

Основные требования к разработке теоретических заданий профессионального экзамена Совета по профессиональным квалификациям в области управления персоналом:

- Каждое задание должно быть связано с проверкой конкретного трудового действия.
- Обоснование правильных ответов должно осуществляться ссылкой на нормативно-правовые документы или математические законы (правила).
- При формулировании вопросов теоретических заданий слова «нельзя», «НЕ» употреблять нельзя
- Преамбулы к вопросам не желательны.
- Максимальное количество знаков в правильных ответах и дистракторах должно быть ограничено (желательно до 100 знаков).
- Правильные ответы и дистракторы должны быть максимально похожи по формулировкам и по количеству слов.
- Правильные ответы не должны угадываться не специалистом, или путем формальной логики.
- Количество правильных ответов целесообразно указывать при формулировании вопросов теоретических заданий
- При выборе одного или нескольких правильных вариантов ответов, количество дистракторов должно быть не менее 3-х.
- Ответ: Все варианты правильные (все методы могут быть применены и т.п.) не допускается.
- Не допускаются вопросы, связанные с гражданской государственной и муниципальной службой Российской Федерации.

Примеры заданий для теоретического этапа профессионального экзамена

Трудовое действие: Анализ планов, стратегии и структуры организации

Вопрос.

Какую информацию о вакансии Вы можете получить, анализируя оргструктуру компании? Выберите 2 правильных ответа.

1. Распределение ответственности подразделений и руководителей
2. Определение численности организации и подразделений
3. Определение статуса руководителей подразделений
4. Распределение полномочий подразделений и руководителей
5. Распределение бюджетов и других ресурсов организации
6. Определение основных бизнес-процессов организации

Правильный ответ - 1,4

Обоснование правильных ответов: ГОСТ ISO 9000-2011. Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь. Межгосударственный стандарт системы менеджмента качества. ОКС 03.120.10; 01.040.03 ОКСТУ 0025 IDT. Дата введения 2013-01-01;

Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ) часть первая от 30 ноября 1994 г. N 51-ФЗ;

Федеральный закон Российской Федерации от 8 февраля 1998 г. N 14-ФЗ "Об обществах с ограниченной ответственностью";

Федеральный закон "Об акционерных обществах" от 26.12.1995 N 208-ФЗ (последняя редакция).

Трудовое действие: Анализ рынка труда по организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах

Вопрос.

Вам необходимо проанализировать рынок вакансий по позиции Директор по персоналу. Прочитайте объявления о вакансии и выберите 1 вариант, в котором описана работа по срочному трудовому договору.

