профессиональный опыт ✓
- карьерные ожидания ✓
- возможность увольнения
- возможность смены вида деятельности

Правильные ответы: профессиональный опыт, карьерные ожидания

