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 34% 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**

. Кой е 3тия от 4те етапа на социализацията, през която,според Уонънс, трябва да преминат новите работници?

-Влизане в час с контекста

2. От какво зависи ефективното делегиране

-Способности на лицето

3. Набирането на кандидати чрез интернет има следните предимства

-извличане на по-обективна информация

4. Редовната конструктивана обратна връзка е полезна ако:

-е бърза

5. Мейсън определя кои са изпълнителните ключови роли във въвеждането и социализацията. Сред тях не са:

-топ менидймънта

6. Коя от следните възможности не може да бъде използвана като метод за усъвършенстване на персонала ?

-разбиране на организационната структура, кой разполага с правомощ и отговорност

7. Характеристиките, които менторът трябва да притежава, включват ?

-силна мотивация да помага за развитието на другите хора

‎8. "Факторите" влияещи на успеха на прякото ръководство, включват:

-организационната култура

9. в центровете за оценяване се извършват следните дейности:

-дискусионни групи без водещ, както и тестове

10. Управленската информация е

-Информацията,която обслужва процесите ан производстовот, разпред-то, обмена и потр

11. По време на интервю за подбор един кандидат за работа е попитан: „Как измервате ефект. На настоящата си работа?“ Кое от следните тврдения представлява проектиран за оценяване въпрос

-съответствие личност –организация

12. Основните характеристики на ефективното интервю за подбор включват

-задаване на поведенчески въпроси

13. в процеса на оценяване на изпълнението на работа се изпозлват следните методи

-както даване и получаване на обратна връзка, така и обучение и тренинг

14. Вашата организация може да използва атестационна бланка, която служителят да попълва...

-цялостната идея за работата, която трябва да бъде свършена

15. „Установяването на стандартите“ е отправната точка при управлението на индивидуалното изпълнение на работа. Тези стандарти могат да покриват следните въпроси

-както договорните условия, така и резултатите от работата/качеството на работата, както и междуличностото поведение

16. Характеристиките, които менторът трябва да притежава, включват

-силна мотивация да помага за развитието на другите хора

17. Основните техники, представляващи интерес в контекста на УЧР в периода 1950-1960, са

-обучение на работниците (ролеви игри, сензитивни обучения)

18. Кои от посочените средства представляват основни източници за набиране на кандидати

-реклами в определен вид вестници, както и Интернет

19. установяването на стандартите е отправна точка при управлението на индивидуалното изпълнение на работата. тези стандарти покриват следните въпроси

-договорни условия и резултати от работа

20. За разлика от въвеждането, социализацията...

-представлява неосъзаем процес

21. Кой от посочените по-долу методи за подбор е с най-голяма прогностична стойност

-центрове за оценяване

22. кои са факторите, които трябва да бъдат отчетени при подготовката на интервюто за подбор

-от както има нужда организацията

23. Кой от посочените по-долу "играчи", нямат отношение към ключовите роли за въвеждане и социализация на новоназначените служители

-Степен на формалност

24. асистирането като процес изисква подходящи

-подготовка и оценка

25. Какво трябва да знаят новоназначените служители при въвеждането си в работа

-какви са сроковете и условията на тяхната служба

26. Кое от посочените по-долу твърдения е дискриминиращо по отношение на личността при провеждане на интервюто за подбор

-задаване на въпроси, свързани със семейното положение и други лични подробности за кандидата

27. установяването на стандартите е отправна точка при управлението на индивидуалното изпълнение на работата. тези стандарти покриват следните въпроси

-Договорни условия и резултат от работа

28. Кой е факторът, който не оказва влияние върху въвеждането на новите служители в работата

-ролята на топ мениджмънта

29. Въпросите, които се използват за анализ на длъжността, включват следните важни аспекти

-какво, кога, къде и как се върши, както и изискван стандарт за изпълнението на работа и резултатите