Вариант А	Вариант Б	Вариант В
<p>Наш клиент, стартап в области предоставления медицинских услуг, являющийся международной группой и сертифицирован на международный стандарт, приглашает Директора по персоналу.</p> <p>В настоящее время намет процесс по созданию системы мотивации, также ближайшая задача построение системы обучения и формирование корпоративной культуры.</p> <p>Построение корпоративной культуры, соответствующей миссии и ценностям компании, будет являться одним из самых важных проектов. Присылайте в сопроводительном письме указать на наличие такого опыта.</p> <p>Позиция подчиняется генеральному директору. Отдел персонала будет формироваться с нуля.</p> <p>Обязанности:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Создание и реализация политик и процедур в области управления персоналом с нуля. Постоянный мониторинг эффективности политик и процедур и при необходимости их изменение с учетом роста компании и изменения бизнес-процессов • Контроль всех этапов работы: администрирование и учет персонала, подбор, адаптация, мотивация, обучение и развитие, внутренняя коммуникация, корпоративная культура. Постепенное формирование сильной команды сотрудников со всем универсальным характером (кроме кадрового администрирования), так как конкретные задачи будут меняться в зависимости от задач и этапов стартапа • Постоянный мониторинг лучших практик по управлению персоналом. <p>Требования:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Высшее образование (управленческое, психологическое, экономическое). Наличие дополнительного образования в области управления персоналом желательно • Опыт работы на позиции HR-Партнера/Специалиста, Директора по персоналу от 3-х лет • Значительный опыт работы с сферами с высокой конкуренцией за профессиональные кадры (IT, консалтинг) • Опыт создания ориентированных на бизнес политик и регламентов по управлению персоналом. 	<p style="text-align: right;">Вариант Б</p> <p>Обязанности:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ключевое участие в построение управленческой команды • Повышение роли HR функции в организации и ее правильное позиционирование • Построение системы адаптации, обучения, удержания, мотивации, оценки, увольнения персонала всех функций • Развитие системы подбора персонала <p>Требования:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Высшее профильное образование • Бизнес-образование приветствуется • Знание английского языка не ниже Intermediate • Опыт работы не менее 2-х лет главой HR функции или HR-консультантом (предпочтительны следующие отрасли: HR-consulting, FMCG, Retail, иностранные компании машиностроительной отрасли, фармацевтика, не исключая дистрибуция) • Опыт работы в компании со штатом от 300 человек • Обязателен опыт руководства • Стрессоустойчивость <p>Условия:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Проектная работа сроком на 2 года • Оплата труда обсуждается индивидуально с успешными кандидатами • Возможно обсуждение варианта репатриации из другого города за счет компании • В подчинении 3 сотрудника • Наличие командировок (до 30% времени), оплачиваются компанией • Прямое подчинение собственнику компании • График работы с 8:30 до 17:30, пятница (суббота и воскресенье выходные) 	<p>Директор по персоналу (перевод в г. Салехард)</p> <p>Компания ищет профессионала своего дела, человека который ищет в нас не только работу, главное работать на результат, сможет создать команду, занять место или есть уже в компании и привлечь новых, имеет опыт работы в IT/БИЗНЕС - это обязательное условие.</p> <p>Должностные обязанности:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Построение HR бренда. Разработка и внедрение единой кадровой политики. • Оптимизация бизнес-процессов компании, участие в проектах и автоматизация бизнес-процессов компании • Совершенствование организационной структуры организации • Оптимизация численности персонала, разработка системы мотивации и стимулирования персонала, выработка единых стандартов управления персоналом HR • Разработка и внедрение программ подбора, адаптации, обучения, развития, оценки, аттестации персонала • Участие в подборе сотрудников на ключевые позиции. Смена руководящего состава персонала в компании (при необходимости), формирование резерва кадров высшего управленческого звена и разработка программы развития • Мониторинг рынка труда, разработка и внедрение систем оплаты труда и мотивации. • Разработка, формирование и управление ФОТ в различных подразделениях. • Организация корпоративных коммуникаций, формирование корпоративной культуры. • Решение конфликтных ситуаций и трудовых споров. • Управление внешними партнерами, привлечение специалистов в компанию. • Поддержание системы внутренних коммуникаций между службами предприятия. • И ОБЯЗАТЕЛЬНО работать на результат • Участие в проектах: <ul style="list-style-type: none"> • Присоединение и дивидендовладение бизнес-процессов компании • Разработка и внедрение HR <p>Требования:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Высшее образование (Менеджмент, Управление персоналом, Психология) • Опыт в HR сфере от 3 лет на руководящей позиции, желательно реноме, в подчинении не менее 5 сотрудников • Опыт управленческих изменений • Опыт проектного управления • Опыт реализации новых стратегий, формирования команды • Опыт построения комплексной системы управления персоналом по всем HR направлениям.

Правильный ответ - Вариант Б

Обоснование правильных ответов: Структура отраслевого Интернет-ресурса <https://hh.ru/>, как визуальный и информационный профессиональный модельный образец (зарегистрированный СМИ)

Трудовое действие: Формирование требований к вакантной должности (профессии, специальности) и их коррекция

Вопрос

Вам необходимо сослаться на норму закона РФ или ЛНА организации, который регламентирует требования к отбору кандидатов по должности. Установите соответствие требования и документа.

- | | |
|---|---|
| 1. Требование к состоянию здоровья | А. ТК РФ, Указы о мерах по предотвращению коррупции |
| 2. График работы | Б. ФЗ "О государственной тайне" |
| 3. Полномочия и ответственность | В. Оргструктура |
| 4. Запрет на выезд за границу | Г. Правила внутреннего трудового распорядка |
| 5. Раскрытие полных данных о личном имуществе и родственниках | Д. Специальная оценка условий труда |

Правильный ответ - 1-Д; 2-Г; 3-В; 4-Б; 5-А

Обоснование правильных ответов: Совокупность законодательства РФ

Трудовое действие: Анализ рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности)

Вопрос

Сравните объявления по аналогичным вакансиям «Грузчик», выберите 1 вариант, в котором представлено объявление кадрового агентства, специализирующегося на предоставлении труда работников (частное агентство занятости).

