**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.  Eдин 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**

**18. 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 съществените умения за провеждане на интервю за подбор ?**- **ефективно задаване на въпроси**

**23. Редица компании** **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%**

**25.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**

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

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

**27. 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**

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

**-Да възнаграждава правилното поведение**

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

**- отнема време**

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

- информация за семсйното обкръжение

**31.Събирането на информация за изпълнението на работа чрез въпросници е много удобно, защото...- са леснодостъпни**

**32.. 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

**33.Стандартите определят:**

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

**34.С колко ще намалее българското население според прогнозите на неправителствената организация Population Reference Bureau със седалище във Вашингтон?- с 25% от 2005 до 2050г.**

**35.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**

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

- Предоставя се количествена оценка за всеки служител

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

- предишни кандидати

**38. Кой от следните параметри не е от основните измерения на длъжността според модела на Хекман и олдман модел на длъжностните характеристики**

Длъжностна характеристика

**39. С какво се характеризира компетенцията "концептуална гъвкавост"?**

Определя възможните алтернативи или многобройните възможности  
при планирането и вземането на решения; едновременно с това се  
придържа към различни варианти и оценява положителните и  
отрицателните им страни.

**40. Стандартити определят**: до каква степен отгов. на очакванията или надхвърля очаквания

**41. Ефект на „ореола“**

-един от основните елементи при оценка на изпълнението

-супервайзора, оценявайки подчинения  
-Един проблем, който възниква при оценяване на изпълнението, е в това, че  
супервайзорът, оценявайки подчинения високо или ниско по дадена характеристика,  
проявява пристрастие, като повтаря същото при оценяването на същия служител по  
отношение на другите характеристики.

-Ефектът на „ореола“ означава, че оценката на подчинения по дадена  
характеристика (като например „разбира се добре с другите“) повлиява върху начина,  
по който мениджърът оценява това лице и по други характеристики (като например  
„количество работа“

**42. По време на интервю за подбор един кандидат за работа е попитан "Как измервате ефективността на настоящата си работа?" Кое от следните твърдения представлява проектиран за оценяване въпрос ?**

отговорите са - Съответствие личност - работа ........... технически умения ............... съответствие личност – организация

**43. Какво не трябва да съдържа рекламата за работа**

**44. Центровете за оценяване водят началото си от? ...-**немската армия

**45. Бояцис 1982 определя** **компетенциите като ?**съществува определен брой „компетенции”, по  
отношение на които хората могат да се различават. Той приема дефиницията на Клемп  
(Klemp G.O., 1980) за компетенциите, които определя като съществена характеристика  
на личността, която води до ефективно или съвършено, т.е. от световна класа,  
изпълнение на работата.

**46. Коя от следните характеристики описва поведение, ориентирано към поддържане/ подкрепа по време на дискусия**?-факти,мнения

**47. Според майкъл армстронг (1993) едно от условията необходими за успешно обучение е ?**

обучението запълва празнотата между това какво може един човек да прави и какво би трябвало да може да прави. Неговата (на обучението) първа цел е да направи необходимото, тъй щото хората да постигнат възможно най-бързо приемливо ниво на работа.

**48. Кое от следните твърдения характеризира тенденциите за промяна в подходите към учр за периода 0980-1990 ?**ротация на служителите: качество цена клиенти

49. metodite za ocenpvane na izpulnenieto na rabota vkluchvat slednite sredstva - informacionni sistemi, nabludenie i uchastie ili davane i poluqavane na obratna vruzka

**50.Набирането на персонал представлява?**

процесът, чрез който фирмите привличат необходимите им квалифицирани работници и служител

**51. Културата на организацията може да бъде описана като ...**

**-**определя разликата между успеха и неуспеха при прилагането им -и това е културата на организацията.

-Културата на организацията обхваща механизмите. Те са каналите, чрез които тя се реализира и оказва влияние върху поведението.

52. klatarbarg opredelq 4 roli v pravoagalnika na mentorstvo. koq e 4-tata - van6en konsultant,trenior,rakovoditel..