30. Кое може да затрудни подбора на млади служители

-те се интересуват от високо възнаграждение и бонуси

31. Кой е факторът, който влияе върху успеха на прякото ръководство

-организационната култура

32. Какво трябва да знаят новоназначените служители при въвеждането им в работа

-политиката спрямо персонала – сроковете и условията на наемане, времетраене и място на работа, дисциплинарни правила и процедури

33. Кои са предимствата на планирането при набирането и подбора

-осигурява проектирането на длъжностните характеристики

34. Аналогичните тестове, използани при подбора, са от групата на

-тестове за спосбности

35. Съображенията при подготовката на интервюто за подбор трябва да включват следните елементи

-отделни формуляри за кандидатстване, както и споразумение за ролите на участниците

36. Рискът при управление на изпълнението, базирано на умения или компетенции, се крие преди всчко в

-отдаването на прекалено голямо внимание на входа(на поведението) за сметка на изхода

37. Основните предимства на временно наетата работна сила са

-както гъвкавост, така и достъпност

38. Въвеждането в работата представлява

-осезаем процес на помощ на новия служител да се приспособи към своята работа

39. Мениджърската компетенция „проактивна ориентация“ се характеризира със

-създаване на положителен климат и осигуряване на обучение и ресурси за развитие

40. Атестирането като процес изисква подходящи

-подготовка и оценка

41. Кои са най-силните задържащи фактори, които карат служителтие да работят в съответната фирмена структура

-високото възнаграждение

42. В условие на криза добрите организации правят всичко възможно, за да ограничат съкращенията на своя персонал. Кои са подходите за справяне при такива ситуации?

-трансфериране на персонал към други компании

43. Услугите на агенция за подбор не трябва да се използват, когато

-фондът от кандидати е малък и известен на мениджмънта

44. Коя е основната цел на прегледа на изпълнението на работата?

**-**Установяване на нуждите от подобрение на изпълнението

Top of Form

**1. Кой е основният етап от добрия** подбор?

Анализ на длъжността

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

Помага да се контролират разходите

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

Изготвяне на профил, на съществуващи умения на личността, занимаваща се с дадена работа.

**4. Редица компании разширяват** идеята за насочена нагоре обратна връзка до това, което те наричат 360\* обратна връзка. При нея информацията за изпълнение на работата на служителите се събират от....

Неговите супервайзори, от подчинени и от вътрешни и външни клиенти

**5. По време на интервю въпросите: „**Как измервате ефективността на настоящата работа?Кое от следните твърдения представлява проект за оценяване?

Съответствие личност-организация

**6. Изпълнение на работа (ИР),** наричано интегрирано ИР....

Обвързва индивидуални цели с бизнес целите, свързващи функционалните планове....

**7. Кое от следните твърдения описва** правилно стратегията за насърчаване и възнаграждение?

Да възнаграждавате правилното поведение

**8. Подхода известен като „**Подход на управленската компетентност” се отнася до

Функционален анализ, който съдържа в себе си описание на това, което мениджъра трябва да прави, работейки в определен контекст.

**9. С колко ще намалее българското** население ....    Вашингтон?

С 34% от 2005 до2050

**10. Подготовка за обява за** привличане на кандидати за работа он-лайн, трабва да се фокусира върху следният елемент.

Ясно визиране защо кандидатите биха искали да работят за вас.

**11. Кое е основното предимство** на скалите за Графично оценяване?

Предоставя се количествена оценка всички служители.

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

58%

**13. Кой е III и IV етап от социализацията** през която според Уонъс трябва да преминават новите  работници, които влизат в организацията?

Влизане в час с контекста и Конфронтиране и възприемане на действителността

**14. С какво се характеризира** компетенцията-концептуална гъвкавост?

Възможните алтернативи или многобройните възможности при планиране....

**15. Методите за оценяване на изпълнени**ето на работата включват следните средства

Даване и получаване на обратна връзка

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

са леснодостъпни

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

Обясняване на политиката за персонала-срокове и условията....

**18. Кой от изброените по-долу методи** за събиране на информацията се използва за идентификация на развитие при преглед на изпълнението на работа?

запис на постиженията

**19. Набирането на персонал** представлява

Процес чрез който фирмите привличат.....