Вариант А	Вариант Б	Вариант В
<p>Должностные обязанности:</p> <ul style="list-style-type: none"> Погрузочно-разгрузочные работы Уборка в цехе <p>ТРЕБОВАНИЯ:</p> <ul style="list-style-type: none"> Полный пакет документов Готовность к интенсивному темпу работы Желание работать и зарабатывать <p>УСЛОВИЯ:</p> <ul style="list-style-type: none"> Работа на современном высокотехнологичном предприятии в Московской области (1 Сдвиг) Вахтовый метод работы (4/2/1 или 2/1/14 ежедневно в дневные или ночные смены) Сформирован по ТК РФ с первого рабочего дня Выплата заработной платы дважды в месяц без задержек (от 1500 руб за 12 часов) Премия за своевременное возвращение с вахты Расширенный социальный пакет ДМС, дисконтная система скидок на продукцию предприятия Предоставляем бесплатное общежитие (в шаговой доступности от предприятия) Бесплатное трехразовое питание Бесплатная спецодежда Дружный коллектив Карьерный рост <p>Вариант А</p> 	<p>Притяжение активных и желающих зарабатывать на работу вахтовым методом на склад колесами по производству элементов энергооборудования.</p> <p>Обязанности:</p> <ul style="list-style-type: none"> Погрузочные, разгрузочные работы <p>Условия:</p> <ul style="list-style-type: none"> Наша компания предоставляет официальное оформление всех наших сотрудников. Договор выдается на руки. Мы не берем деньги за оформление, все расходы по трудоустройству берем на себя. Вахovski для Вас подбирает профессиональный менеджер, с учетом Ваших потребностей и пожеланий. Мы всегда рады друзьям и крепким семьям! Если вы приехали на работу вдвоем, мы с большим удовольствием подберем для Вас совместную работу. Заработная плата указана за вахту (1,5 месяца) Для Вас мы индивидуально подбираем наиболее удобный график работы (дневные и ночные смены, с графиком 5/2, 6/1 и 7/0) Мы рады Вам, потому что предлагаем для Вас комфортное жилье, обустроенное всем необходимым для жизни и отдыха (бытовая техника, стиральные машины, телевизоры и даже бесплатный интернет на некоторых объектах). Вы боитесь, что у Вас не достаточное количество денег для комфортного проживания на вахте? Мы предоставляем для всех наших сотрудников еженедельные авансы от 1 500 руб. (возможен увеличенный аванс). Нужна медицинская помощь? Не беспокойтесь, мы поможем в ее получении. Самые активные и целеустремленные могут принять участие в выставках и конкурсах компании. Хотите заработать еще больше? На объектах есть возможность подработок и дополнительных смен. Все наши бригадиры и координаторы начинали с рядовых сотрудников. Если вы хотите не только заработать, но и расти по карьерной лестнице, загляните об этом! В нашей компании уже на первой вахте Вы можете стать бригадиром Для постоянных сотрудников, со второй вахты, мы предлагаем уменьшения срока вахты и увеличение ставок. <p>Вариант Б</p>	<p>ДИ ВАША ДОСТАВКА ОПОЗДАЛА</p> <p>на 1 час. Мы компенсируем вам 50% стоимости доставки</p> <p>2 часа. Мы компенсируем вам 100% стоимости доставки</p> <p>БЕСПЛАТНАЯ РАБОТА</p> <p>ИНТЕРНЕТ</p> <p>Хорошая Работа рождает большую Любовь!</p> <p>СТРОИТЕЛЬНЫЙ ДВОР</p> <p>Вариант В</p> <p>Требования:</p> <ul style="list-style-type: none"> готовность к физическому труду ответственность, внимательность, энергичность обучаемость, добровольность <p>Обязанности:</p> <ul style="list-style-type: none"> отгрузка товара клиентам (самостоятельно и силами грузчиков) расстановка товара на складе обслуживание клиентов и работа на складе <p>Условия:</p> <ul style="list-style-type: none"> заработная плата 32 000 рублей официальное трудоустройство выдача спец одежды, жилье предоставляем предоставление бесплатного питания работа в распределительном центре: Московская обл., село Молоково, Ленинский район

Правильный ответ - Вариант Б

Обоснование правильных ответов: Ст. 56.1, Глава 53.1 Трудового Кодекса Российской Федерации,

Постановление Правительства РФ от 29.10.2015 N 1165 (ред. от 03.12.2016) "Об утверждении Правил аккредитации частных агентств занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала)"

Структура отраслевого Интернет-ресурса <https://hh.ru/>, как визуальный и информационный профессиональный модельный образец (зарегистрированный СМИ)

Трудовое действие: Поиск во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, соответствующей требованиям вакантной должности (профессии, специальности)

Вопрос

Выберите из перечня внутренний документ, в котором структурированы кандидаты на должности (профессии, специальности) компании. Какой документ используется при внутреннем подборе?