 Klatarbarg - mentora,protejeto i prekiq rakovoditel sa parvite tri , 4etvartata e ...

**53.Според М. Армстронг едно от условията необходими за успешно обучение е?**

Майкъл Армстронг (1993) смята, че обучението запълва празнотата между това какво може един човек да прави и какво би трябвало да може да прави. Неговата (на обучението) първа цел е да направи необходимото, тъй щото хората да постигнат възможно най-бързо приемливо ниво на работа.

**54. Вашата организация може да използва атестационна бланка, която служителят да попълва преди интервюто и която вие двамата можете да използвате като основа за дискусия. Кой от елементи може да съдържа такава бланка?**

**55. Какви умения трябва да притежава мениджъра или другите лица провеждащи интервю за подбор**?

**56. Коя от следните харектеристики описва поведение ,ориентирано към подържане-факти**

**57. изпълнението на работата ИР,наричано интегрирано ИР...**  е развиващо - подкрепя екипите и отделните им членове за непрекъснато усъвършенстване на техните способности

**58.Центровете за оценяване водят началото си от ?**

използването на симулации в британската и немската армия преди 1945 г

**59. 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

**60.Какво обхваща компетенцията по УЧР?**

обхваща способността на компанията да наема, развива, задържа и оползотворява капацитета на служителите по такъв начин, че да се постигат дългосрочните цели на организацията

**61. Набирането на персонал представлява?**

 процесът, чрез който фирмите привличат необходимите им квалифицирани работници и служители.

**62. Какво обхваща компетенцията по УЧР?**

обхваща способността на компанията да наема, развива, задържа и оползотворява капацитета на служителите по такъв начин, че да се постигат дългосрочните цели на организацията.

**63. Методите за оценяване на изпълнението на работата включват следните средства**

Даване и получаване на обратна връзка

**64. Кой от следните дейности включва анализът на потребностите на обучение?**

* - форумулиране на уменията знанията и (често) отношенията които изискват за да се свърши дадена работа
* -Изготвяне на профил, на съществуващи умения на личността, занимаваща се с дадена работа.

**65. Коя е най-известната техника за определяне на компетентността ?**

репертоарна решетка на кели

**66.Съществуват различни техники за определяне на компетенциите. Най-известната е?**

техника на критичните инциденти;  
интервю, базирано на критерии/компетенции;  
репертоарна решетка на Кели.

**67.Кои са общите неща, свързани с въпросите в интервюто за подбор?**

ефективно задаване на въпроси

**68. Центровете за оценяване водят началото си от......**

През 1950 г. и 1960 г. практиките, установени във войската (като центрове за оценяване), се разпространяват и в частния сектор.

**69. Коя от следните характеристики описва поведение , ориентирано към поддържане по време на дискусия?**

обобщаване на дискусията може би

**70. Кой е основния недостатък за управление чрез съгласуване на желите?**

-отнема време

**71. Методите за оценяване на изпълнението на работа влючват следните средства**

 (1) неясните стандарти, (2) ефектът на „ореола“, (3) тенденцията за  
обобщаване, (4) снизходителност или строгост и (5) пристрастност

**72. Един от основните проблеми при оценка на изпълнениет е........**ефект на ореола

**73. Ефектът на ореола се характеризира ?**

един основните елементи при оценка на изпълнението

**74. Стандартите определят....?**

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

**75. Кое от следните твърдения характеризира тенденциите за промяна в подходите към УЧР за периода 1980-1990?**

Работата трябва да стане по-значима и добре платена; интегрирани работни екипи

**76. Според М. Армстронг 1993 едно от условията, необходими за успешно обучение е ?**

Обучаваният трябва да изпитва удовлетворение от обучението.

**77. Според Мъмфорт формалното управление на развитието?...**

 Мъмфорд и колегите му стигат до заключението, че повечето директори... учат, комбинирайки сравнително инцидентны и неструктурирани инициативи и опит. Системите за управление на развитието нямат широко влияние (Mumford et al., 1987). Въпреки това има достатъчно основания за оптимизъм по отношение на т.нар. формално развитие.