**20. Кой е основния проблем** при традиционния подход за обучение и тренинг, осъществява отдела ЧР.

Слабата диагностика на действителните потребности от тренинг и неподходящ избор на участници.

**21. Какви умения трябва да притежава** мениджъра или другите лица провеждащи интервюто за подбор?

Умения за оценяване на информацията

**22. Кой от следните параметри** не е от основните измерения на длъжността според модела Хекман и Олдман?

Длъжностна характеристика

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

Центрове за оценяване

**24. Личностната спецификация** не трябва да включва следните елементи7

Информация за семейното положение

**25. Обикновено управлението на** изпълнението на работа обхваща три реални очаквания, които Питър Хони 2003 определя по следния начин. Служителят трябва да знае:

Какво се очаква от нея/него да свърши.

**26. Кои елементи не се включват**в длъжностната характеристика?

Контакти

**27. Кои от следните въпроси са безполезни**и не би трябвало 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

**28. Кой от посочените по-долу методи** е подбор?

Тестове за интелигентност или***разговори с работодателя - интервю????***

**29. Бояцис 1982 определя** компетенциите като

Съществена характеристика на индивида, която води до ефективно или изключително изпълнение на работата.

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

**използване подходящ стил на изказване съобразно аудиторията**

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

да контролира отговорите на кандидата

**32. Клътърбък определя четрите роли в правоъгълника за менторство. Три от тях са на ментора, протежето и прекия ръководител. Коя от посочените по долу е четвъртата. ?????????????**

-ръководител

-треньор

-външен консултант

Всъщност, както и при всичко останало в една фирма или екип, **сътрудничеството между хората е резултат от конкретни нагласи и действия на мениджърите, които са пряко отговорни за доброто сътрудничество между хората, така както и пряко получават определени ползи от подобно добро сътрудничество.**

**Насърчаването на сътрудничеството е мениджърска задача.** Забележете проактивната роля на мениджъра – именно той сяда заедно със новия служител и му очертава зоните на взаимодействие с различните хора и аргументира важността от доброто познаване, координация и сътрудничество с всеки един отделен човек. Това е в противоречие с разпространеното у нас схващане, че едва ли не хората сами трябва да намерят начин да работят и че мениджърът няма какво толкова да прави в това отношение. Да, хората безспорно следва да бъдат оставени сами да изработят помежду си механизмите за взаимодействие и няма смисъл да бъдат вечно водени “за ръчичка” от техните мениджъри, и все пак именно мениджърите са тези, които е добре да зададат “тона” на работа и да съставят ясен план за създаване и развитие на сътрудничеството между хората.

**34. Кои са следните дейности включва анализът на потр**ебностите от обучение?

Формулиране на уменията, знанията и (често) отношенията, които се изискват за дадена работа.

**35. Постигането на яснота за ролята представлява** важен етап от социализацията на новоназначения в организацията и нейната култура. Кое от посочените по-долу не е елемент на този етап?

Възприемат се типове поведение, които се описват в организационната култура.

**36. Един от основните проблеми при оценка на изпълнението** е:

Ефект на ореола

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

Да се обогатят знанията, уменията и нагласите за предприемане на по-сложни, по-отговорни, нестандартни задачи в бъдеще.

**38. Кои от следните инструменти се използват** в единен център за оценяване?

Както тестовете за умствените способности така и упражнение с компютърни симулации.

**39. Според теорията за чертите и факторите**:

Всеки човек притежава уникална съвкупност от лични характеристики, формиращи от неговите интереси, ценности и умения, които могат да бъдат обективно определени и представляват неговия личен потенциал.

**41. Според Шулер и Френч обучението** е:

Процес на усъвършенстване на уменията на заетите с цел да се достигне по-добро съответствие с изискванията за работа.

