1. Кой е основния етап от добрия подбор?

**- Анализ на длъжността**

**2**. Кои са предимствата при планирането при набирането и подбора?

**- Помага да се контролират разходите**

**3**. Кои са следните дейности включва анализът на потребностите от обучение?

- **форумулиране на уменията знанията и (често) отношенията които изискват за да се свърши дадена работа**

 **?4**. Постигането за яснота за ролята представлява важен етап от социализация на новоназначения служител в организацията и нейната култура. Кое от посочените долу твърдения не е елемент от този етап ?

- изяснява се ролята

- новодошлия се посвещава на задачите на новата работа

- Възприемат се типове поведения, които се вписват в организационната култура

**5.**  един от основните елементи при оценка на изпълнението е:

-**ефект на ореола**

**6**. Целта на управленската дейност „обучение на персонала” може да се формулира така:

**- да се обаготят знанията, уменията и нагласите за предприемане на по-сложни , по-отговорни, нестандартни задачи в бъдеще**

**7**. Кои от следните инструменти се използват в един Център за оценяване?

**-както тестове за умствени способности, така и упражнения с компютърни симулации**

**8.**  Според „теорията за чертите и факторите”

**- всеки човек претежава уникална съвкупност  от личностни характеристики, формиращи от неговите интереси, ценности и умения, които могат да бъдат обективно определени и представляват неговия личен потенциал.**

**9**. Кои от следните въпроси са безполезни и не би следвало да се задават по време на интервю за подбор?

- **къде се виждате след една, след пет години и с какво бихте могли да допринесете за настоящата работа**

**10**. Управлението чрез цели включва поставянето на цели, които са постижими , подлежащи на измерване, подходящи и ….

**- реалистични**

**11**. Кои от посочените по-долу методи  е за „подбор”?

**- тестове за интелигентност**

**12**. Личностната спецификация не трябва да включва следните елементи:

**- информация за семейносто положение**

**13**. Обикновено управлението на изпълнението на работата обхваща три реални очаквания, които Питър Хони (2003) определя последния начин: Служителят трябва да знае…

**- какво се очаква от него/нея да свърши?**

**14**. Кои елементи не включват  длъжностната характеристика?

**- технически решения**

**15**. Бояцис (1982) определя компетенцията като…

**- „съществена характеристика на индивида, която води до ефективно или изключително изпълнение на работата”**

**16**. Кои са бариерите, за които смятате , че препиятстват осигуряването на ефективна обратна връзка ?

**- неспособност на получателя да усвои информацията (може би той или тя се чувства неловко)**

**17**. Кои са функциите на интервюто за подбор?

**- да установи очакванията и на двете страни**

 1**8**. Кой е третият от четирите етапа на социализация, през която според Уонъс трябва да преминат новите работници, когато влизат в организацията?

**- конфронтиране и възприемане на действителността**

**?19**.  Стандартите определят:

- осигуряването на възможно най-ефективното и ефикасното функциониране на всичките звена на организацията за постигане на организационните резултати.

- до каква степен даден желан резултат трябва да бъде постигнат, например: „отговаря на очакванията” или „надхвърля очакванията”

- остойностяване на организационните цели посредство резултати, които се изразяват чрез количество, качество, своевременност или разход.

**20**.  Кой е основния проблем при традиционния подход за обучение и тренинг, осъяествяван от отдела по ЧР?

- **слабата диагностика на действителните потребности от тренинг и неподходящ избор на участници**

**21**. Какви умения трябва да притежава мениджърът или другите лица, провеждащи интервю за работа ?

**- ефективно задаване на въпроси**

**22**. Кои от посочените по-долу твърдения разкриват съяществените умения за провеждане на интервю за подбор ?

- **ефективно задаване на въпроси**

**23**. Редица компанни разширяват идеята за насочена нагоре обратна връзка до това, което те наричат „260-градусова” обратна връзка. При нея информацията за изпълнението на работата на служителя се събира от …

**- неговите супервайзори, подчинени, от колеги и от вътрешни или външни клиенти**

**24**.Какъв е относителният дял на организациите в България, които имат писмена политика за обучение?

**-58%**

.Подходът известен като "подход за управленска компетентност " се отнася до..

-**функционален анализ, който съдържа в себе си описание на това,което мениджърът трябва да прави,работейки в определен контекст**

**25**.Изпълнението на работата (ИР), наричано интрегрирано ИР...

**- е развиващо - подкрепя екипите и отделните им членове за непрекъснато усъвършенстване на техните способности**

**26.** Според Шулер (2001) и Френч обучението е:

- **процес на усъвършенстване на уменията на заетите с цел да се постигне по-добро съответствие с изискванията на работата**

**27.**Кое от следните твърдения описва правилно стратегияа за насърчаване или възнагрдаждение?

**-Да възнаграждава правилното поведение**

**31.**Кой е основният недостатък на метода за управление чрез съгласуване на целите?

**- отнема време**

**32.**Личностната спецификация не трябва да включва следните елементи:

**- информация за семсйното обкръжение**

**33.**Събирането на информация за изпълнението на работа чрез въпросници е много удобно, защото...

**- са леснодостъпни**

**24**. Една от причините да не се посочват фактурите за напускане е :

**- желание да оставиш доброто зад гърба си по-бързо и да продължиш напред, без да влизаш в подробности**

**36**.Стандартите определят:

**- до каква степен желан резултат трябва да бъде постигнат, например, "отговаря на очакванията" или "надхвърля очакванията"**

**38.**С колко ще намалее българското население според прогнозите на неправителствената организация Population Reference Bureau със седалище във Вашингтон?

**- с 25% от 2005 до 2050г.**

**39.**Подготовката за обява за привличане на кандидати за работа онлайн трябва да се докусира в/у следните елементи:

**- ясно визиране защо кандидатите биха искали да работят за вас**

**40.**Кое е основното предимство на скалите за графично оценяване?

**- Предоставя се количествена оценка за всеки служител**

**41.**Кой от изброените по-долу източници не е за набиране на кандидати?

**- предишни кандидати**