1. Штатная расстановка
2. Номенклатура должностей
3. Приказ по итогу обязательной аттестации
4. Приказ по кадровому резерву

Правильный ответ - 4

Обоснование правильных ответов: Совокупность законодательства

Вопрос

При рассмотрении кандидатов на открытую вакансию главного бухгалтера, какой дополнительный источник информации является обязательным? Выберите 1 правильный ответ из предложенных.

1. Реестр дисквалифицированных лиц
2. Реестр лиц с судимостью
3. Реестр лиц, имеющих сертификат профессионального бухгалтера
4. Реестр Центробанка.

Правильный ответ - 1

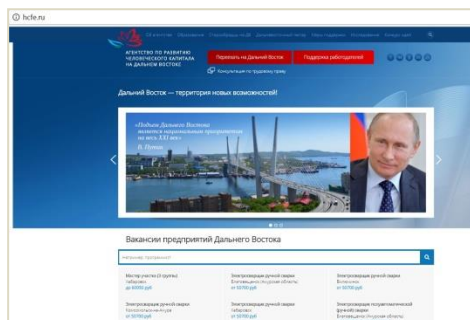
Обоснование: КоАП РФ ст. 3.11, 14.23, 32.11

Трудовое действие: Размещение сведений о вакантной должности (профессии, специальности) в средствах массовой информации

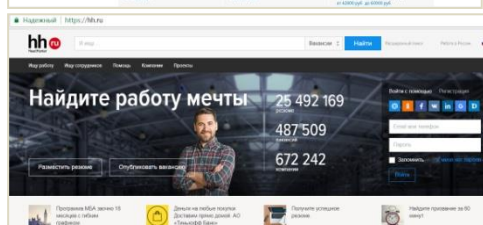
Вопрос

У Вас срочная вакансия в филиале компании в Хабаровске, но нет бюджета на подбор. Выберите 2 интернет-ресурса из представленных, на которых Вы можете безвозмездно разместить вакансии и воспользоваться другими инструментами регионального подбора.

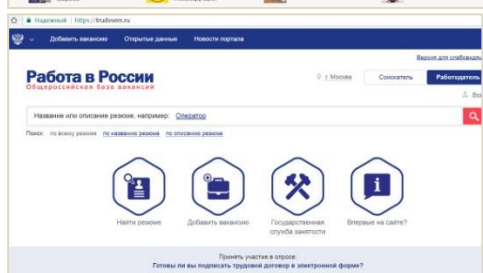
1. <http://hcfe.ru/>



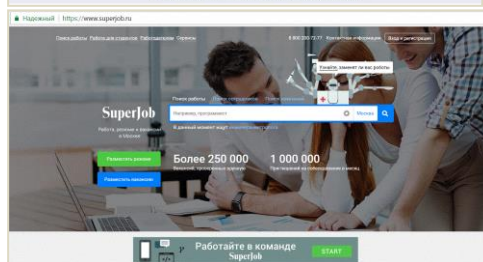
2. <https://hh.ru/>



3. <https://trudvsem.ru/>



4. <https://www.superjob.ru/>



Правильный ответ - 1,3

Обоснование правильных ответов: Интернет-ресурсы (коммерческие и государственные)

Трудовое действие: Подготовка предложений по формированию бюджета на поиск, привлечение, подбор и отбор персонала

Вопрос

В состав каких расходов включаются издержки на найм дополнительного персонала. Выберите 1 правильный ответ из предложенных.

1. единовременные расходы
2. чрезвычайные расходы
3. постоянные расходы
4. периодические расходы

Правильный ответ - 4

Обоснование: Приказ Минэкономразвития России от 11.11.2015 N 830 (ред. от 12.12.2016) "Об утверждении методики оценки фактического воздействия нормативных правовых актов, формы проекта плана проведения федеральным органом исполнительной власти оценки фактического воздействия нормативных правовых актов, формы отчета об оценке фактического воздействия нормативного правового акта, формы заключения об оценке фактического воздействия нормативного правового акта" (Зарегистрировано в Минюсте России 30.05.2016 N 42333)

"Методические рекомендации по систематической оценке эффективности обязательных требований для обеспечения минимизации рисков и предотвращения негативных социальных или экономических последствий, включая отмену неэффективных и избыточных" (приложение к протоколу заседания проектного комитета по основному направлению стратегического развития "Реформа контрольной и надзорной деятельности" от 31 марта 2017 г. N 19(3)) Ст. 28.1.