**43. Управлението ч/з цели включва** поставяне на цели, които са постижими, подлежащи на измерване, подходящи и ......

Реалистични

**44. Центровете за оценяване водят** началото си от:

**използването на симулации от британската и немската армия**

**46. Един от основните елементи** при оценка на изпълнението е:

Безпристрастност

**50.  Според Мъмфорд (1987) ,,формалното управление на развитието''**

**Формално управление на развитието” – планиран процес**

                    Често е извън обикновените управленски дейности.

                     Насочен е към развитието.

                     Има ясно поставени цели за развитие.

                     Структурирано е за развитие от самите развиващи се.

                     Предварително се планира или се преразглежда впоследствие като опит от ученето.

                      Собственост е по-скоро на развиващите се отколкото на мениджърите.

                     Ученето може да бъде реално (в работата) или самостоятелно (чрез курс).

              По-съзнателно е и е относително по-рядко

**51. Кой е основния недостатък**на метода за управление ч/з съгласуване на целите?  Отнема време

**52. Кой е основния проблем при традиционния**подход за обучение и тренинг осъществявам от отдел ЧР?

Зависимост от консултантски услуги......

**53. Какво обхваща компетенцията** по ЧР .....?

Способността на компанията да превръща знанието..... адаптиране

**54. Какво не трябва да съдържа рекламата за работа?**

физически и психически качества, необходими за работата

**55. Анализът на работа включва системно** и подробно проучване на длъжността, обикновено въпросите, които се използват са насочени към анализ сл. Важни....

Опит, обучение и умения

**57. Кои от следните твърдения с**а характерни за промяна в подходите към УЧР 1980-1990.

Ротация на служителите; качество, цена, клиенти

**58. Ефекта на ореола са характеризира** с:

Супервайзора, оценявайки подчинения

**60. Съществуват различни техники** за определяне на компетентността. Една от тях е

Репертоарна решетка на Кели

**61. Според Майкъл Армстронг** 1993 едно от условията, необходими за успешното обучение е:

Обучаваните трябва да изпитват удоволствие от обучението.

**62. Коя от следните характеристики** описва поведението, ориентирано към поддържане/ подкрепа по време на дискусия.

Обобщаване на дискусията.

**63. Вашата организация може да използва атестационната** бланка, която служителят попълва преди интервюто и която  вие двамата може да използвате като основа за дискусия. Кои от следните елементи може да включва подобна бланка?

Ясно цялостната идея за работата, която трябва да бъде свършена и как би трябвало за започнат

**64. Стандартите определят:**

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

**65. Една от причините да не се посочват факторите за напускане** е:

страх от възможността някой от негативните коментари да бъдат чути от бъдещия работодател

66.***Кои от следните характеристики описват  същността на ситуационното интервю за подбор***?

 Ситуационно интервю: този вид интервю включва поредица от въпроси, свързани с работата и предварително дефинирани отговори, които систематично се използват във всяко интервю за определената длъжност. При него се изисква задълбочен анализ на длъжността, задаването само на въпроси, свързани с работата, задаването на едни и същи въпроси на всички кандидати, оценяване на отговорите по предварително дефинирана скала с оценки.

Ситуационното интервю е ориентирано към бъдещето, интересува се как кандидатите биха отговорили на хипотетичния, свързан с работата въпрос: “Как ще постъпите, ако …?”, за да може да отчете бъдещите тенденции при стратегическия анализ на длъжността. Избраните ситуации се основават на реални работни ситуации, с които кандидатът може да се сблъска, за да разкрият степента, до която се изявява релевантната компетентност.

67.***Коя от следните характеристики не е типична за учещата се организация***.

Някои организации съзнателно търсят и намират по-ефективни начини за управление на промяната и разработват структури, политики и подходи, за да поддържат техните служители продължаващо развитие и усъвършенстване. В специализираната литература тези институции са известни като учещи организации, които могат да се опишат чрез следните характеристики:

v                 климат, в който отделните членове биват окуражавани да се учат и да развиват своя пълен потенциал;

v                 разширяване на тяхната култура на учене, за да могат да привличат нови клиенти, доставчици и др.;

v                 стратегия за развитие на човешките ресурси, съвместима с бизнес политиката;

v                 способности за ангажиране в продължителния процес на организационна трансформация.

Според Педлър за разлика от организацията, която провежда много тренинги, учещата организация подпомага ученето на всичките си членове и непрекъснато се трансформира (Pedler, 1989, 1997

68***. Културата на организацията може да бъде описана като.....?***

Разбира се, съществува един аспект, който трябва да се има предвид, когато се оценяват дейностите по обучение и тренинг в организацията и стратегията за развитие на ЧР. Този фактор определя разликата между успеха и неуспеха при прилагането им – и това е културата на организацията. По своята същност културата е основната, всепроникваща реалност на организационния живот, обхващаща широк спектър от нагласи, ценности, норми, стил и начин на общуване – вербално, невербално, видимо, неуловимо, преднамерено, непреднамерено – т.е. всичко, което изгражда характерното усещане за компанията. Културата се описва като „предразположеност към определен тип поведение”.

**1. Анализът на работа включва системно** и подробно проучване на длъжността, обикновено въпросите, които се използват са насочени към анализ сл. Важни....

Опит, обучение и умения

**2**. **Бояцис 1982 определя** компетенциите като

Съществена характеристика на индивида, която води до ефективно или изключително изпълнение на работата.

**3**. **Вашата организация може да използва атестационната** бланка, която служителят попълва преди интервюто и която  вие двамата може да използвате като основа за дискусия. Кои от следните елементи може да включва подобна бланка?

Ясно цялостната идея за работата, която трябва да бъде свършена и как би трябвало за започнат

**4**. **Един от основните елементи** при оценка на изпълнението е:

Безпристрастност

**5**. **Една от причините да не се посочват факторите за напускане** е:

страх от възможността някой от негативните коментари да бъдат чути от бъдещия работодател

**6.** **Един от основните проблеми при оценка на изпълнението** е:

Ефект на ореола

**7**. **Ефекта на ореола са характеризира** с:

Супервайзора, оценявайки подчинения

**8** **Изпълнение на работа (ИР),** наричано интегрирано ИР....

Обвързва индивидуални цели с бизнес целите, свързващи функционалните планове...., като включва различни инициативи на отделите по човешки ресурси –организацинонно развитие и възнаграждение

**9**. **Кой е основният етап от добрия** подбор?

Анализ на длъжността

**10. Кои са предимствата при планирането**, при набирането и подбора?

Помага да се контролират разходите

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

Изготвяне на профил, на съществуващи умения на личността, занимаваща се с дадена работа.

**12**. **Кое от следните твърдения описва** правилно стратегията за насърчаване и възнаграждение?

Да възнаграждавате правилното поведение

**13**. **Кое е основното предимство** на скалите за Графично оценяване?

Предоставя се количествена оценка всички служители.

**14**. **Какъв е относителния дял** на организациите в България, които имат писмена политика за обучение? **отговор : 58%**

**15. Кой е III и IV етап от социализацията** през която според Уонъс трябва да преминават новите  работници, които влизат в организацията?

Влизане в час с контекста и Конфронтиране и възприемане на действителността

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

Обясняване на политиката за персонала-срокове и условията /ефективно задаване на въпроси/

**17**. **Кой от изброените по-долу методи** за събиране на информацията се използва за идентификация на развитие при преглед на изпълнението на работа?

запис на постиженията

**18. Кой е основния проблем** при традиционния подход за обучение и тренинг, осъществява отдела ЧР.

Слабата диагностика на действителните потребности от тренинг и неподходящ избор на участници.

**19**. **Какви умения трябва да притежава** мениджъра или другите лица провеждащи интервюто за подбор?

Умения за оценяване на информацията или екипни умения

**20**. **Кой от следните параметри** не е от основните измерения на длъжността според модела Хекман и Олдман?

Длъжностна характеристика - /многообразие на уменията/

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

Центрове за оценяване / предишни кандидати /

**22**. **Кои елементи не се включват** в длъжностната характеристика?

Контакти

**23**. **Кои от следните въпроси са безполезни** и не би трябвало 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

**24**. **Кой от посочените по-долу методи** е подбор?

Тестове за интелигентност или ***разговори с работодателя - интервю????***

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

**използване подходящ стил на изказване съобразно аудиторията**

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

да контролира отговорите на кандидата

**27**. **Клътърбък определя четрите роли в правоъгълника за менторство. Три от тях са на ментора, протежето и прекия ръководител. Коя от посочените по долу е четвъртата. ?????????????**

-ръководител

-треньор

-външен консултант

Всъщност, както и при всичко останало в една фирма или екип, **сътрудничеството между хората е резултат от конкретни нагласи и действия на мениджърите, които са пряко отговорни за доброто сътрудничество между хората, така както и пряко получават определени ползи от подобно добро сътрудничество.**

**Насърчаването на сътрудничеството е мениджърска задача.** Забележете проактивната роля на мениджъра – именно той сяда заедно със новия служител и му очертава зоните на взаимодействие с различните хора и аргументира важността от доброто познаване, координация и сътрудничество с всеки един отделен човек. Това е в противоречие с разпространеното у нас схващане, че едва ли не хората сами трябва да намерят начин да работят и че мениджърът няма какво толкова да прави в това отношение. Да, хората безспорно следва да бъдат оставени сами да изработят помежду си механизмите за взаимодействие и няма смисъл да бъдат вечно водени “за ръчичка” от техните мениджъри, и все пак именно мениджърите са тези, които е добре да зададат “тона” на работа и да съставят ясен план за създаване и развитие на сътрудничеството между хората

**28**. **Кои са следните дейности включва анализът на потр**ебностите от обучение?

Формулиране на уменията, знанията и (често) отношенията, които се изискват за дадена работа.

**29**. **Кои от следните инструменти се използват** в единен център за оценяване?

Както тестовете за умствените способности така и упражнение с компютърни симулации.

**30**. **Кой е основния недостатък** на метода за управление ч/з съгласуване на целите?  Отнема време

**31. Кой е основния проблем при традиционния** подход за обучение и тренинг осъществявам от отдел ЧР?

Зависимост от консултантски услуги......

**32. Какво обхваща компетенцията** по ЧР .....?

Способността на компанията да превръща знанието..... адаптиране

**33. Какво не трябва да съдържа рекламата за работа?**

физически и психически качества, необходими за работата

**34.** **Кои от следните твърдения с**а характерни за промяна в подходите към УЧР 1980-1990.

Ротация на служителите; качество, цена, клиенти

**35**. **Коя от следните характеристики** описва поведението, ориентирано към поддържане/ подкрепа по време на дискусия.

Обобщаване на дискусията.

**36**.**Кои от следните характеристики описват  същността на ситуационното интервю за подбор**?

Включва поредица от въпроси, свързани с работата и предварително дефинирани отговори.

**37. *Коя от следните характеристики не е типична за учещата се организация***.

Някои организации съзнателно търсят и намират по-ефективни начини за управление на промяната и разработват структури, политики и подходи, за да поддържат техните служители продължаващо развитие и усъвършенстване. В специализираната литература тези институции са известни като учещи организации, които могат да се опишат чрез следните характеристики:

v                 климат, в който отделните членове биват окуражавани да се учат и да развиват своя пълен потенциал;

v                 разширяване на тяхната култура на учене, за да могат да привличат нови клиенти, доставчици и др.;

v                 стратегия за развитие на човешките ресурси, съвместима с бизнес политиката;

v                 способности за ангажиране в продължителния процес на организационна трансформация.

Според Педлър за разлика от организацията, която провежда много тренинги, учещата организация подпомага ученето на всичките си членове и непрекъснато се трансформира (Pedler, 1989, 1997

**38*. Културата на организацията може да бъде описана като.....?***

Разбира се, съществува един аспект, който трябва да се има предвид, когато се оценяват дейностите по обучение и тренинг в организацията и стратегията за развитие на ЧР. Този фактор определя разликата между успеха и неуспеха при прилагането им – и това е културата на организацията. По своята същност културата е основната, всепроникваща реалност на организационния живот, обхващаща широк спектър от нагласи, ценности, норми, стил и начин на общуване – вербално, невербално, видимо, неуловимо, преднамерено, непреднамерено – т.е. всичко, което изгражда характерното усещане за компанията. Културата се описва като „предразположеност към определен тип поведение”.

**39. Личностната спецификация** не трябва да включва следните елементи7

Информация за семейното положение

**40**. **Методите за оценяване на изпълнени**ето на работата включват следните средства

Даване и получаване на обратна връзка

**41**. **Набирането на персонал** представлява

Процес чрез който фирмите привличат..... / необходимите им квалифицирани работници или служители

**42. По време на интервю въпросите: „**Как измервате ефективността на настоящата работа?Кое от следните твърдения представлява проект за оценяване?

Съответствие личност-организация /технически умения/

**43**. **Обикновено управлението на** изпълнението на работа обхваща три реални очаквания, които Питър Хони 2003 определя по следния начин. Служителят трябва да знае:

Какво се очаква от нея/него да свърши.

**44**. **Подхода известен като „**Подход на управленската компетентност” се отнася до

Функционален анализ, който съдържа в себе си описание на това, което мениджъра трябва да прави, работейки в определен контекст.

**45**. **Постигането на яснота за ролята представлява** важен етап от социализацията на новоназначения в организацията и нейната култура. Кое от посочените по-долу не е елемент на този етап?

Възприемат се типове поведение, които се описват в организационната култура.

**46**. **Подготовка за обява за** привличане на кандидати за работа он-лайн, трабва да се фокусира върху следният елемент.

Ясно визиране защо кандидатите биха искали да работят за вас.

**47**. **Редица компании разширяват** идеята за насочена нагоре обратна връзка до това, което те наричат 360\* обратна връзка. При нея информацията за изпълнение на работата на служителите се събират от....

Неговите супервайзори, от подчинени и от вътрешни и външни клиенти

**48**. **С колко ще намалее българското** население ....    Вашингтон?

С 34% от 2005 до2050

**49**. **С какво се характеризира** компетенцията-концептуална гъвкавост?

Възможните алтернативи или многобройните възможности при планиране....

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

са леснодостъпни

**51**. **Според теорията за чертите и факторите** **/ Фр. Парсънс и Е.Г. Уилямс/**

Всеки човек притежава уникална съвкупност от лични характеристики, формиращи от неговите интереси, ценности и умения, които могат да бъдат обективно определени и представляват неговия личен потенциал.

**52**. **Според Шулер и Френч обучението** е:

Процес на усъвършенстване на уменията на заетите с цел да се достигне по-добро съответствие с изискванията за работа.

**53**. **Според Мъмфорд (1987) ,,формалното управление на развитието''**

**Формално управление на развитието” – планиран процес**

 **има ясно поставени цели за развитие**

 Често е извън обикновените управленски дейности.

                     Насочен е към развитието.

                     Има ясно поставени цели за развитие.

                     Структурирано е за развитие от самите развиващи се.

                     Предварително се планира или се преразглежда впоследствие като опит от ученето.

                      Собственост е по-скоро на развиващите се отколкото на мениджърите.

                     Ученето може да бъде реално (в работата) или самостоятелно (чрез курс).

               По-съзнателно е и е относително по-рядко

**54**. **Съществуват различни техники** за определяне на компетентността. Една от тях е

Репертоарна решетка на Кели

**55**. **Според Майкъл Армстронг** 1993 едно от условията, необходими за успешното обучение е:

Обучаваните трябва да изпитват удоволствие от обучението.

**56 Стандартите определят:**

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

**57**.**Управлението ч/з цели включва** поставяне на цели, които са постижими, подлежащи на измерване, подходящи и ......

Реалистични

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

Да се обогатят знанията, уменията и нагласите за предприемане на по-сложни, по-отговорни, нестандартни задачи в бъдеще.

59. **Центровете за оценяване водят** началото си от:

**използването на симулации от британската и немската армия**

Bottom of For